

[26 DE MARZO 2025]

INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN

ACTA

JULIO 2023 A FEBRERO 2025

PAULA HERRERA IDÁRRAGA

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN.....	5
1.1. Vigencia 2023.....	5
1.2. Vigencia 2024.....	10
1.3. Vigencia 2025.....	25
2. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS	33
2.1. Recursos financieros	33
2.2. Bienes muebles e inmuebles	35
3. PLANTA DE PERSONAL.....	36
3.1. Estructura de la planta de personal de la Unidad del SPE	36
3.2. Estado de la planta de personal a cierre de la vigencia 2024	38
3.3. Estado de la planta de personal a febrero de 2025.....	40
3.4. Provisión de cargos durante las vigencias 2023, 2024 y 2025	45
3.5. Movimientos de planta de personal -reubicación de cargos- durante las vigencias 2023, 2024 y 2025	62
4. PROGRAMAS Y PROYECTOS	69
4.1. Proyectos de inversión	69
5. RESULTADOS FURAG Y ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG Y EL MECI..	72
5.1. Gestión y Desempeño	72
6. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	76
6.1. Ejecución presupuestal por vigencias fiscales	76
6.2. Aprobación de vigencias futuras.....	77
6.3. Reservas presupuestales	80
6.4. Cuentas por Pagar	81
6.5. Anteproyecto de presupuesto 2026	82
7. CONTRATACIÓN	82

8.	REGLAMENTOS Y MANUALES.....	83
8.1.	Normatividad vigente.....	83
8.2.	Estado actual de propuestas de modificación normativa.....	90
8.3.	Procesos y procedimientos vigentes.....	105
8.4.	Tablero de control – compromisos y metas	106
9.	CONCEPTO GENERAL Y TEMAS PRIORITARIOS	106
10.	INSTANCIAS DE GOBERNANZA INTERNA Y EXTERNA.....	111
10.1.	Instancias de gobernanza en las que participa la Unidad del SPE.....	111
10.2.	Instancias de participación de la Dirección General.....	115
11.	ASUNTOS JURÍDICOS Y DE CONTROL	116
11.1.	Procesos judiciales activos	116
11.2.	Acciones constitucionales	118
11.3.	Solicitudes de conciliación	119
11.4.	Jurisdicción coactiva	119
11.5.	Procesos disciplinarios.....	120
11.6.	Estado del sistema de control interno.....	121
11.7.	Planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República. ...	124
	ANEXOS.....	128

Gráficos

Gráfico 1.	Red de prestadores del servicio público de empleo a Diciembre 2023.....	5
Gráfico 2.	Red de prestadores del servicio público de empleo a Diciembre 2024	11
Gráfico 3.	Red de prestadores del servicio público de empleo a febrero 2025	25
Gráfico 4.	Cronograma del Plan de Trabajo Sistema de Información	27
Gráfico 5.	Cronograma General Plan de trabajo formalización.....	30
Gráfico 6.	Reporte metas	70
Gráfico 7.	Avance de ejecución del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	75

Tablas

Tabla 1.	Número de colocaciones realizadas para el año 2023 y cumplimiento de metas PND.	6
Tabla 2.	Cumplimiento de las metas de colocación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.	11
Tabla 3.	Cumplimiento de las metas de colocación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo. Enero - 2025	26

Tabla 4. Estructura de la Planta de Personal de la UAESPE	37
Tabla 5. Estado de la Planta de Personal de la UAESPE a cierre de la vigencia 2024.	38
Tabla 6. Empleos vacantes al cierre de la vigencia 2024	39
Tabla 7. Estado de la Planta de Personal de la UAESPE a febrero 20 de 2025	40
Tabla 8. Empleos vacantes a febrero 20 de 2025	41
Tabla 9. Firma Listas de Elegibles	45
Tabla 10. Nombramientos 2do Trimestre 2024 - “Proceso de Selección No.1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”	46
Tabla 11. Nombramientos 3er Trimestre 2024 - “Proceso de Selección No.1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”	50
Tabla 12. Nombramientos 4to Trimestre 2024 - “Proceso de Selección No.1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”	51
Tabla 13. Autorización lista de elegibles	53
Tabla 14. Autorización lista de elegibles	54
Tabla 15. Resoluciones de nombramiento en periodo de prueba	54
Tabla 16. Encargos en Empleos de Carrera Administrativa - Vigencias 2023-2024-2025	55
Tabla 17. Encargos en Empleos de Libre Nombramiento y Remoción - Vigencias 2023-2024	57
Tabla 18. Nombramientos Ordinarios - Vigencias 2023-2024.....	60
Tabla 19. Nombramientos Ordinarios - Vigencias 2023-2024.....	61
Tabla 20. Reubicación funcionarios durante la vigencia 2023	62
Tabla 21. Reubicación Funcionarios durante la vigencia 2024	66
Tabla 22. Proyectos de inversión enero – julio 2023	69
Tabla 23. Proyectos de inversión enero – diciembre 2023	69
Tabla 24. Proyectos de inversión 2024.....	70
Tabla 25. Proyectos de inversión enero – febrero 2025	71
Tabla 26. Resultados alcanzados en la medición del desempeño institucional 2023	72
Tabla 27. Resultados alcanzados en la medición del desempeño institucional 2023 por política operativa	73
Tabla 28. Ejecución presupuestal enero – julio 2023.....	76
Tabla 29. Ejecución presupuestal enero – diciembre 2023	76
Tabla 30. Ejecución presupuestal enero – diciembre 2024	76
Tabla 31. Ejecución presupuestal enero – febrero 2025	77
Tabla 32. Vigencias futuras autorizadas en 2023 y 2024	77
Tabla 33. Reservas presupuestales constituidas en 2023	81
Tabla 34. Cuentas por pagar constituidas en 2023	81
Tabla 35. Gestión contractual 2023, 2024 y 2025	82
Tabla 36. Normas vigentes y aplicables en la Unidad del SPE.....	83
Tabla 37. Iniciativas normativas	90
Tabla 38. Recomendaciones, alertas y temas prioritarios	106
Tabla 39. Instancias de participación de la Unidad del SPE.....	112
Tabla 40. Instancias de participación de la Dirección General de la Unidad del SPE.....	115
Tabla 41. Relación de procesos disciplinarios anonimizados.....	120
Tabla 42 . Planes de mejoramiento activos a febrero 20 de 2025.....	123
Tabla 43. Plan de mejoramiento 2024 Auditoría financiera	124
Tabla 44. Plan de mejoramiento 2024 Auditoría de Cumplimiento	125
Tabla 45. Plan de mejoramiento SST.....	126

INTRODUCCIÓN

La presente acta de gestión cubre el periodo comprendido entre julio de 2023 y febrero de 2025, y se elabora en cumplimiento de lo establecido por la Ley 951 de 2005, la cual exige a los servidores públicos responsables de la administración de fondos y bienes del Estado presentar un informe detallado sobre la gestión de los recursos asignados. Este informe tiene como objetivo proporcionar una visión integral sobre la gestión realizada en el ámbito de los recursos financieros, humanos y administrativos del Servicio Público de Empleo.

Durante el periodo mencionado, como Directora del Servicio Público de Empleo se trabajó en la optimización de los recursos disponibles, con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales relacionados con la gestión y promoción de la red de prestadores, la inclusión laboral y la eficiencia en la gestión y colocación de empleo. A través de este documento, se exponen las acciones implementadas, los resultados alcanzados, las principales recomendaciones y temas prioritarios para la gestión de la entidad.

DATOS GENERALES	
Nombre del funcionario responsable que entrega	Paula Herrera Idárraga
Cargo	Directora General
Entidad	Unidad del Servicio Público de Empleo
Fecha de inicio de la gestión	17 julio 2023
Fecha de finalización de la gestión	13 de marzo 2025
Condición de la separación:	Retiro separación del cargo por renuncia

1. INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN

1.1. Vigencia 2023

Para julio de 2023, fecha en la que se asume la Dirección General del Servicio Público de Empleo, la red contaba con 190 prestadores autorizados.

En diciembre de 2022, la Unidad del Servicio Público de Empleo contaba con 180 prestadores autorizados, cifra que alcanzó los 200 al cierre de diciembre de 2023, lo que representó un incremento del 11,11% en el total de la red, principalmente en las bolsas de empleo y agencias privadas. Asimismo, se registró un aumento en los puntos de atención, alcanzando un total de 726 con corte a diciembre de 2023.

Gráfico 1. Red de prestadores del servicio público de empleo a Diciembre 2023



Fuente: Boletín de caracterización de prestadores. Subdirección de Administración y seguimiento.

Los prestadores autorizados por la Unidad del SPE para prestar servicios de gestión y colocación de empleo a fin de reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero para la vigencia presentaron un incremento del 85,71%. Así, el número de prestadores transnacionales pasó de 7 en diciembre de 2022 a 13 en diciembre de 2023.

En el marco del cumplimiento de las metas establecidas en el **Plan Nacional de Desarrollo (PND) Colombia Potencia Mundial de la Vida**, relacionadas con colocaciones totales, mujeres, jóvenes, víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad, al cierre del año 2023 estas fueron alcanzadas en su totalidad, conforme a las proyecciones previstas para la vigencia. Logrando un avance del 26% en colocaciones totales frente a la meta establecida para el cuatrienio, reflejando un impacto significativo de la Red de Prestadores en la gestión y colocación de empleo.

Tabla 1. Número de colocaciones realizadas para el año 2023 y cumplimiento de metas PND.

COLOCACIONES					
ITEM	GESTIÓN 2023	META 2023	AVANCE % 2023	META CUATRIENIO	AVANCE % CUATRIENIO
Totales	1.125.536	919.344	122,43%	4.259.550	26%
Mujeres	518.928	385.342	134,67%	1.833.932	28%
Jóvenes	491.715	410.588	119,76%	1.965.939	25%
Víctimas	149.517	110.337	135,51%	510.890	29%
PcD	4.265	2.461	173,30%	13.552	31%

*La meta hace referencia al número de veces que ocurre una colocación efectiva.

Fuente: SISE y SENA cifras de enero a diciembre de 2023.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:

Asimismo, durante esta vigencia se realizó la construcción del Direccionamiento estratégico 2022- 2026 para la entidad, en el cual se establecieron las siguientes apuestas estratégicas:

1. Expandir las capacidades de gestión de la red de prestadores para el acceso al empleo y el fomento de trayectorias laborales que permitan más y mejores oportunidades para que la población logre sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión.
2. Potencializar el uso de información territorial para la conexión de oportunidades laborales en sectores estratégicos para la transformación productiva y la inclusión social.

3. Dinamizar la transformación del territorio a través de la red de prestadores del servicio público de empleo para el beneficio de las personas, empresas e instituciones.
4. Promover la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados.
5. Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas.

Estas apuestas, junto con la formulación de acciones para su logro, permitieron dar lineamientos para optimizar el accionar de la entidad en la promoción y uso del servicio público de empleo, así como fortalecer la gestión institucional¹ (**Anexo 1.** Plan Estratégico Institucional 2023 -2026).

GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES

Referente a la gestión directa con las agencias y bolsas de empleo autorizadas, entre julio y diciembre de 2023, la dirección lideró un proceso para fortalecer el vínculo con la red de prestadores del SPE, recopilando además insumos para la construcción del plan estratégico de la entidad. Esta estrategia incluyó dos tipos de actividades: nodos regionales y encuentros en conmemoración de los 10 años de la puesta en marcha del Servicio Público de Empleo.

- **Nodos regionales:** Se llevaron a cabo cinco nodos con agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar y entes territoriales, donde 81 prestadores y 149 asistentes discutieron su gestión empresarial en los últimos dos años, plantearon inquietudes a la Dirección del SPE e identificaron mejoras en la prestación de servicios. Estos encuentros permitieron reconocer fortalezas y necesidades, destacando la importancia del acompañamiento integral del SPE, su participación en espacios estratégicos, la comunicación constante de estrategias, el fortalecimiento de los servicios, la validación de autorizaciones, la articulación de políticas de empleo, la promoción del servicio, el desarrollo de herramientas de orientación, la creación de redes y el enfoque en ferias integrales (**Anexo 2.** Memorias nodos regionales).
- **Encuentros 10 años del Servicio Público de Empleo:** En el marco de los 10 años del SPE, se llevaron a cabo cinco encuentros regionales que desempeñaron un papel clave en la agenda nacional de empleabilidad, al reunir a diversos actores del mercado laboral. Estos encuentros se realizaron en Santa Marta (19 de octubre, 83 asistentes), Cali (8 de noviembre, 67 asistentes), Medellín (16 de noviembre, 86 asistentes), Villavicencio (23 de noviembre, 43 asistentes) y Bogotá (30 de

¹ <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/plan-estrategico-institucional>

noviembre, 189 asistentes). El objetivo principal fue brindar herramientas técnicas para optimizar los procesos de gestión y colocación de empleo. Cada evento contó con un panel de expertos en empleabilidad, donde se debatieron tendencias y perspectivas del mercado laboral regional, además de talleres sobre el modelo de inclusión laboral y los avances del nuevo sistema de información. Asimismo, se presentaron buenas prácticas implementadas por los prestadores en sus territorios, fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias. En total, los encuentros reunieron a 468 asistentes (**Anexo 3. Informe Encuentros Regionales**).

En el marco de los encuentros se publicaron cinco (5) notas técnicas con información del mercado laboral regional, brindando información clave para la gestión de la Red de Prestadores. Estas notas hacen parte de la producción de estudios y fueron publicadas en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2023/notas-sobre-los-encuentros-regionales> para consulta pública.

ATENCIÓN A PERSONAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO Y OTRAS POBLACIONES

Considerando que la entidad cuenta con dos proyectos de inversión orientados a promover la inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral — *“Fortalecimiento de la Red de Prestadores del SPE para la Mitigación de Barreras y el Acceso al Mercado Laboral Formal de Víctimas del Conflicto Armado”* y *“Consolidación del Modelo de Inclusión Laboral para el Acceso al Mercado Laboral Formal de las Poblaciones de Difícil Colocación”*—, se suscribió el **Convenio de Cooperación No. 066-2023** con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

Este convenio tuvo como objetivo la mitigación de barreras para facilitar la colocación efectiva de personas víctimas del conflicto armado y personas pertenecientes a poblaciones con mayores dificultades de acceso al empleo, incluyendo personas con discapacidad, jóvenes, población LGBTQ+, migrantes, personas en proceso de reincorporación, adultos mayores, grupos étnicos y mujeres. La implementación de estas acciones tiene alcance en todo el territorio nacional, con especial énfasis en municipios priorizados bajo los programas PDET y PNIS, contribuyendo al cumplimiento de las metas del Plan Marco de Implementación.

Con la implementación de esta estrategia de atención a víctimas del conflicto armado y otras poblaciones, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Vinculación de 32 prestadores del Servicio Público de Empleo mediante la presentación de 124 propuestas de inclusión laboral.
- Generación de 1764 colocaciones de las cuales alrededor de 1.561 fueron para víctimas del conflicto armado y 203 para las otras poblaciones y más de 1.700

mitigaciones de barreras en las que se destacan temas de alimentación, formación, certificación por competencias, vestuario y transporte.

- 11% de la población beneficiaria se concentró en mujeres, jóvenes y el 80% en víctimas del conflicto armado.
- Acciones en 13 municipios PDET, con 28 propuestas de inclusión laboral que proyectaban 178 vacantes.
- El registro de 345 nuevas empresas en el servicio público de empleo.

CONVENIOS ESTRATÉGICOS

Durante este año se celebró el **Convenio 098 de 2023 con la Universidad del Rosario**, el cual tuvo como objetivo aunar esfuerzos y recursos técnicos, logísticos, financieros y humanos para realizar estudios de identificación y medición sobre brechas y barreras para la empleabilidad de buscadores de empleo de grupos étnicos, jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad en Colombia; así como recomendaciones para disminuir o eliminar las brechas y barreras identificadas. La universidad hizo entrega de los siguientes productos: Plan Operativo, Cronograma de actividades y metodología a aplicar para el estudio y los resultados del mismo.

En 2023, se suscribió el **Convenio de Cooperación No. 109** entre la Unidad del Servicio Público de Empleo y la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, con el objetivo de aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para el desarrollo de acciones de diagnóstico que permitieran fortalecer el Servicio Público de Empleo en Colombia. Como resultado de este convenio, el cual tuvo vigencia hasta septiembre de 2025, para el 2023 se obtuvo el análisis detallado del proceso de autorización de prestadores del Servicio Público de Empleo, así como, la revisión y análisis de los indicadores de seguimiento utilizados por el Servicio Público de Empleo. Estos insumos buscaron contribuir a la mejora continua del modelo de operación y a una gestión más eficiente de la Red de Prestadores.

En 2024 se suscribió **Acuerdo de suministro y confidencialidad de la información entregada por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo a el Banco de la República**, en el que la Unidad se comprometió a suministrar la información acordada por las partes para que el Banco pudiera compartir con la Unidad los trabajos, documentos académicos y/o informes que el Banco elaborara con base en la información suministrada, en el marco de sus funciones constitucionales y legales.

Se suscribió en 2024 **Carta de Entendimiento entre la Unidad del SPE, la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar y Econometría**, con el objeto de facilitar la coordinación y articulación de acciones que favorezcan la realización del estudio “Reduciendo las brechas raciales en referenciación y contratación: dos intervenciones con el Servicio Público de Empleo de Colombia”. Lo anterior, con el fin de (i) Identificar y evaluar, si existe sesgo de selección desde las empresas frente a los buscadores de empleo, derivados de su pertenencia

a la población afrodescendiente, e (ii) Identificar, con base en los resultados obtenidos, potenciales herramientas para transformar las percepciones y el comportamiento del personal de recursos humanos en las empresas y de los prestadores del SPE para reducir los sesgos en la contratación de solicitantes de empleo, con especial énfasis en las personas afrodescendientes.

También se suscribió en 2024 **Memorando de Entendimiento con la Universidad Javeriana**, cuyo propósito es facilitar la realización de estudios e investigaciones, que cada una de las partes realice separadamente o de forma conjunta, sobre el funcionamiento del mercado laboral en Colombia y que se relacionen específicamente con información anonimizada que posea la Unidad del SPE sobre demanda laboral, oferta laboral, prestadores del Servicio Público de Empleo, y prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

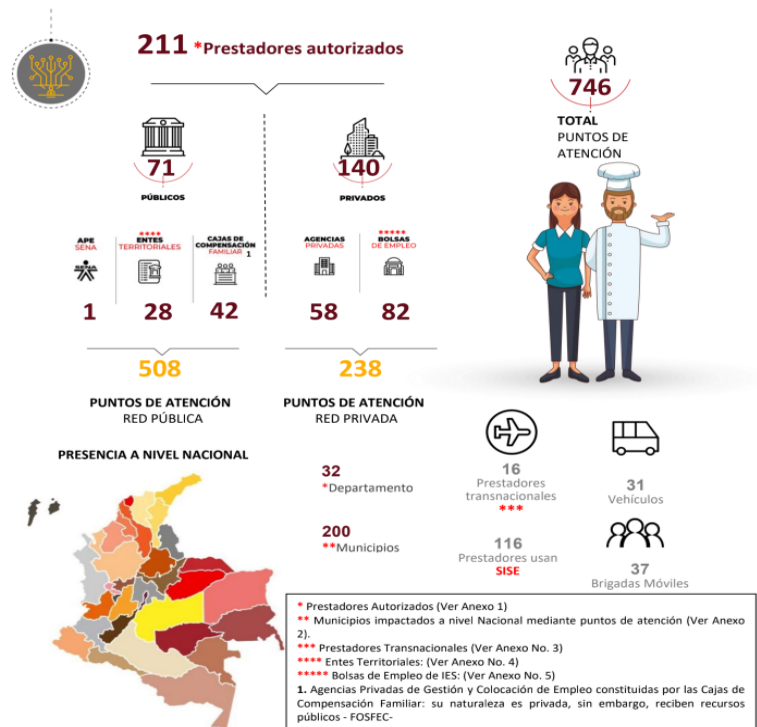
En el contexto del proyecto BID- Ministerio del Trabajo referente a la implementación del **nuevo sistema de información** para el año 2023, el Servicio Público de Empleo concluyó la fase de diseño. Un aspecto especialmente destacado es la incorporación de un motor de inteligencia artificial para analizar las habilidades, experiencias y competencias de las personas que buscan empleo a través de sus hojas de vida, y comparar sus perfiles con la demanda de mano de obra requerida por las empresas, y de esta manera reducir las brechas en el mercado laboral.

Así mismo, se mejoró la **plataforma de aprendizaje Moodle** con una versión más moderna y eficiente, la cual está disponible para cualquier ciudadano que esté registrado en el sistema de información del servicio público de empleo SISE logrando la certificación de ochocientos cuarenta y un (841) ciudadanos.

1.2. Vigencia 2024

A enero de 2024, el Servicio Público de Empleo contaba con 201 prestadores autorizados, distribuidos de la siguiente manera: 79 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior (IES), 51 Agencias Privadas, 43 Cajas de Compensación Familiar, 27 Entes Territoriales y la Agencia Pública de Empleo del SENA. En cuanto a la cobertura, se disponía de 728 puntos de atención a nivel nacional. Además, el número de prestadores presentó un incremento del 12.92% en comparación con enero de 2023.

Gráfico 2.Red de prestadores del servicio público de empleo a Diciembre 2024



Fuente: Boletín de caracterización de prestadores. Subdirección de Administración y seguimiento.

Frente a las **metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND)** que cerró en el año 2024 es importante mencionar que fueron cumplidas en su totalidad, como se referencia en la siguiente tabla.

Tabla 2. Cumplimiento de las metas de colocación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

Enero - Diciembre 2024

COLOCACIONES						
	AVANCE % 2024	AVANCE 2024	META 2024	AVANCE % CUATRIENIO	AVANCE CUATRIENIO	META CUATRIENIO
Totales	111%	1.196.622	1.081.192	55%	2.322.158	4.259.550
Mujeres	116%	545.675	468.946	58%	1.064.603	1.833.932
Jóvenes	103%	514.492	499.323	51%	1.006.207	1.965.939
Victimas	132%	171.523	130.043	63%	321.040	510.890
Personas con discapacidad	141%	4.882	3.461	67%	9.147	13.552

Fuente: Planeación SPE

ATENCIÓN A PERSONAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO Y OTRAS POBLACIONES

En 2024, se realizó el lanzamiento y ejecución del programa **“Empleo Sin Barreras”**, el cual buscó fortalecer la atención y mitigación de barreras de población con mayores dificultades para ingresar al mercado laboral formal especialmente para la población víctima del conflicto armado y otras poblaciones como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas de grupos étnicos, entre otras. Asimismo, por primera vez el proyecto se adjudicó mediante un proceso de licitación pública y buscó integrar de manera directa a los Prestadores del Servicio Público de Empleo.

El programa a diciembre 2024 logró los siguientes resultados 5.767 atenciones totales, de las cuales 3.749 incluyen mitigación de barreras de acceso al mercado laboral, y 2.018 personas con acceso al paquete de conexión laboral.

A través del programa Empleo Sin Barreras se llegó a 29 municipios en 15 departamentos para brindar servicios de empleo personalizados a las necesidades, que son identificadas por medio de la orientación. Es importante destacar que la orientación no solo se les dio a las personas, sino también a las empresas. De esta manera, los servicios fueron más pertinentes para lograr el acercamiento entre los buscadores de empleo y los empleadores.

Dentro del programa se atendieron 10 poblaciones, dentro de las cuales se encuentran mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, personas en proceso de reincorporación, veteranos de la fuerza pública, migrantes, personas con afectación en la salud mental, población LGTBIQ+, adultos mayores que no cumplen los requisitos para pensión y víctimas del conflicto armado. Teniendo en cuenta que el SPE tiene un proyecto de inversión destinado específicamente para esta última población, el 82% de las personas atendidas por el programa, es decir, 4730 personas, son víctimas por desplazamiento y por otros hechos.

Respecto a la meta de colocación efectiva del programa, y en respuesta al cumplimiento de la meta de producto del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral formal de víctimas del conflicto armado”, se estableció un objetivo de 2.116 colocaciones, de las cuales 1.916 corresponden a personas víctimas del conflicto armado y el resto a otras poblaciones priorizadas.

No obstante, dado que las acciones de colocación se activaron entre noviembre y diciembre de 2024, y considerando que la fuente de verificación corresponde a los registros en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) —que presenta un rezago aproximado de 90 días, se preveía que los resultados estarían disponibles durante el primer trimestre de 2025.

Pese a esta previsión, y ante el riesgo de no contar con la información completa para el cierre del ciclo de gestión 2024, desde la Dirección y a través de la Asesora de Planeación se generó una alerta sobre el rezago en el reporte del cumplimiento de la meta, la cual fue notificada a la Subdirección de Promoción en su calidad de gerente del proyecto. En respuesta, se indicó la dificultad de contar con la información a enero de 2025, fecha establecida para el cierre del período evaluado, dado el rezago de información de PILA.

En coordinación con la Gerente del Proyecto, se acordó que el reporte se realizaría con base en el calendario de rezago: en febrero de 2025 se reportarían las colocaciones de noviembre de 2024, y en marzo las correspondientes a diciembre de 2024. Este compromiso también fue informado a la Oficina de Planeación del Ministerio del Trabajo para garantizar la debida alineación técnica.

Sin embargo, al momento del cierre del periodo de la Dirección a mi cargo, no se contaba aún con cifras consolidadas de colocación, debido a una causa no atribuible a esta Unidad. La validación de la información depende del Ministerio del Trabajo, entidad que informó, mediante comunicación oficial, que no fue posible enviar los datos correspondientes al corte de febrero por intermitencias en sus sistemas de información.

Esta situación evidencia un riesgo estructural en el modelo actual de reporte, por lo que se recomienda, como mejora para futuras versiones del programa, reducir la dependencia de terceros para la verificación de metas críticas. Finalmente, como parte del proceso de cierre, se elaboró una Agenda de Aprendizajes del Programa, que incluye recomendaciones clave para fortalecer su operación e impacto en futuras implementaciones (**Anexo 4.** Agenda de aprendizajes Programa Empleos Sin Barreras).

A futuro, se busca llevar este programa a un modelo de pago por resultados para garantizar la vinculación laboral de las poblaciones con mayores barreras de acceso a un empleo.

DATAEMPLEO

Durante la vigencia, se realizó el relanzamiento del portal **DATAEMPLEO**, una herramienta clave que facilita el acceso a información sobre la conexión entre la oferta y la demanda laboral. Este importante logro fue posible gracias al esfuerzo conjunto y coordinado de la Subdirección de Administración y Seguimiento y la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, que unieron sus conocimientos y capacidades para diseñar una plataforma innovadora y eficiente.

El nuevo portal reúne en un solo lugar y de manera intuitiva los siguientes documentos de consulta: seis anexos que contienen información sobre las ofertas registradas en la red de prestadores del SPE, las ofertas registradas en SISE, los puestos de trabajo registrados en la red de prestadores del SPE, los puestos de trabajo registrados en SISE, los buscadores de empleo registrados en SISE y las colocaciones registradas en SISE.

Además, incluye tres (3) boletines técnicos que analizan los resultados de la demanda, la oferta y las colocaciones presentadas en los anexos.

Esta información se publica el último día hábil de cada mes, coincidiendo con la difusión de los resultados de empleo de la GEIH por parte del DANE, con el fin de complementar los análisis. Link de acceso: <https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>

PUBLICACIONES

A lo largo del año, se produjeron diversas *publicaciones* con el propósito de fortalecer el conocimiento en materia laboral, en línea con el compromiso de generar análisis e información clave. Entre estas publicaciones, se destaca el lanzamiento del manual de economía laboral, una herramienta diseñada para facilitar el acceso a conocimientos especializados en este ámbito.

Se desarrollaron una serie de boletines e infografías dirigidos a distintas poblaciones que enfrentan barreras de acceso al mercado laboral. A continuación se listan las publicaciones desarrolladas durante la vigencia:

1. *Boletín de Mujeres en el Empleo, un Camino hacia la Igualdad*: aborda las desigualdades de género en el ámbito laboral y los desafíos que enfrentan las mujeres para su inclusión en el mercado de trabajo.
2. *Informe Participación de las Víctimas del Conflicto Armado en la Estrategia Integral de Inclusión Laboral*: analiza la situación laboral de las personas afectadas por el conflicto armado.
3. *Infografía Afrocolombianidad*: Presenta datos relevantes sobre la inclusión laboral de la población afrocolombiana.
4. *Infografía Inclusión Laboral de la Población LGBTIQ+*: expone las principales cifras sobre la participación de esta población en el mercado laboral.
5. *Boletín Población Jóvenes con Empleo*: describe la situación laboral de los jóvenes y su proceso de búsqueda de empleo, identificando diferencias, oportunidades y desafíos específicos para su integración al mercado.
6. *Panorama General del Trabajo de Cuidado Remunerado en Colombia* contribuyó a la medición de esta actividad en el país.
7. *Análisis del mercado laboral: tiene como objetivo principal evaluar la evolución de los indicadores del mercado laboral en Colombia, utilizando datos obtenidos de la tabulación directa de los registros del Servicio Público de Empleo (SPE), presentados en DATEMPLEO entre el primer semestre de 2023 y el 2024.*
8. *Manual Básico de economía laboral*: Este manual introductorio a la economía laboral busca explicar de forma accesible las teorías que los economistas utilizan para entender por qué las personas deciden trabajar, por qué las empresas deciden contratar, cómo se determina el equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, entre otros temas.
9. *Infografía personas con discapacidad*: Presenta la caracterización de esta población, registrada en el Servicio Público de Empleo.
10. *Boletín migrantes en el mercado laboral colombiano*: el objetivo principal aportar información que facilite la comprensión y fortalecimiento de la inclusión laboral de personas migrantes.
11. *Trayectorias laborales de víctimas del conflicto armado que acceden al Servicio Público de Empleo 2021-2023*: Este estudio de caso, desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Servicio Público de Empleo, analiza las trayectorias laborales de 200 víctimas del conflicto armado que son beneficiarias de la Ruta de Empleo del SPE. Con un enfoque diferencial y de género.

Estas publicaciones están disponibles en la página web <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024> y fueron difundidas a través de las redes sociales institucionales, así como mailing dirigido a la Red de Prestadores, entre otros aliados externos.

ENCUENTRO NACIONAL DE LA RED DE PRESTADORES 2024

Con el fin de expandir las capacidades de la Red de prestadores y generar espacios para compartir conocimiento, del 18 al 20 de noviembre en Santa Marta se realizó el ***Encuentro Nacional de Prestadores “Tejiendo Redes por una Colombia Inclusiva y Productiva”***. Durante este espacio, se logró un valioso intercambio de experiencias y reflexiones sobre temas cruciales como los empleos verdes, la digitalización, la inteligencia artificial y la gestión con pequeños empresarios. Además, se abordaron soluciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en zonas rurales, fortalecimos el trabajo colaborativo en red y con el ecosistema de empleabilidad, y presentamos la teoría de cambio del modelo de inclusión laboral.

Se logró la participación de 53 agencias y 25 bolsas de empleo que hacen parte de la Red de Prestadores de 27 departamentos del país. Además, nos acompañaron 3 aliados internacionales, como son Socieux, USAID y BID y 8 aliados nacionales cuyo apoyo continuo contribuyó al éxito de esta iniciativa, que fueron Comfenalco Antioquia, Fundación Corona, Fundación Grupo Bancolombia, Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana, MetaTalentum, Fundación Aurelio Llano Posada, Magneto y Coally. Es decir, fue un espacio para que 200 personas dialogaran sobre el fortalecimiento y visibilización de la política del Servicio Público de Empleo en el país, para conectar a más personas y más empleadores (**Anexo 5**. Memorias del Encuentro Tejiendo Redes anexar las memorias del encuentro y **Anexo 6**. Boletín especial encuentro nacional Tejiendo Redes).

RED COLABORANDO EN RED

Se implementó la estrategia “Red Colaborando en Red”, una iniciativa diseñada para movilizar dos apuestas clave de la entidad. La primera, expandir las capacidades de gestión de la Red de Prestadores para fortalecer el acceso al empleo y fomentar trayectorias laborales que brinden más y mejores oportunidades para que la población alcance sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión. La segunda, mejorar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, impulsando una orientación clara hacia los resultados.

Esta estrategia tiene como objetivo incentivar alianzas y fortalecer la cooperación entre la Red de Prestadores y los actores del ecosistema de empleo y empleabilidad, promoviendo el diseño de estrategias que contribuyan al incremento de las tasas de colocación efectiva de la población. En su implementación, logró la activación de dos retos estratégicos para la vigencia 2024 (**Anexo 7**. Estrategia Red Colaborando en Red).

El primero, enfocado en la ***vinculación de 98 personas pospenadas y sus familiares*** a oportunidades laborales, resultado de la articulación con la Fundación Acción Interna y 11 prestadores de la Red.

El segundo, fue la ***consecución de talento humano para el Censo Económico Nacional Urbano (CENU) del DANE***². Este fue un ejercicio innovador de articulación interinstitucional, movilizó esfuerzos en un despliegue operativo sin precedentes, involucrando a 36 agencias de empleo en los 32 departamentos y más de 1.000 municipios del país. El objetivo fue apoyar la identificación y selección de candidatos para 8.461 vacantes en los perfiles de censistas, supervisores(as), analistas de información y coordinadores(as). Este ejercicio alcanzó una tasa de colocación del 56% (4.739 personas empleadas), evidenciando el impacto positivo de nuestra Red de Prestadores. Además, permitió que más personas conocieran el Servicio Público de Empleo (SPE) a lo largo y ancho del territorio, destacando un modelo de articulación efectivo, transparente y replicable en colaboración con otros actores del gobierno, el sector privado y gremial. Este proyecto también generó aprendizajes significativos sobre las dinámicas territoriales del mercado laboral, identificando retos en la prestación de los servicios y el gran potencial de la Red.

ACTIVACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN TÉCNICA

Se impulsó la Estrategia de Gestión Técnica mediante dos acciones, la primera relacionada con la formulación y puesta en marcha de 140 planes de gestión en 29 departamentos del país y en la ciudad de Bogotá, y la segunda referida a la promoción del SPE con entes territoriales (**Anexo 8. Estrategia de Gestión Técnica**).

Los ***planes de gestión técnica*** son el resultado de un ejercicio de concertación entre el Servicio Público de Empleo (SPE) y los prestadores autorizados, en el que se acordaron acciones y metas orientadas a fortalecer sus capacidades, herramientas y conocimientos en la prestación de los servicios de empleo. Asimismo, buscan potenciar la articulación con otros actores del ecosistema laboral y visibilizar su gestión ante la ciudadanía, ampliando así la presencia del SPE en el territorio.

La formulación de los planes de gestión técnica tuvo como objetivos: (i) consolidar la presencia institucional en todo el país; (ii) posicionar el liderazgo territorial de los enlaces del SPE; (iii) socializar la oferta institucional para la vigencia 2024; y (iv) establecer rutas de acompañamiento a la Red de Prestadores, según lo definido por el Grupo de Gestión Técnica y las necesidades identificadas en el territorio.

La distribución del número de planes de gestión, según la tipología de prestador, fue la siguiente:

- 42 Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de Cajas de Compensación Familiar
- 68 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior

² <https://www.serviciodeempleo.gov.co/prestador/censo-dane>

- 26 Agencias Públicas de Empleo de Entes Territoriales
- 2 Agencias Privadas No Lucrativas de Gestión y Colocación de Empleo
- 2 Agencias Privadas Lucrativas de Gestión y Colocación de Empleo

En el marco de la **incidencia en Entes Territoriales** y como parte de las acciones de promoción del Servicio Público de Empleo para 2024, se fortaleció la articulación con gobiernos locales y departamentales mediante la realización de mesas técnicas con ocho gobernaciones y trece alcaldías, promoviendo la ruta de empleabilidad e impulsando la inclusión laboral de poblaciones con mayores barreras. Además, se construyeron 26 planes de gestión técnica con agencias de empleo de entes territoriales y se desarrolló una consultoría con la OIT para formular recomendaciones a municipios de categorías III a VI (**Anexo 9. Recomendaciones OIT para entes territoriales**), logrando la socialización de estas con 35 alcaldías, de las cuales 15 solicitaron acompañamiento para incorporar componentes de empleabilidad en sus Planes de Desarrollo 2024-2027.

INCLUSIÓN LABORAL

En la misión de fomentar trayectorias laborales inclusivas, se llevaron a cabo diversas acciones enfocadas en **poblaciones priorizadas por el Plan Nacional de Desarrollo**, a continuación, se presentan las principales acciones realizadas:

- Fortalecimiento del **modelo de inclusión laboral** con una teoría del cambio renovada que incorpora innovaciones basadas en aprendizajes de su implementación y un fortalecimiento desde el aspecto técnico, así como la integración de las dinámicas del ecosistema de empleo y empleabilidad.

El Modelo articula 12 líneas de acción en (4) cuatro campos estratégicos: (i) comprender las dinámicas laborales; (ii) consolidar la articulación institucional; (iii) cerrar brechas de inclusión y (iv) tomar decisiones basadas en seguimiento y evaluación. Estas acciones buscan fortalecer el proceso de la ruta de atención para fomentar la inclusión laboral en todos los servicios que presta nuestra red de prestadores. A través de la Teoría del Cambio, se promueve un modelo colaborativo y cíclico que orienta hacia un mercado laboral inclusivo y equitativo.

- **Personas con discapacidad:** Se capacitó a 60 prestadores y sus equipos para fortalecer los servicios dirigidos a esta población. En articulación con Función Pública, y se brindó formación a 171 entidades públicas del orden territorial sobre inclusión laboral.
- **Inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia de género:** En alianza con la OIT, ONU Mujeres y las Secretarías de la Mujer, se avanzó en el diseño de un piloto para ser implementado en Casas Refugio de Barranquilla y Medellín. Esta iniciativa tuvo como propósito brindar herramientas para la independencia económica de las mujeres y la ruptura de ciclos de violencia, Compromiso con la protección y el empoderamiento de las mujeres víctimas de Violencia Basada en Género. En Colombia, las mujeres que han sido víctimas de Violencia Basada en Género (VBG) cuentan con espacios seguros

como las Casas de Refugio, creadas bajo la Ley 2215 de 2022. Estos lugares, además de ofrecer un alojamiento temporal, seguro y gratuito, brindan apoyo integral a las mujeres, proporcionando asesoría legal, acompañamiento psicosocial, orientación ocupacional y formación para fortalecer su empleabilidad. Con el objetivo de potenciar el empoderamiento y la independencia económica de estas mujeres, se diseñó una estrategia piloto que mejorará el acceso a los servicios de empleo y formación para las mujeres que se encuentran en estas Casas de Refugio. Esta iniciativa busca no solo apoyar su inserción laboral, sino también implementar un sistema de monitoreo y evaluación que garantice su efectividad y sostenibilidad a largo plazo, permitiendo su replicación en otras regiones del país. (**Anexo 10.** Resultados del diseño del piloto mujeres víctimas de violencia de género).

- **Jóvenes en Paz:** Se avanzó en la articulación interinstitucional y la proyección de la ruta de empleabilidad para esta población priorizada. A través de encuentros y mesas de trabajo en territorios estratégicos como Buenaventura y Quibdó, se posicionó la oferta institucional del SPE ante actores territoriales, empresas y jóvenes. Se impactaron 1087 jóvenes con socializaciones y oferta de la ruta de empleabilidad en los municipios antes mencionados, así como en Bogotá, Medellín, Puesto Tejada y Guachené, fortaleciendo la presencia del SPE en el programa y consolidando su rol en la generación de oportunidades para los jóvenes con mayores barreras de acceso al empleo (**Anexo 11.** Informe de acciones jóvenes en Paz).

ACOMPANIAMIENTO TÉCNICO DE LA OIT

A partir del acompañamiento de la OIT a través del **Convenio de Cooperación No. 109 - OIT**, se lograron los siguientes resultados:

- **Lanzamiento del Visor Ecosistema Laboral** (octubre), esta herramienta contiene 71 programas y más de 59 actores en 10 departamentos, fue concebida para facilitar la comunicación y cooperación entre los actores del ecosistema de empleo y empleabilidad. Se alimenta a partir de una metodología robusta, desarrollada con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que permitió recopilar información detallada sobre los programas de diversas entidades y los servicios ofrecidos, buscando que se complementen entre sí. Las ventajas del Visor Ecosistema Laboral incluyen la centralización y visibilidad de las iniciativas de empleo, lo que facilita su conocimiento y promueve el trabajo colaborativo y el relacionamiento territorial. Esta herramienta no solo sirve como fuente de consulta sobre acciones de empleabilidad, sino que también busca fomentar una mayor articulación entre los actores involucrados en el ecosistema laboral. Consulta del Visor en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/visor-ecosistema-laboral>.
- **Índice multidimensional para los prestadores del Servicio Público de Empleo en Colombia:** Como parte del compromiso con la mejora continua y la efectividad en la prestación de servicios, se realizaron diversas acciones de monitoreo a la Red de

Prestadores con el fin de identificar oportunidades de fortalecimiento y garantizar una gestión más eficiente. En este marco, se diseñó el Índice que tiene como objetivo identificar factores de calidad y efectividad en los servicios prestados, y será implementado de manera gradual (**Anexo 12. Propuesta del Índice Multidimensional de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación**).

- **Análisis de las trayectorias laborales de víctimas del conflicto armado en Colombia que acceden al Servicio Público de Empleo 2021 - 2023:** Este estudio presenta un análisis sobre las trayectorias laborales de 200 víctimas del conflicto armado que accedieron a la Ruta de Empleo en Bogotá (2021-2023), en articulación con 12 empresas empleadoras y 7 prestadores autorizados. Con un enfoque diferencial y de género, este estudio destaca los retos y avances para mejorar la inclusión laboral de esta población. El estudio se encuentra público en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/trayectorias-laborales-de-victimas-del-conflicto-a>

MOVILIDAD TRASNACIONAL

Referente al proyecto **TEAM (Trabajadores Colombianos Especializados para Alemania)**, se avanzó en la consolidación de una migración laboral segura de colombianos y colombianas hacia ese país europeo. En 2024, 245 personas fueron seleccionadas y se estuvieron en proceso de aprendizaje del alemán; por primera vez, 15 profesionales en educación preescolar e infantil fueron escogidos para participar en el proyecto.

Se logró el apoyo del Banco Mundial para realizar un estudio que evaluó de forma cualitativa las primeras fases del proyecto TEAM (emigración e integración), dado su reciente inicio. Su objetivo fue analizar las experiencias de los trabajadores migrantes y sus empleadores en Alemania, así como el apoyo brindado por instituciones y proveedores de servicios a lo largo del proceso.

El estudio destacó que TEAM fue un caso exitoso dentro de las iniciativas de movilidad laboral. Se trató de uno de los pocos programas de este tipo financiados por empleadores, lo que le permitió consolidar una sólida reputación. Los participantes valoraron especialmente la seguridad y legalidad del proceso migratorio, aspecto clave en la sostenibilidad del proyecto, evidenciado por la alta demanda en cada ronda de contratación.

Entre los principales hallazgos, el estudio identificó logros y desafíos en la creación de un modelo de migración laboral eficaz, legal, seguro y ordenado. Un aspecto crítico fue la necesidad de programas de formación lingüística adaptados a los migrantes, así como apoyo financiero suficiente para garantizar que los candidatos alcanzaran el nivel de idioma requerido. Además, los participantes requirieron asistencia logística y administrativa en la preparación, incluyendo visados, organización del viaje y homologación de credenciales.

La concienciación cultural y social fue otro factor clave para la integración exitosa en el entorno laboral y social alemán. Asimismo, el proceso de homologación, esencial para la residencia permanente en Alemania, se presentó como un desafío debido a su complejidad y duración. El estudio puede ser consultado en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099111324140518167/pdf/P179747-bff6192c-2bbc-419e-b619-1f735acca802.pdf>

MONITOREO DE LA RED DE PRESTADORES

Se rediseñó la **estrategia del monitoreo a la red de prestadores**, el cual se centra en el análisis de información a partir de los resultados cuantitativos de gestión de los prestadores, en este marco se llevaron a cabo 25 jornadas de monitoreo a prestadores, enfocadas en 12 criterios de priorización. Estas jornadas permitieron realizar un acompañamiento dirigido a identificar oportunidades de mejora en los servicios ofrecidos. Además, se activó el seguimiento al plan de monitoreo, con el fin de validar la efectividad de las acciones de mejora identificadas en las visitas de monitoreo, especialmente en lo relacionado con el análisis de indicadores y la gestión de los prestadores (**Anexo 13. Procedimiento del Monitoreo a la Red de Prestadores**).

Durante el año 2024, desde la Dirección se lideró el diseño e implementación de la **Encuesta de Caracterización de la Red de Prestadores**, como parte del compromiso con el fortalecimiento y la expansión de las capacidades de dicha red. Esta herramienta estratégica permitió analizar aspectos clave del funcionamiento, operatividad y desafíos de los prestadores, generando información valiosa para orientar intervenciones diferenciadas según las realidades territoriales. Una de las principales novedades de esta versión fue la representación completa de toda la Red de Prestadores, logrando la participación activa de 144 agencias y bolsas de empleo. Los resultados del ejercicio ofrecen un diagnóstico preciso y actualizado, facilitan la toma de decisiones con base en evidencia y promueven la implementación de soluciones colaborativas que incrementen la eficiencia, sostenibilidad e impacto del Servicio Público de Empleo en todo el país.

ESTRATEGIA DE ENVERDECIMIENTO DEL SPE

El diseño e implementación de la Estrategia de *Enverdecimiento del SPE* contó con el acompañamiento técnico de la Dirección, en articulación con la Subdirección de Promoción y Administración y Seguimiento. En este marco, se realizó el lanzamiento del curso "*Hacia una estrategia de transición justa con empleos verdes en Colombia*", en colaboración con la OIT y el Ministerio de Trabajo. Como parte del ejercicio piloto denominado "Pioneros", se convocaron 17 prestadores, 3 entidades aliadas y 2 organizaciones sindicales, con una inscripción de 60 participantes, logrando la matrícula de 44 personas y la certificación de 33.

Además, el Servicio Público de Empleo fue integrado como uno de los actores principales en la Mesa Nacional de Empleos Verdes, junto con el Ministerio de Trabajo, el DNP, el SENA y el

DANE, fortaleciendo así su posicionamiento técnico en el diseño e implementación de políticas públicas en materia de empleos verdes.

En paralelo, se diseñó la metodología para la identificación y caracterización de empleos verdes, a partir del análisis de vacantes del SISE, obteniendo resultados preliminares sobre la presencia de estos empleos en SPE. También se desarrollaron ocho (8) espacios de socialización en territorio con prestadores de Bogotá, Cundinamarca, Meta, Casanare, Tolima, Magdalena, Magdalena Medio y Boyacá. Estos encuentros, realizados en el marco de la Mesa de Participación y del Encuentro Nacional de Transferencia de Información para Profesionales ETH, se enfocaron en fortalecer la comprensión conceptual sobre empleos verdes y en fortalecer a los prestadores del SPE en las medidas especiales para la priorización de mano de obra local, especialmente en el contexto de la Economía Verde.

MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Durante la vigencia 2024, se impulsaron mejoras sustanciales al actual sistema de información del Servicio Público de Empleo (SISE), con el propósito de optimizar la producción de información estratégica, fortalecer la gestión de los prestadores y avanzar hacia un modelo de atención más inclusivo y eficiente.

Una de las principales actualizaciones fue la implementación de la **Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC)**, herramienta clave para estandarizar el lenguaje ocupacional entre empleadores, buscadores de empleo y prestadores. Su incorporación mejora los procesos de emparejamiento entre vacantes y perfiles, fortalece la planeación educativa y la alineación con las necesidades del mercado laboral, permite generar estadísticas confiables y comparables a nivel internacional, y facilita la movilidad laboral. Como parte de este esfuerzo, previo a la implementación en el sistema en el mes de junio y con el liderazgo de la Dirección y en articulación con el Ministerio del Trabajo (Proyecto BID) se fortalecieron las capacidades técnicas de más de 80 prestadores en un espacio denominado “Conectado con la CUOC: potenciando el talento humano”, que resaltó la importancia de la CUOC como herramienta clave para mejorar la conexión entre el talento humano y los empleadores, optimizando la gestión de recursos humanos y el entendimiento del mercado laboral a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Esta acción fue complementada con la publicación del documento “ABC de la CUOC”, disponible en: [/https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/CUOC/ABC-de-la-CUOC.pdf](https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/CUOC/ABC-de-la-CUOC.pdf).

Adicionalmente, se implementó en junio la **marcación de la población LGBTIQ+**, logrando que a diciembre más de un millón de personas usaran esta opción. Aunque no es visible para los empleadores, esta herramienta permite avanzar en el monitoreo de la equidad laboral, el diseño de programas específicos de apoyo, la visibilización de derechos, y la generación de

estadísticas para promover la inclusión, reducir brechas y orientar políticas públicas que fortalezcan el acceso igualitario al empleo.

Finalmente, se lanzó el **nuevo Buscador de Empleo**, plataforma que ofrece una experiencia de navegación más intuitiva y eficiente para los ciudadanos. Esta herramienta permite realizar búsquedas por territorio, condiciones de las vacantes, prestador, entre otros filtros, facilitando el acceso a las oportunidades registradas en la Red de Prestadores. Se encuentra disponible en: www.buscadordeempleo.gov.co.

Estas acciones consolidan el avance hacia un sistema de información más robusto, inclusivo y alineado con las necesidades del mercado laboral colombiano.

NUEVO SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SPE

En articulación con el Ministerio del Trabajo y con el respaldo del crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), durante 2024 se avanzó significativamente en el desarrollo del Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SPE), herramienta estratégica que optimizará la gestión de la intermediación laboral en el país.

Este nuevo sistema busca facilitar un emparejamiento más eficiente entre la oferta y la demanda de empleo, a través de un motor basado en inteligencia artificial, que considerará variables como formación, experiencia, conocimientos, habilidades, destrezas e idiomas, con el objetivo de reducir brechas y promover el acceso equitativo al empleo formal. Al cierre del año, el sistema presentó un avance del 71% en el desarrollo de funcionalidades frente al producto mínimo viable, durante el proceso de seguimiento al desarrollo y avance del nuevo sistema desde la Unidad se generaron las alertas respectivas al Ministerio del Trabajo con el fin de optimizar y agilizar los procesos (**Anexo 14**. Informe del estado del motor de inteligencia artificial).

Como parte del proceso de validación, se realizaron **pilotos** con dos (2) prestadores **Comfachocó** (Quibdó) y **Confa Caldas**, permitiendo evaluar la operatividad del motor de emparejamiento con datos migrados y sin completitud total. Los resultados evidenciaron que el sistema alcanza un grado de afinidad superior al 70%, alineado con estándares internacionales. Sin embargo, se identificaron desafíos técnicos y operativos como problemas de conectividad, limitaciones de acceso a internet y dificultades en la experiencia de usuario, especialmente en zonas con menor desarrollo tecnológico.

El piloto realizado con Comfachocó fue especialmente valioso para validar no solo las capacidades tecnológicas del sistema, sino también para comprender los desafíos del contexto, como la implementación en entornos de baja conectividad. Este proceso permitió identificar fortalezas, áreas de mejora y retos asociados a su implementación en un entorno operativo real. Entre las dificultades evidenciadas se encuentran la poca visibilidad del filtro de "Cargo de interés", un ícono poco intuitivo para visualizar hojas de vida y la falta de correo electrónico o dirección con nomenclatura en algunos buscadores de empleo. Además, la baja

cobertura de señal celular afecta la comunicación y la verificación de cuentas. Los hallazgos obtenidos guían la toma de decisiones para ajustar la interfaz, optimizar el rendimiento del motor de emparejamiento y adaptar el sistema a las condiciones específicas de zonas con menor desarrollo tecnológico. El informe presenta más detalles y recomendaciones para abordar estos desafíos.

En el piloto realizado con Confa Caldas, se evidenció la importancia de contar con información completa en dimensiones clave como destrezas, conocimientos (CUOC) e idiomas, así como en subdimensiones como educación no formal y habilidades adicionales. La falta de estos datos en las hojas de vida hace que los candidatos inicien con solo el 42% del índice multidimensional, reduciendo su efectividad en los procesos de selección. Durante la migración de datos, se identificaron varios faltantes. En las hojas de vida, no se registra si el idioma es obligatorio, se migra la experiencia sin incluir el cargo, conocimientos ni destrezas asociadas, y no se trasladan los conocimientos ni destrezas del perfil; además, aunque se incluye la educación, no se migra la denominación de los cargos de interés. En cuanto a las vacantes, no se especifica si requieren idiomas, se traslada la experiencia requerida, pero no los conocimientos ni destrezas necesarias, y aunque se incluye la educación, no se registra la denominación relacionada. Estas dificultades en la migración de la información de un solo prestador evidencian el gran desafío que se enfrentará cuando el sistema esté en funcionamiento a mayor escala, por lo que resulta fundamental incluir en los contratos de las firmas responsables de las siguientes etapas la obligación de garantizar una migración adecuada de la información y dejar herramientas que faciliten este proceso en el futuro.

Estos aprendizajes son fundamentales para garantizar una implementación exitosa del sistema a nivel nacional, promoviendo una intermediación laboral más efectiva e inclusiva, y fortaleciendo la experiencia tanto de los prestadores como de los buscadores de empleo en Colombia. (**Anexo 14.** Informes de resultados pilotos nuevo sistema de información).

GESTIÓN JURÍDICA PARA EL FORTALECIMIENTO TÉCNICO DEL SPE

Durante este periodo, se adelantaron acciones jurídicas clave para el fortalecimiento técnico del Servicio Público de Empleo (SPE). Se participó activamente en la **elaboración de la propuesta de modificación al Mecanismo de Protección al Cesante** (Ley 1636 de 2013), en el marco del cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo. Esta propuesta trazó ajustes sustanciales en las políticas activas y pasivas de empleo, explorando nuevas fuentes de financiamiento para personas que no acceden al sistema de subsidio familiar, e incluyendo medidas orientadas a fortalecer los servicios de gestión y colocación, facilitar la inserción y reinserción laboral en empleos formales, así como robustecer las competencias de inspección, vigilancia y control (**Anexo 16.** Propuesta de modificación del MPC).

En cumplimiento del artículo 15 de la **Ley 2225 de 2022**, se definieron los lineamientos técnicos y jurídicos que permitirán la presentación del informe anual sobre el diagnóstico y recomendaciones respecto a los municipios con baja oferta y colocación laboral por parte de los prestadores autorizados del SPE.

De manera articulada con el desarrollo del nuevo sistema de información del SPE, se avanzó en la actualización normativa de los registros de vacantes, potenciales empleadores y buscadores de empleo, así como en la definición de las condiciones técnicas para su uso e interoperabilidad por parte de los prestadores del SPE. Asimismo, se trabajó en la actualización de las disposiciones normativas relacionadas con los servicios de gestión y colocación, el reporte de información (indicadores), y la compatibilidad de los sistemas de información propios de los prestadores, garantizando una operación más eficiente y articulada en todo el país.

FORTALECIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES

Se avanzó significativamente en el fortalecimiento de la estrategia de comunicación que buscó posicionar la gestión del Servicio Público de Empleo ante la ciudadanía, medios y aliados institucionales. Este fortalecimiento se desarrolló en cuatro líneas:

1. Fortalecimiento de la comunicación organizacional e institucional:

Se emitieron lineamientos estratégicos orientados a optimizar la interacción con la Red de Prestadores y consolidar una comunicación coherente, cercana y efectiva del SPE. En este marco, se realizó un proceso de rebranding institucional, el cual incluyó la actualización del logo y del Manual de Identidad Visual, formalizado mediante la Resolución 0341 de 2024.

2. Visibilidad en medios y expansión del alcance digital:

- Se lograron 74 menciones en medios de comunicación, con la publicación de 11 comunicados y 32 notas de prensa en medios nacionales y regionales, así como 11 entrevistas en medios clave como RCN, Portafolio, Todelar y Señal Colombia.
- En redes sociales, se publicaron 495 contenidos y se realizaron 23 transmisiones en vivo, destacándose un crecimiento importante en el alcance de los canales digitales: Facebook (81.65%), Instagram (180.05%) y YouTube (59.41%) en visualizaciones.
- En alianza con la OIT y USAID, se desarrolló un diagnóstico de la página web, lo cual permitió implementar mejoras en experiencia de usuario y acceso a la información clave del SPE.

3. Campañas estratégicas de comunicación:

Se ejecutaron campañas que contribuyeron a la visibilidad institucional y a la promoción de programas clave, como “Empleo sin Barreras”, “#HoyLasVíctimas”, TEAM 4.1 a 4.4 y el “Día de las Mujeres Rurales”. En total, se desarrollaron 17 campañas asociadas a la visibilidad de ferias de empleo, el Buscador Único de Empleo y el posicionamiento de la Red de Prestadores.

4. Eventos clave y articulación con aliados

Se organizaron y apoyaron espacios institucionales estratégicos con alta participación:

- Lanzamiento de la estrategia “Red Colaborando en Red”.

- Feria de oportunidades laborales en Santa Marta.
- Encuentro nacional “Tejiendo redes por una Colombia inclusiva y productiva” con más de 425 asistentes.
- Audiencia pública de rendición de cuentas, realizada el 3 de diciembre de 2024.
- Evento de cierre del programa “Empleo sin Barreras”, con más de 326 visualizaciones en YouTube.

Estas acciones contribuyeron al posicionamiento del SPE como una entidad articuladora, visible y cercana a la ciudadanía, fortaleciendo la confianza pública y el reconocimiento del servicio que presta la Red de Prestadores a nivel nacional.

GESTIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

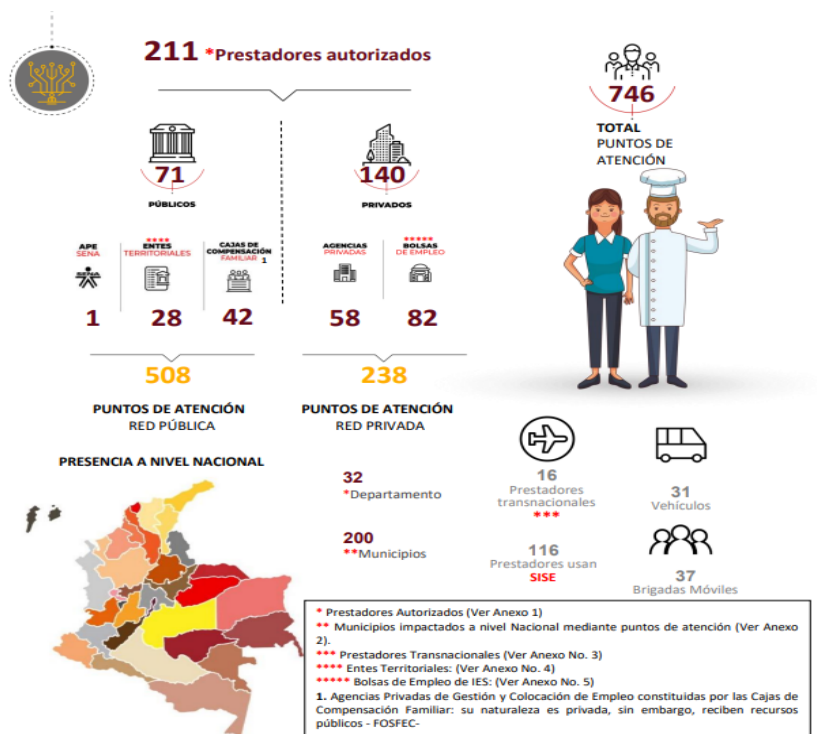
Durante el periodo, se logró la construcción del **Plan de Implementación de MiPG** (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), consolidando una hoja de ruta clara para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Este ejercicio incluyó la **formulación y gestión del proyecto de inversión para el fortalecimiento de MiPG**, el cual fue aprobado por el DNP gracias al trabajo articulado y a la identificación de acciones prioritarias que buscan mejorar el desempeño institucional en los diferentes ejes del modelo.

Cabe destacar que, se logró la **concertación y aprobación de los indicadores PMI** (Plan de Mejoramiento Institucional), hito que permite avanzar con mayor claridad en el seguimiento y evaluación de los compromisos de mejora continua y en acciones frente a la implementación del Acuerdo de Paz. Finalmente, se fortaleció de manera significativa la **estrategia de rendición de cuentas**, mejorando los canales de comunicación con la ciudadanía e incorporando espacios de diálogo e información durante más momentos del año, ampliando el impacto y la transparencia de la gestión institucional.

1.3. Vigencia 2025

A enero de 2025, el Servicio Público de Empleo cuenta con 211 prestadores autorizados, distribuidos de la siguiente manera: 82 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior (IES), 58 Agencias Privadas, 42 Cajas de Compensación Familiar, 28 Entes Territoriales y la Agencia Pública de Empleo del SENA. En cuanto a la cobertura, se dispone de 746 puntos de atención a nivel nacional. Además, el número de prestadores presentó un incremento del 4,98 % en comparación con enero de 2024.

Gráfico 3. Red de prestadores del servicio público de empleo a febrero 2025



Fuente: Boletín de caracterización de prestadores. Subdirección de Administración y seguimiento.

Frente a las **metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND)** en la siguiente tabla se referencia los resultados alcanzados al mes de enero 2025, así como la metas a alcanzar para esta vigencia.

Tabla 3. Cumplimiento de las metas de colocación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo. Enero - 2025

COLOCACIONES						
Item	AVANCE % 2025	AVANCE ene 2025	META 2025	AVANCE % CUATRIENIO	AVANCE CUATRIENIO	TOTAL CUATRIENIO
Totales	5,9%	64.212	1.084.498	56%	2.386.370	4.259.550
Mujeres	6,3%	29.261	467.260	60%	1.093.864	1.833.932
Jóvenes	5,8%	28.973	502.366	53%	1.035.180	1.965.939
Víctimas	6,4%	8.304	129.816	64%	329.344	510.890
Personas con discapacidad	8,7%	303	3.477	70%	9.450	13.552

Fuente: Planeación SPE

HOJA DE RUTA 2025

Como parte de los logros de planeación estratégica institucional, se dejó establecido el **Plan de Acción Institucional para la vigencia 2025**, el cual servirá como hoja de ruta para la implementación de las apuestas estratégicas definidas en el Plan Institucional. Este plan incorpora **actividades estratégicas con resultados y metas concretas**, orientadas a fortalecer el cumplimiento misional y la gestión articulada de la entidad. En total, se definieron **86 tareas distribuidas entre todas las áreas**, alineadas con los ejes estratégicos institucionales, lo que permitirá una ejecución ordenada, medible y con enfoque en resultados para el año 2025 (**Anexo 17**. Plan de acción institucional 2025).

Así mismo, se dejaron definidos los principales retos para esta vigencia como la implementación del programa Empleos sin Barrera, puesta en marcha del Nuevo Sistema de Información, rediseño institucional, estrategia de proporción del SPE con el sector empleador y la definición del rol de las bolsas de empleo (**Anexo 18**. Apuestas y retos 2025) .

IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE INFORMACIÓN

A partir de septiembre de 2025, se espera que entre en operación el *Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo*, la última actualización del cronograma por parte de la UTG2 fue el 21 de noviembre 2024 (**Anexo 19**. Cronograma de Implementación del nuevo sistema de información)

Gráfico 4. Cronograma del Plan de Trabajo Sistema de Información

WBS	Name	Start	Finish	Duration	Predecessors	Resource Initials
1	Sistema del Servicio Público de Empleo en producción	4/06/2024	2/02/2026	427d		
1.1	Inicio	25/06/2024	25/06/2024	1d		
1.2	Consultores contratados	3/02/2025	1/08/2025	190d		
1.2.1	Equipo UTG 2 contratado (UTG 2 completa)	3/02/2025	3/02/2025	1d	2	UTG2;UCP
1.2.2	Equipo UAESPE contratado (Yenny Milena y 4 consultores individuales)	3/02/2025	3/02/2025	1d	2	UTG2;UAESPE;UCP
1.2.3	Hitts Colombia SAS (HC)	3/03/2025	3/03/2025	1d	2	UTG2;UCP
1.2.4	Xphera Group SAS (X)	3/03/2025	3/03/2025	1d	2	UTG2;UCP
1.2.5	Gestión del cambio (firma)	3/03/2025	3/03/2025	1d	2	UTG2;UCP
1.2.6	Equipo CEAL contratado	17/02/2025	17/02/2025	1d	2	UTG2;UCP
1.2.7	Prueba psicotécnica (firma)	3/03/2025	3/03/2025	1d	2	UTG2;UCP
1.2.8	Mesa de ayuda (firma)	1/08/2025	1/08/2025	1d	2	UTG2;UCP
1.3	Fin consultores contratados	3/03/2025	3/03/2025	0d	8;7;6;5;4;9	
1.4	Producto Mínimo Viable SPE	26/06/2024	28/04/2025	212d		
1.4.1	PMV desarrollado	26/06/2024	31/12/2024	128d	2	X
1.4.2	PMV desplegado en ambiente de pruebas de aceptación	2/01/2025	31/01/2025	22d	14	X
1.4.3	PMV probado	3/03/2025	28/04/2025	41d	36;15;22FF	UTG2;UAESPE
1.5	Fin PMV SPE	28/04/2025	28/04/2025	0d	14;15;16	
1.6	Motor de emparejamiento reentrenado y ajustado	12/11/2024	21/05/2025	136d		
1.6.1	Bases de datos SNIESy CINE cargadas en el motor	4/03/2025	21/05/2025	57d	6	UTG2;HC
1.6.2	Variables auxiliares definidas e implementadas en el motor	12/11/2024	28/02/2025	78d	2	HC;P;UTG2
1.6.3	Emparejamiento hidrocarburos optimizado	12/11/2024	28/02/2025	78d	2	HC;UTG2;UAESPE
1.6.4	Motor reentrenado y probado (*)	3/03/2025	28/04/2025	41d	20;21	HC;UTG2;UAESPE
1.7	Fin motor reentrenado y ajustado	21/05/2025	21/05/2025	0d	22;19;20;21	
1.8	Motor de emparejamiento auditado	22/05/2025	18/06/2025	20d		
1.8.1	Auditoría al motor de emparejamiento	22/05/2025	18/06/2025	20d	23	UTG2;HC
1.1	Fin motor auditoría motor de emparejamiento	18/06/2025	18/06/2025	0d	25	
1.2	PMV SPE Estabilizado	13/01/2025	15/08/2025	155d		
1.2.1	Estrategia de estabilización de línea	13/01/2025	24/01/2025	10d	2	UTG2;UAESPE;GC
1.2.2	Prestadores seleccionados para desarrollo estrategia	27/01/2025	29/01/2025	3d	28	UAESPE
1.2.3	Prestadores capacitados para estabilización PMV	30/01/2025	5/02/2025	5d	29	XHC;UTG2
1.2.4	PMV probado por prestadores (**)	6/02/2025	30/04/2025	60d	30	XHC;UTG2;UAESPE;P
1.2.5	Propuesta de ajustes al PMV	1/05/2025	2/05/2025	2d	31	XUTG2;UAESPE
1.2.6	Ajustes implementados en el PMV	5/05/2025	15/08/2025	75d	32	XHC
1.3	Fin PMV Estabilizado	15/08/2025	15/08/2025	0d	28;29;30;31;32;33	

1.4	Hojas de vida y vacantes migradas en el nuevo SPE	3/02/2025	28/02/2025	20d		
1.4.1	Migración de HV y vacantes desde el SISE al SISPE	3/02/2025	28/02/2025	20d	15	X,UTG2,UAESPE
1.5	Fin migración de HV y vacantes desde el SISE al SISPE	28/02/2025	28/02/2025	0d	36	
1.6	Marco normativo SPE actualizado	4/06/2024	1/09/2025	317d		
1.6.1	Marco normativo ajustado y formalizado para salida a producción SPE	4/06/2024	1/09/2025	317d	2	UAESPE
1.7	Fin marco normativo SPE	1/09/2025	1/09/2025	0d	39	
1.8	Módulos de OO integrados al SPE	4/03/2025	10/12/2025	202d		
1.8.1	Funcionalidades OO (fase 2) diseñadas	4/03/2025	10/10/2025	159d	2;10	UTG2,UAESPE
1.8.2	Funcionalidades OO (fase 2) integradas y probadas en AP SPE	13/10/2025	10/12/2025	43d	42;7	X,UTG2,UAESPE
1.21	Fin módulo de OO integradas al SPE	11/12/2025	11/12/2025	1d	42;43	
1.18	Módulos de AT integrado SPE	4/03/2025	1/09/2025	130d		
1.18.1	Funcionalidades de AT desarrolladas, probadas en AP SPE	4/03/2025	1/09/2025	130d	7	X,UTG2,UAESPE
1.18.2	Funcionalidades validadas y probadas en AP SPE	4/03/2025	1/09/2025	130d	7	X,UTG2,UAESPE
1.19	Fin módulos de AT	1/09/2025	1/09/2025	0d	46;47	
1.20	SPE en producción	2/09/2025	2/09/2025	1d		
1.20.1	SPE en producción	2/09/2025	2/09/2025	1d	12;17;23;34;40;48;26;37	X,H,C,UTG2,UAESPE
1.31	Fin SPE en producción	2/09/2025	2/09/2025	0d	50	
1.22	Hojas de vida y vacantes actualizadas en el nuevo SPE	5/05/2025	2/02/2026	196d		
1.22.1	Diseño de campaña de actualización de HV y vacantes	5/05/2025	16/05/2025	10d	32	X,UTG2,UAESPE
1.22.2	Implementación de campaña de actualización de HV y vacantes	3/09/2025	2/02/2026	109d	32;51	X,UTG2
1.24	Fin HV y vacantes actualizadas en el nuevo SPE	2/02/2026	2/02/2026	0d	53;54	
1.32	Capacidad de analítica de la UAESPE generada	18/02/2025	19/12/2025	219d		
1.32.1	Alcance analítica SIG - UAESPE concertado	18/02/2025	17/03/2025	20d	9	UTG2,UAESPE
1.32.2	Diseño, desarrollo, implementación modelos de analítica	18/03/2025	19/12/2025	199d	57	UTG2,UAESPE
1.27	Fin capacidades de analítica UAESPE	19/12/2025	19/12/2025	0d	57;58	
1.26	Gestión de cambio implementado	4/03/2025	19/12/2025	209d		
1.26.1	Desarrollo capacidades, habilidades y sostenibilidad SPE	4/03/2025	19/12/2025	209d	8	GC,UAESPE
1.28	Fin gestión del cambio	19/12/2025	19/12/2025	0d	61	
1.29	Mesa de ayuda	4/08/2025	31/12/2025	108d		
1.29.1	Mesa de ayuda activa para soporte nivel 1 SPE	4/08/2025	31/12/2025	108d	11	UAESPE;CMDA
1.29.2	Mesa de ayuda activa nivel 2 motor de emparejamiento	4/08/2025	31/12/2025	108d	11	UAESPE;CMDA
1.30	Fin Mesa de ayuda	31/12/2025	31/12/2025	0d	65;64	
2	Fin	2/02/2026	2/02/2026	0d	12;17;23;26;34;37;40;44;48;51;55;59;62;66	

Fuente: UTG2 Ministerio del Trabajo.

SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Desde la Dirección General se estableció una hoja de ruta para mejorar el seguimiento al cumplimiento de las metas del PND. Dado que la implementación del nuevo sistema puede afectar la operación de los prestadores que lo utilizan, como las cajas de compensación, se diseñó un plan que permitirá alcanzar la meta de colocación de jóvenes con mayor holgura. Esto responde a la experiencia de 2024, cuando la meta solo se logró en diciembre debido a la migración del APE SENA a su nuevo sistema. Este plan fue socializado en el comité directivo del 26 de febrero de 2025 (**Anexo 20**. Acta plan de seguimiento metas PND 2025).

PROYECTO OTRAS POBLACIONES PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Desde la Dirección General se brindó acompañamiento a la Subdirección de Promoción para explorar la posibilidad de establecer un convenio con el Ministerio de la Igualdad, con el objetivo de aumentar los recursos del proyecto de inversión dirigido a otras poblaciones “Consolidación del Modelo de Inclusión Laboral para el acceso al laboral formal de las poblaciones de difícil colocación” que no logró financiación en vigencias anteriores, dada la asignación del Ministerio de Hacienda. En caso de concretarse este convenio, el Ministerio de la Igualdad aportaría \$2.600 millones de pesos, lo que permitiría atender a 2.040 personas adicionales y lograr la colocación de 120 personas.

LANZAMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE ENVERDECIMIENTO DEL SPE

Desde la Dirección General se ha acompañado el diseño y la conceptualización de la Estrategia de Empleos Verdes, cuyo lanzamiento está previsto para el 1 de abril de 2025. Este evento marcará un hito importante en la promoción de la transición justa y será el escenario para la presentación oficial del documento de la estrategia, así como del ABC de Empleos

Verdes, una guía introductoria dirigida a la Red de Prestadores para fortalecer su gestión en esta temática. Adicionalmente, se socializarán los primeros resultados del análisis de empleos verdes identificados en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), como parte del esfuerzo por integrar esta dimensión en la política pública de empleo.

REDISEÑO INSTITUCIONAL

En el marco del proceso de rediseño institucional, se logró completar al 100% la fase de alistamiento. Actualmente, se presenta un avance del 80% en la etapa de diagnóstico, correspondiente al direccionamiento estratégico, con una meta de finalización para marzo de 2025. En cuanto a la fase de diseño de la nueva estructura, se ha alcanzado un avance del 30%, proyectando su culminación para mayo de 2025. Finalmente, la presentación del estudio técnico ante DAPRE, MinHacienda, DNP y Función Pública está prevista para iniciar también en el mes de mayo de 2025.

Frente a las acciones del Rediseño Institucional, es importante señalar que el propósito de atender a las nuevas actividades relacionadas tanto con las necesidades del servicio actual que fueron identificadas, y aquellas que se verán afectadas con las nuevas funcionalidades del Sistema de Información, como son: la generación de reportes, el mecanismo de autorizaciones, la administración del sistema, la generación de análisis estadísticos, la asistencia técnica, entre otros, se ajustó el cronograma con el fin de presentar en mayo de 2025 la totalidad del estudio técnico de rediseño; esto entre tanto se adelantan procesos relacionados con la gestión del cambio, así como la realización de las pruebas del sistema nuevo.

Este sistema, al igual que los estudios para el rediseño institucional y la formalización de empleo público, es financiado por el crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Como resultado de este crédito el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UAESPE recibirán tres sistemas de información entre ellos el del servicio de empleo que reemplazará al Sistema que tenemos actualmente y que tendrá funcionalidades además de las relacionadas con registro, emparejamiento y vacantes, tendrá módulos adicionales relacionados con prestadores, empresarios, buscadores, autorizaciones, reportes, asistencia técnica, gestión empresarial, orientación ocupacional y prueba psicométrica, seguimiento y analítica de datos, que responden a necesidades reales para mejorar y fortalecer al servicio público de empleo con el fin de darle cumplimiento a los Convenios 88 y 181 de la OIT y a la ley 1636 de 2013 en cuanto a la administración de la red de prestadores y el sistema de información, entre otros.

En este sentido, el Plan de trabajo del plan de formalización, se adelanta de conformidad con el siguiente cronograma:

Gráfico 5. Cronograma General Plan de trabajo formalización.

Fase	Actividad	Acción	Producto	Fecha
Alistamiento	Conformación del Comité Directivo Institucional para Formalización del Empleo Público Digno y en Equidad	Reunión comité de gestión y desempeño	Conformación comité	feb-23
	Designación Equipo Técnico para la Formalización de Empleo Público Digno y en Equidad	Asignación de Funciones y/o actividades	Acto Administrativo	feb-23
	Identificar y definir el alcance de las necesidades para el desarrollo de la asistencia técnica por parte del BID	Comités técnico de rediseño institucional	Actas de los comités	feb-23
	Solicitud acompañamiento Función pública para el rediseño institucional	Formato diligenciado a Función Pública	Solicitud diligenciando formato (anexo 5)	mar-23
	Elaboración de estudios previos y procesos contractuales requeridos para: análisis de procesos y procedimientos, estudio de cargas, proyección de documentos técnicos y jurídicos	Mesas de trabajo	Documentos precontractuales y de selección -Contrato - Términos de referencia	jun-23
Diagnóstico	Direccionamiento estratégico y documento del estado actual de la Entidad con miras al proyecto de modernización y rediseño institucional de la UAESPE	Mesas de Trabajo Para identificar la existencia de estudios técnicos internos relacionados con:	Documento diagnóstico	dic-24
		• Cadena de Valor (Resultados)		
		• Cadena de valor (Procesos)		
		• Marco estratégico Vigente (Plan de gestión)- Nuevo plan deredireccionamiento estratégico		
		• Capacidades: Tecnológicas, presupuestales, planta actual, contratos de prestación de servicios, fuentes de inversión, riesgos.		
Diseño de la propuesta	Propuesta de ajustes a:	Mesas Técnicas de Trabajo	Borrador Propuesta Estudio Técnico	abr-25
	• Mapa de procesos y procedimientos Estructura, propuesta de nueva planta con análisis comparativo, costeo, propuesta de distribución de planta frente a la estructura, proyecto manual de funciones y proyecto de modificación normatividad actual.			
	• Capacidades: Tecnológicas			
Presentación Estudio Técnico	Presentar el documento final del Estudio Técnico para la adopción de Rediseño Institucional	Proyectar el documento final del Estudio Técnico, junto con redactar los proyectos de actos administrativos necesarios para materializar el proyecto	Borrador Documento final Estudio Técnico, nuevos procesos y procedimientos, manuales de funciones y documentos jurídicos	may-25

Fuente: Reporte de Secretaría General a 28 de febrero de 2025

Ahora bien, en relación con las etapas adelantadas, se informa:

Alistamiento: A través de la Resolución 0076 de 2023 se creó el Comité técnico y directivo de rediseño institucional, se han llevado a cabo los comités de acuerdo con los plazos indicados, se hicieron las correspondientes mesas de trabajo con el Sindicato de trabajadores de la entidad UAESPE, se viabilizaron los recursos en el marco del proyecto BID para adelantar el rediseño institucional, se contó con la aprobación por parte del Banco (BID) para tener un consultor que acompañe el desarrollo del nuevo direccionamiento estratégico de la entidad, así como un mapa de capacidades y brechas que permita identificar los impactos que va a tener el nuevo sistema de información en las actividades de la entidad.

Por su parte se efectuó el Análisis jurídico legal, comité directivo, comité técnico que son insumos generados por parte del comité técnico de Rediseño.

Adicionalmente, se proyectaron y aprobaron los términos de referencia para la contratación del Consultor que llevará a cabo el Rediseño.

Diagnóstico: De conformidad con el cronograma planteado, el diagnóstico culminó en octubre de 2024, contando con los insumos resultado del trabajo realizado en las mesas adelantadas por el consultor del BID, Ulises Morales.

Cada una de las áreas de la Entidad representadas en el comité técnico de rediseño, realizaron el levantamiento de procesos y procedimientos así como la identificación de necesidades presentados como insumos a la consultoría, y se levantó el mapa de capacidades.

Diseño de propuesta: Se adelantó el proceso de contratación del consultor ERNST & YOUNG SAS quien inició actividades el pasado mes de octubre de 2024 y presentó en reunión directiva el 25 de enero la propuesta de rediseño de las áreas misionales con la nueva estructura de cada área, detallando la propuesta organizacional y resaltando los cambios con la estructura actual.

De igual forma, se expuso la forma cómo la propuesta contempla la integración y formalización del personal contratado por prestación de servicios.

Adicional se presentó la estimación de costos asociados al nuevo modelo, incluyendo un desglose de los recursos requeridos.

Dentro de las actividades internas, el pasado 11 de febrero de 2025, se presentó a todos los funcionarios y contratistas de la UAESPE la socialización de los avances y los pasos a seguir en el marco del Rediseño Institucional; en este espacio se contextualizó a los asistentes de las acciones adelantadas en el proceso, así como de la línea de tiempo que se viene trabajando; las fases contempladas de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la ruta a seguir, para lo cual, se presentó el cronograma interno que se adelantará a efectos de nutrir la propuesta de rediseño institucional con los aportes de cada una de las áreas misionales y transversales de la Entidad.

Ahora bien, en Comité Directivo de Rediseño llevado a cabo el pasado 19 de febrero, se adelantó la revisión de la propuesta de Rediseño Institucional la cual fue socializada por la Secretaría General en relación con el direccionamiento estratégico, la metodología utilizada, la revisión del mapa de capacidades y la propuesta de distribución del organigrama de la entidad. El cuerpo directivo solicitó realizar ajustes de conformidad con las necesidades de las áreas, los cuales se encuentran en consolidación para retroalimentación del Consultor.

PUBLICACIONES

Desde la Dirección se impulsaron las tres primeras **publicaciones técnicas** del año, con el objetivo de fortalecer la generación y divulgación de conocimiento estratégico para la toma de decisiones. Estas publicaciones abordan temas clave como el estado actual de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, los posibles sesgos en los procesos de selección laboral y la duración del desempleo en distintos segmentos de la población. A través de estos análisis, la entidad reafirma su compromiso con la producción de información técnica y útil que permita orientar políticas y acciones para mejorar la efectividad del Servicio Público de Empleo en el país.

1. **Red de prestadores del Servicio Público de Empleo: Panorama y Desafíos:** Este documento analiza el estado actual de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo en Colombia, destacando su papel en la intermediación laboral y en la promoción de la inclusión. Consulte aquí: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2025/red-de-prestadores-del-servicio-publico-de-empleo>
2. **¿Existen sesgos ocultos en los procesos de selección? Un análisis por género:** Este informe analiza los posibles sesgos en los procesos de contratación en Colombia, explorando cómo factores ajenos a la productividad pueden influir en la selección de candidatos. A partir de un estudio basado en datos de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, se identifican patrones y diferencias en la contratación según el género, proporcionando información clave para fortalecer la equidad en el acceso al empleo. Consulte aquí: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2025/existen-sesgos-ocultos-en-los-procesos-de-seleccio>
3. **Duración de desempleo:** Este documento estudia el tiempo que le toma a una muestra de personas registradas en el Servicio Público de Empleo (SPE) encontrar un trabajo. Consulte aquí: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2025/la-duracion-de-los-procesos-de-busqueda-de-empleo>
4. **Estudio de suficiencia y cobertura:** Este producto busca apoyar la toma de decisiones informadas en torno a la autorización de nuevos puntos de atención del Servicio Público de Empleo, a partir de la identificación de necesidades de cobertura territorial con nuevos puntos de atención. Consulte aquí:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2025/estudio-de-suficiencia-y-cobertura>

5. **Las mujeres en el mercado laboral Colombiano 2024:** Publicado en el marco del Día Internacional de la Mujer, presenta un análisis actualizado sobre las brechas de género en el mercado laboral colombiano, a partir de los registros y colocaciones del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) en 2024.

2. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS

2.1. Recursos financieros

Con el fin de presentar, desde una perspectiva global, el estado de la situación financiera de la Unidad del SPE, se solicitó a Secretaría General informar el activo total (discriminando corriente, no corriente), pasivo total (discriminando corriente, no corriente) y patrimonio. Adicionalmente, se solicitó precisar ingresos operacionales, gastos operacionales, costos de venta y operación, resultado operacional, ingresos extraordinarios, gastos extraordinarios, resultado no operacional y resultado neto. A continuación, se presenta la información suministrada con el detalle discriminado de la siguiente manera y por vigencias:

VIGENCIA 2023

ESTADO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA

Cuentas de Balance:

(Cifras en pesos)

CONCEPTO	2023	
	A 30 de junio	A 30 de marzo
Activo Total	1.204.387.975	362.359.014
Corriente	968.186.225	100.462.819
No Corriente	236.201.750	261.896.195
Pasivo Total	1.553.633.142	1.221.827.570
Corriente	1.553.633.142	1.221.827.570
No Corriente	-	-
Patrimonio	- 349.245.167	- 859.468.556

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

ESTADO DE RESULTADOS

Cuentas de Resultados:

(Cifras en pesos)

CONCEPTO	2023	2022
	Del 01 de enero al 30 de junio	
Ingresos Operacionales	8.239.658.254	11.445.996.743
Gastos Operacionales	7.896.944.115	13.510.329.134
Resultado Operacional	342.714.139	-2.064.332.391
Ingresos Extraordinarios	57.950	34.532

Gastos Extraordinarios	2.013	47
Resultado no operacional	55.937	34.485
Resultado neto	342.770.076	-2.064.297.906

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Nota: la información se presenta con corte a 30 de junio basados en los Estados Financieros oficiales de la entidad, los cuales se presentan con cortes trimestrales.

ESTADO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA

Cuentas de Balance:

(Cifras en pesos)

CONCEPTO	2023	2022
	A 31 de diciembre	
Activo Total	4.490.161.272,18	449.606.623,52
Corriente	4.288.632.818,96	161.436.449,20
No Corriente	201.528.453,22	288.170.174,32
Pasivo Total	1.222.898.763,99	1.141.621.867,00
Corriente	1.222.898.763,99	1.141.621.867,00
No Corriente	-	-
Patrimonio	3.267.262.508,19	- 692.015.243,48

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

ESTADO DE RESULTADOS

Cuentas de Resultados:

(Cifras en pesos)

CONCEPTO	2023	2022
	Del 01 de enero al 31 de diciembre	
Ingresos Operacionales	27.356.594.329,78	25.203.671.936,90
Gastos Operacionales	23.437.071.064,11	29.448.589.675,15
Resultado Operacional	3.919.523.265,67	-4.244.917.738,25
Ingresos Extraordinarios	39.754.486,00	45.309,61
Gastos Extraordinarios	0,00	0,00
Resultado no operacional	39.754.486,00	45.309,61
Resultado neto	3.959.277.751,67	-4.244.872.428,64

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

VIGENCIA 2024

ESTADO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA

Cuentas de Balance:

(Cifras en pesos)

CONCEPTO	2024	2023
	A 31 de diciembre	
Activo Total	455.116.105,17	4.490.161.272,18

Corriente	326.096.749,21	4.288.632.818,96
No Corriente	129.019.355,96	201.528.453,22
Pasivo Total	1.523.774.817,00	1.222.898.763,99
Corriente	1.523.774.817,00	1.222.898.763,99
No Corriente	-	-
Patrimonio	- 1.068.658.711,83	3.267.262.508,19

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

ESTADO DE RESULTADOS

Cuentas de Resultados:

(Cifras en pesos)

CONCEPTO	2024	2023
	Del 01 de enero al 31 de diciembre	
Ingresos Operacionales	30.037.183.141,20	27.356.594.329,78
Gastos Operacionales	34.367.423.514,22	23.437.071.064,11
Resultado Operacional	-4.330.240.373,02	3.919.523.265,67
Ingresos Extraordinarios	61.153,00	39.754.486,00
Gastos Extraordinarios	5.742.000,00	0,00
Resultado no operacional	-5.680.847,00	39.754.486,00
Resultado neto	-4.335.921.220,02	3.959.277.751,67

Fuente: Reporte de Secretaría General

VIGENCIA 2025

No se relaciona información de la vigencia 2025, ya que aún no existe cierre del trimestre. Así las cosas, amablemente sugiero solicitar la información correspondiente a Secretaría General, una vez finalice el mes de marzo.

2.2. Bienes muebles e inmuebles

Los bienes muebles a mi cargo, durante el tiempo que me desempeñé como Directora General de la Unidad del SPE, corresponden a los asignados para la oficina de la Dirección y la sala de juntas, que según las actas de entrega firmadas corresponden a 25 ítems relacionados a continuación:

- Tablero de Vidrio Te
- Cosedora 900 25 Hjs
- Destructora de Papel
- Perforadora 2 H 25 H
- Regla Plana 30 Cms A
- Saca Ganchos
- Tijera 7" Y 8" Penma
- Dispensador cinta
- Mesa de espera
- Descansa pies color gris

- Purificador de aire
- Computador ALL in On
- Archivador lateral de 105x60
- Escritorio Trabajo
- Mesa de 120 de diámetro
- Silla con apoyo lumb Bravo
- Silla modelo Tenda r
- Silla modelo Tenda r
- Silla modelo Tenda r
- Silla modelo Tenda r
- Silla modelo Tenda r
- Silla modelo Tenda r
- Sofa dos puestos
- Perchero
- Televisor SMARTV 55"

Es de advertir, que a la fecha el inventario fue revisado y debidamente entregado a la Unidad del SPE, quedando a paz y salvo por este concepto y sin que exista ninguna objeción frente al particular.

3. PLANTA DE PERSONAL

La información que a continuación se registra, fue suministrada por Secretaría General, con ocasión de la solicitud por mí realizada, en la que se requería indicar la situación actual de los cargos de libre nombramiento y remoción y los cargos de carrera administrativa. De dicho balance, se requirió ahondar en los cargos provistos por concurso de méritos, encargo o provisionalidad, así como los cargos vacantes temporal y definitivamente.

3.1. Estructura de la planta de personal de la Unidad del SPE

La Planta de Personal de la UAESPE, se encuentra establecida en el Art. 1º. del Decreto 2676 de 2013; está conformada por setenta (70) empleos, de los cuales sesenta y uno (61) corresponden a la Planta Global, y nueve (9) corresponden a la Planta Estructural, como a continuación se indica:

Tabla 4. Estructura de la Planta de Personal de la UAESPE

PLANTA DE PERSONAL UAESPE			
No. Cargos	Denominación	Código	Grado
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
2 (Dos)	Asesor	1020	15
4 (Cuatro)	Asesor	1020	14
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	21
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	23
3 (Tres)	Subdirector Técnico de Unidad Administrativa Especial	0040	23
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	22
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	20
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	18
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	16
10 (Diez)	Profesional Universitario	2044	11
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	08
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	04
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	01
5 (Cinco)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Estado de la planta de personal a cierre de la vigencia 2024

A treinta y uno (31) de diciembre de 2024, atendiendo en nivel jerárquico de los empleos, y según el tipo de nombramiento; la provisión de los empleos de la planta de personal de la UAESPE, se distribuyó como a continuación se indica:

Tabla 5. Estado de la Planta de Personal de la UAESPE a cierre de la vigencia 2024.

PLANTA DE PERSONAL UAESPE						
No. De Cargos y Nombramiento	Niveles Jerárquicos					
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total Gral.
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL						
No. Cargos	1	6	-	1	1	9
Nom. Ordinario	1	5	-	1	1	8
Vacante	-	1	-	-	-	1
PLANTA GLOBAL						
No. Cargos	4	-	51	5	1	61
Carrera Administrativa	-	-	42	1	-	43
Nom. Ordinario	4	-	2	-	-	6
Nom. Provisional	-	-	2	3	1	6
Vacante	-	-	5	1	-	6
Total General	5	6	51	6	2	70

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Es conveniente señalar que, los nombramientos ejecutados respecto de la Planta de personal de la UAESPE; atienden inicialmente a los realizados bajo la figura legal de Carrera Administrativa, acatando el estricto orden de las listas de elegibles resultantes de los procesos de selección convocados por la -CNSC-, específicamente las Convocatorias No.428 de 2016 y No.1530 de 2020, respectivamente.

Al respecto, es del caso resaltar que, con fundamento en lo señalado en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019; y en los lineamientos del Criterio Unificado del 22 de septiembre de 2022 de la Comisión Nacional del Servicio Civil denominado “USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTE”; la UAESPE realizó y continuará realizando oportunamente las

consultas necesarias ante la -CNSC-, a efectos que esta a su vez realice los Estudios Técnicos pertinentes y en consecuencia viabilice y autorice a la UAESPE, a proveer las vacancias definitivas existentes en los empleos de la planta de personal institucional, con el citado uso de listas de elegibles en empleos iguales y/o equivalentes.

Igualmente, y de forma temporal; mediante la figura de Encargo se efectuaron nombramientos en empleos, a efectos de proveer las vacantes definitivas y temporales generadas durante las vigencias 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024; lo anterior, en aras que los grupos de trabajo no se vean impactados negativamente por la falta de personal.

Sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo la normal y constante rotación de personas de las plantas de personal de las entidades públicas con ocasión de los concursos de méritos, entre otros aspectos; a cierre de la vigencia 2024 la planta de personal de la UAESPE registró siete (7) empleos vacantes, mismos que se detallan a continuación:

Tabla 6. Empleos vacantes al cierre de la vigencia 2024

PLANTA DE PERSONAL UAESPE							
EMPLEOS VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2024							
PLANTA	DEPENDENCIA	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO
Estructural	Dirección General	N/A	Libre Nombra. Y Remoción	Asesor	Asesor	1020	14
Global	Secretaría General	Contractual	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	20
Global	Secretaría General	Relacionamiento con el Ciudadano	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	20
Global	Secretaría General	Administrativo	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	11
Global	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	8
Global	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	1

Global	Secretaría General	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Carrera Administrativa	Técnico	Técnico Administrativo	3124	12
--------	--------------------	---	------------------------	---------	------------------------	------	----

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

3.3. Estado de la planta de personal a febrero de 2025

Con corte a veinte (20) de febrero de 2025, atendiendo en nivel jerárquico de los empleos, y según el tipo de nombramiento; la provisión de los empleos de la planta de personal de la UAESPE, se distribuyó como a continuación se indica:

Tabla 7. Estado de la Planta de Personal de la UAESPE a febrero 20 de 2025

PLANTA DE PERSONAL UAESPE						
No. De Cargos y Nombramiento	Niveles Jerárquicos					
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total Gral.
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL						
No. Cargos	1	6	-	1	1	9
Nom. Ordinario	1	4	-	1	1	7
Vacante	-	2	-	-	-	2
PLANTA GLOBAL						
No. Cargos	4	-	51	5	1	61
Carrera Administrativa	-	-	43	1	-	44
Nom. Ordinario	4	-	2	-	-	6
Nom. Provisional	-	-	1	3	1	5
Vacante	-	-	5	1	-	6
Total General	5	6	51	6	2	70

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Atendiendo la normatividad vigente, los nombramientos por ejecutar respecto de la Planta de personal de la UAESPE; atenderán inicialmente la figura legal de Carrera Administrativa,

acatando el estricto orden de las listas de elegibles, resultantes del proceso de selección Convocatoria No.1530 de 2020, cuyas listas estarán vigentes hasta la vigencia 2026.

Para ello, la UAESPE continuará realizando oportunamente las consultas necesarias ante la -CNSC-, a efectos que esta a su vez realice los Estudios Técnicos pertinentes y en consecuencia viabilice y autorice a la UAESPE, a proveer las vacancias definitivas existentes en los empleos de la planta de personal institucional, con el Uso de Listas de Elegibles en empleos iguales y/o equivalentes; con fundamento en lo señalado en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019; y en los lineamientos del Criterio Unificado del 22 de septiembre de 2022 de la Comisión Nacional del Servicio Civil denominado *“USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTE”*.

Sin perjuicio de lo anterior, de manera concomitante y en todo caso de forma temporal, es factible que deba atenderse la figura de Encargo para efectuar nombramientos en empleos, a efectos de proveer las vacantes definitivas y temporales que se generen en lo sucesivo, atendiendo la normal y constante rotación de personal de las plantas de personal de las entidades públicas con ocasión de los concursos de méritos, entre otros aspectos; lo anterior en aras que los grupos de trabajo no se vean impactados negativamente.

A corte veinte (20) de febrero de 2025, la planta de personal de la UAESPE registra Nueve (9) empleos vacantes, mismos que se detallan a continuación:

Tabla 8. Empleos vacantes a febrero 20 de 2025

PLANTA DE PERSONAL UAESPE								
EMPLEOS VACANTES A 20 DE FEBRERO DE 2025								
PLANT A	DEPENDE NCIA	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	NATURALE ZA DEL EMPLEO	NIVEL	CARGO	CODI GO	GRA DO	ACCION PARA LA PROVISIÓN
Estruct ural	Dirección General	N/A	Libre Nombram. y Remoción	Asesor	Asesor	1020	14	Facultad Nominador a Nombrami ento Ordinario, ya que previament e se agotó la figura de Encargo
Estruct ural	Dirección General	N/A	Libre Nombram.	Asesor	Asesor	1020	14	Facultad Nominador a Nombrami

			Y Remoción					ento Ordinario, ya que previament e se agotó la figura de Encargo
Global	Secretari a General	Contractual	Carrera Administr ativa	Profesio nal	Profesion al Especializ ado	2028	20	Proceso de Encargo Interno - Derecho Preferenci al para Funcionari os con Derechos de Carrera Administra tiva
Global	Secretari a General	Relacionam iento con el Ciudadano	Carrera Administr ativa	Profesio nal	Profesion al Especializ ado	2028	20	Proceso de Encargo Interno - Derecho Preferenci al para Funcionari os con Derechos de Carrera Administra tiva
Global	Secretari a General	Financiero	Carrera Administr ativa	Profesio nal	Profesion al Especializ ado	2028	18	Proceso de Encargo Interno - Derecho Preferenci al para Funcionari os con Derechos de Carrera Administra tiva

Global	Secretaría General	Administrativo	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	Se efectuó Nombramiento - Resolución 0408 de Diciembre 3 de 2024. Se solicitó y concedió Prorroga para posesión. Fecha de Posesión - Marzo 3/2025
Global	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	8	Se efectuó Nombramiento - Resolución 0022 de Enero 17 de 2025. Se solicitó y concedió Prorroga para posesión. Fecha de Posesión - Junio 24/2025 *El cargo debe reubicarse en la Subdirección de Administración y

								Seguimiento, ya que es el área en la cual se ofertó el cargo en el Concurso de Méritos.
Global	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	1	Atendiendo al Uso de Listas de Elegibles, se tiene previsto que el titular del cargo con derechos de carrera, nuevamente lo ocupe a partir del mes de marzo de 2025.
Global	Secretaría General	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Carrera Administrativa	Técnico	Técnico Administrativo	3124	12	Nombramiento Provisional - No existen funcionarios con Derecho Preferencial con Derechos de Carrera Administrativa

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

3.4. Provisión de cargos durante las vigencias 2023, 2024 y 2025

3.4.1 Cargos provistos por Concurso de Merito durante las vigencias 2024 y 2025

Primer Trimestre de la Vigencia 2024

Teniendo en cuenta el “Proceso de Selección No. 1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”, la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC-, previa publicación; procedió a efectuar la divulgación de las Listas de Elegibles para proveer los empleos de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE-, que fueron convocados a través del citado proceso de selección; lo anterior, mediante la comunicación número 2024RS040343 del 18 de marzo de 2024 dirigida a esta entidad,

Una vez realizada la verificación reglamentaria, la Comisión de Personal de Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE- concluyó que debía solicitar la exclusión de algunas personas. Solicitadas las exclusiones de las listas de elegibles por parte de la Comisión de Personal, la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- mediante oficio número 2024RS044762 de día 27 de marzo de 2024, informó a la UAESPE la firmeza de las listas que se relacionan a continuación:

Tabla 9. Firmeza Listas de Elegibles

OPEC	MODALIDAD	FIRMEZA A PARTIR DEL 27 DE MARZO DE 2024
170480	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170483	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170484	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170485	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170487	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170488	ABIERTO	De la Lista de Elegibles cobraron firmeza las posiciones 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
170490	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170491	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170493	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
173425	ABIERTO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170481	ASCENSO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170486	ASCENSO	La Lista de Elegibles cobró firmeza
170492	ASCENSO	La Lista de Elegibles cobró firmeza

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Ahora bien, respecto a las mencionadas listas; la UAESPE efectuó los respectivos nombramientos, como a continuación se indica:

Segundo Trimestre de la Vigencia 2024

Tabla 10. Nombramientos 2do Trimestre 2024 - “Proceso de Selección No.1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”

OPEC	MODALIDAD	ACTIVIDAD
170488	Abierto	Mediante Resolución número 0103 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Diana Catherine Veloza Beltrán con C.C. No. 1.033.694.609 en el empleo Técnico Administrativo código 3124 grado 12 de la Secretaría General. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Veloza Beltrán ACEPTÓ el nombramiento, pero solicitando PRÓRROGA del plazo para tomar posesión, en consecuencia, mediante Resolución número 0126 del 26 de abril de 2024 se prorrogó dicho lapso hasta el 6 de mayo del presente año. La señora Veloza Beltrán se posesionó en el empleo el día 6 de mayo de 2024. Superó periodo de prueba el 5 de noviembre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa.
170480	Abierto	Mediante Resolución número 0112 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Yuly Sirley Santiago Triana con C.C. No. 53.030.518 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Subdirección de Administración y Seguimiento. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Santiago Triana ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el 23 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 22 de octubre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa.
170483	Abierto	1.) Mediante Resolución número 0110 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Luis Gabriel Noreña Trigos con C.C. No. 3.066.765 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 08 de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Ovidio Guaraca Narváez. Una vez notificado del correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor Noreña Trigos NO ACEPTÓ el nombramiento razón por la cual, mediante Resolución número 0128 del 26 de abril de 2024 se derogó su nombramiento. 2.) Como consecuencia de lo anterior y previa autorización de la CNSC para el uso de la lista de elegibles, mediante Resolución número 0157 del 24 de mayo de 2024 se nombró en periodo de prueba a Yimy Stiven López Pardo con C.C. No. 1.024.540.731 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 08 de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Ovidio Guaraca Narváez. Una vez notificado del

		correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor López Pardo ACEPTÓ el nombramiento, pero solicitando PRÓRROGA del plazo para tomar posesión, en consecuencia, mediante Resolución número 0182 del 13 de junio de 2024 se prorrogó dicho lapso hasta el 6 de noviembre de 2024. Se encuentra en periodo de prueba el cual terminará el 3 de julio de 2025.
170484	Abierto	Mediante Resolución número 0105 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Lorena Paola Cerón Vallejo con C.C. No. 1.085.297.573 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 08 de la Subdirección de Administración y Seguimiento y se dio por terminado el nombramiento en encargo de Lorena Paola Cerón Vallejo. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Cerón Vallejo ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el 15 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 14 de octubre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa.
170485	Abierto	Mediante Resolución número 0108 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Nelson Patiño Ortiz con C.C. No. 13.926.532 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 04 de la Secretaría General y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Camilo Andrés Díaz Angarita. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor Patiño Ortiz ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 17 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 16 de octubre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa.
170487	Abierto	Mediante Resolución número 0106 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Zuleima Alejandra Ballén Díaz con C.C. No. 1.014.194.620 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 04 de la Secretaría General y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Elvia Lucía Vera Rubio. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Ballén Díaz ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 23 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 22 de octubre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa.
170490	Abierto	Mediante Resolución número 0104 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Martha Yaneth Guevara Mocetón con C.C. No. 52.128.706 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Secretaría General y se dieron por terminados: i) El nombramiento en encargo de Alejandra María Quintero Ramos y ii) y el nombramiento en provisionalidad de César Javier Pachón Solano. Una vez

		notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Guevara Mocetón ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 23 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 22 de octubre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa .
170491	Abierto	Mediante Resolución número 0109 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Jorge Iván Alexis Díaz Bernal con C.C. No. 80.217.244 en el empleo Profesional Especializado código 2028 grado 22 de la Subdirección de Desarrollo Organizacional y se dieron por terminados: i) El nombramiento en encargo de Alexander Guzmán García y ii) y el nombramiento en provisionalidad de Jefferson David Carreño Zárate. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor Díaz Bernal ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 24 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 23 de octubre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa.
170493	Abierto	Mediante Resolución número 0111 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Gandy Paola de las Aguas Barrios con C.C. No. 1.051.447.513 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 01 de la Subdirección de Promoción y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Paula Andrea Moreno Alfonso. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora De las Aguas Barrios ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 23 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 22 de octubre de 2024, efectuando su registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa
173425	Abierto	Mediante Resolución número 0107 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Liliana Danith Berdugo Lindado con C.C. No. 32.877.601 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Secretaría General y se dio por terminado el nombramiento en encargo de Paola Andrea Suárez Moreno. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Berdugo Lindado ACEPTÓ el nombramiento pero solicitando PRÓRROGA del plazo para tomar posesión, en consecuencia, mediante Resolución número 0132 del 29 de abril de 2024 se prorrogó dicho lapso hasta el 6 de septiembre de 2024.
170481	Ascenso	Mediante Resolución número 0113 del 10 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Angélica Bibiana González Romero con C.C. No. 52.493.284 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Subdirección de

		Administración y Seguimiento y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Angélica Bibiana González Romero. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora González Romero ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 23 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 22 de octubre de 2024, efectuando su actualización de registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa, debido a que su concurso fue de ascenso.
170486	Ascenso	Mediante Resolución número 0101 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Nelsy Paola Daza Cuy con C.C. No. 1.053.664.531 en el empleo Profesional Especializado código 2028 grado 18 de la Secretaría General y se dio por terminado el nombramiento en encargo de Nelsy Paola Daza Cuy. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Daza Cuy ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 15 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 14 de octubre de 2024, efectuando su actualización de registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa, debido a que su concurso fue de ascenso.
170492	Ascenso	Mediante Resolución número 0102 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a German Enrique Bueno Cortés con C.C. No. 79.352.961 en el empleo Profesional Especializado código 2028 grado 22 de la Subdirección de Administración y Seguimiento y se dio por terminado el nombramiento en encargo de German Enrique Bueno Cortés. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor Bueno Cortés ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 15 de abril de 2024. Superó periodo de prueba el 14 de octubre de 2024, efectuando su actualización de registro en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa, debido a que su concurso fue de ascenso.

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Tercer Trimestre de la Vigencia 2024

Tabla 11. Nombramientos 3er Trimestre 2024 - “Proceso de Selección No.1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”

OPEC	MODALIDAD	ACTIVIDAD
170482	Abierto	Aun cuando la UAESPE había solicitado oportunamente la exclusión del único integrante de la lista de elegibles, mediante Resolución número 13597 del 18 de julio de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC resolvió “No excluir de la Lista de Elegibles conformada a través de la Resolución No. 7633 del 12 de marzo de 2024, ni del Proceso de Selección No. 1530 de 2020 – Entidades del Orden Nacional 2020-2, al elegible...” (resaltado del texto original). Por lo anterior, mediante Resolución número 0279 del 29 de agosto de 2024 se nombró en periodo de prueba a Carlos Alberto Puentes García con C.C. No. 1.072.749.812 en el empleo Profesional Universitario código 2024 grado 04 de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Diana Catalina Guerrero Amador. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor Puentes García ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 10 de septiembre de 2024. Se encuentra en periodo de prueba el cual terminará el 9 de marzo de 2025.
173425	Abierto	1.) Mediante Resolución número 0107 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Liliana Danith Berdugo Lindado con C.C. No. 32.877.601 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Secretaría General y se dio por terminado el nombramiento en encargo de Paola Andrea Suárez Moreno. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Berdugo Lindado ACEPTÓ el nombramiento pero solicitando PRÓRROGA del plazo para tomar posesión, en consecuencia, mediante Resolución número 0132 del 29 de abril de 2024 se prorrogó dicho lapso hasta el 6 de septiembre de 2024. Sin embargo, mediante comunicación electrónica del 20 de agosto de 2024 identificada con radicado número SPE GRC-2024-ER-0004809 manifestó la imposibilidad de tomar posesión y por lo tanto presenta el desistimiento a dicho proceso, razón por la cual este fue derogado mediante Resolución número 0278 del 29 de agosto de 2024.

		2.) Mediante comunicación del 14 de septiembre de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC autorizó “...el uso de lista de elegibles conformada para el empleo ofertado con código OPEC173425, para el(la) elegible que ocupa la posición No. 2”, en consecuencia, mediante Resolución número 0304 del 19 de septiembre de 2024 se nombró en periodo de prueba a William Andreivi Segura Bastidas con C.C. No. 1.015.999.874 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Secretaría General. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor Segura Bastidas NO ACEPTÓ el nombramiento, razón por la cual el 24 de septiembre de 2024 se proyecta acto administrativo de derogatoria.
--	--	--

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Cuarto Trimestre de la Vigencia 2024

Tabla 12. Nombramientos 4to Trimestre 2024 - “Proceso de Selección No.1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”

OPEC	MODALIDAD	ACTIVIDAD
173425	Abierto	1.) Mediante Resolución número 0107 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Liliana Danith Berdugo Lindado con C.C. No. 32.877.601 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Secretaría General y se dio por terminado el nombramiento en encargo de Paola Andrea Suárez Moreno. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Berdugo Lindado ACEPTÓ el nombramiento pero solicitando PRÓRROGA del plazo para tomar posesión, en consecuencia, mediante Resolución número 0132 del 29 de abril de 2024 se prorrogó dicho lapso hasta el 6 de septiembre de 2024. Sin embargo, mediante comunicación electrónica del 20 de agosto de 2024 identificada con radicado número SPE GRC-2024-ER-0004809 manifestó la imposibilidad de tomar posesión y por lo tanto presenta el desistimiento a dicho proceso, razón por la cual este fue derogado mediante Resolución número 0278 del 29 de agosto de 2024. 2.) Mediante comunicación del 14 de septiembre de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC autorizó “...el uso de lista de elegibles conformada para el empleo ofertado con código OPEC173425, para el(la) elegible que ocupa la posición No. 2”, en consecuencia, mediante Resolución número 0304 del 19 de septiembre de 2024 se nombró en periodo de prueba a William Andreivi Segura Bastidas con C.C. No. 1.015.999.874 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Secretaría General. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, el

		señor Segura Bastidas NO ACEPTÓ el nombramiento, razón por la cual el 24 de septiembre de 2024 se proyecta acto administrativo de derogatoria. 3.) Mediante comunicación del 20 de noviembre de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC autorizó “...el uso de lista de elegibles conformada para el empleo ofertado con código OPEC173425, para el(la) elegible que ocupa la posición No. 3”., en consecuencia, mediante Resolución número 0408 del 3 de diciembre de 2024 se nombró en periodo de prueba a Sahira Lorena Rodríguez López con C.C. No. 37.274.749 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 11 de la Secretaría General. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Rodríguez López solicitó PRÓRROGA del plazo para tomar posesión, en consecuencia, mediante Resolución número 0426 del 23 de diciembre de 2024 se prorrogó dicho lapso hasta el 3 de marzo de 2025.
170483	Abierto	1.) Mediante Resolución número 0110 del 8 de abril de 2024 se nombró en periodo de prueba a Luis Gabriel Noreña Trigos con C.C. No. 3.066.765 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 08 de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Ovidio Guaraca Narváez. Una vez notificado del correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor Noreña Trigos NO ACEPTÓ el nombramiento razón por la cual, mediante Resolución número 0128 del 26 de abril de 2024 se derogó su nombramiento. 2.) Como consecuencia de lo anterior y previa autorización de la CNSC para el uso de la lista de elegibles, mediante Resolución número 0157 del 24 de mayo de 2024 se nombró en periodo de prueba a Yimy Stiven López Pardo con C.C. No. 1.024.540.731 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 08 de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología y se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de Ovidio Guaraca Narváez. Una vez notificado del correspondiente acto administrativo de nombramiento, el señor López Pardo ACEPTÓ el nombramiento, pero solicitando PRÓRROGA del plazo para tomar posesión, en consecuencia, mediante Resolución número 0182 del 13 de junio de 2024 se prorrogó dicho lapso hasta el 6 de noviembre de 2024. Se encuentra en periodo de prueba el cual terminará el 3 de julio de 2025.

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Uso de Listas de Elegibles para Empleos Iguales o Equivalentes Vigencia 2024

Con fundamento en lo señalado en el artículo 130 de la Constitución Política y en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la UAESPE realizó consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil acerca de la existencia de igualdad o equivalencia entre empleos para, de ser el caso, autorizar el uso de las listas de elegibles correspondientes y, de esta manera, cubrir vacantes definitivas

de cargos no convocados en el proceso de selección No.1530 de 2020 -Entidades del Orden Nacional 2020-2.

En este orden realizó consulta ante la CNSC con el propósito de proveer las vacancias definitivas existentes en los empleos Profesional Universitario, Código 2044, Grado 8 con identificador de empleo número 216821 y Profesional Universitario, Código 2044, Grado 4 con identificador de empleo número 218805 de la Planta Global.

Posteriormente mediante comunicación con radicado 2024RS174356 del 24 de octubre de 2024, la CNSC informa que “(...) Como resultado del estudio técnico practicado se procede con la autorización de uso de listas de elegibles en los siguientes términos”:

Tabla 13. Autorización lista de elegibles

EMPLEO VACANTE		DENOMINACION DEL EMPLEO	AUTORIZACION				
ID Empleo	ID Vacante		Concepto	OPEC	Posición	Cedula	Elegible
218805	414774	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2024-4	Mismo Empleo	170485	2	1023877754	MARIA CLAUDIA BARRERA BETANCOURT

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Por lo tanto, mediante la Resolución No. 0380 de 2024 se efectuó el nombramiento en período de prueba de la señora Barrera Betancourt.

Uso de Listas de Elegibles para Empleos Iguales o Equivalentes Vigencia 2025

Con fundamento en lo señalado en el artículo 130 de la Constitución Política y en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la UAESPE realizó consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil acerca de la existencia de igualdad o equivalencia entre empleos para, de ser el caso, autorizar el uso de las listas de elegibles correspondientes y, de esta manera, cubrir vacantes definitivas de cargos no convocados en el proceso de selección No.1530 de 2020 -Entidades del Orden Nacional 2020-2.

En este orden realizó consulta ante la CNSC con el propósito de proveer las vacancias definitivas existentes en los empleos Profesional Universitario, Código 2044, Grado 4 con identificador de empleo número 228509 y Profesional Universitario, Código 2044, Grado 1 con identificador de empleo número 228510 de la Planta Global.

Posteriormente, y mediante comunicación con radicado 2024RS202550 del 26 de diciembre de 2024; la CNSC informa que “(...) Efectuado el respectivo análisis de viabilidad, previo

agotamiento de los tres (3) primeros órdenes de provisión de que trata el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, se autoriza el uso de listas de elegibles con fines de provisión, en los siguientes términos”:

Tabla 14. Autorización lista de elegibles

EMPLEO VACANTE		DENOMINACION DEL EMPLEO	AUTORIZACION				
ID Empleo	ID Vacante		Concepto	OPEC	Posición	Cedula	Elegible
228510	455194	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2024-1	Mismo Empleo	170493	2	1057589896	KAROL STEFANY VELANDIA CUEVAS
228509	455174	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2024-8	Empleo Equivalente	170484	2	1047489492	LADYS MELISSA MONSALVE LUNA

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Por lo tanto, mediante las correspondientes Resoluciones; se efectuaron los nombramientos en período de prueba, como a continuación se indica:

Tabla 15. Resoluciones de nombramiento en periodo de prueba

IDENTIFICADOR DE EMPLEO	OPEC	CONCEPTO	ACTIVIDAD
228510	170493	Mismo Empleo	Mediante Resolución número 0021 del 17 de enero de 2025 se nombró en periodo de prueba a Karol Stefany Velandia Cuevas con C.C. No.1.057.588.996 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 01 de la Subdirección de Promoción y se dio por terminado el nombramiento provisional de Gisell Natalia Peña Agudelo. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Velandia Cuevas ACEPTÓ el nombramiento, posesionándose en el empleo el día 17 de febrero de 2025. Se encuentra en periodo de prueba el cual terminará el 16 de agosto de 2025.
228509	170484	Empleo Equivalente	Mediante Resolución número 0022 del 17 de enero de 2025 se nombró en periodo de prueba a Ladys Melissa Monsalve Luna con C.C. No.1.047.489.492 en el empleo Profesional Universitario código 2044 grado 08 de la Subdirección de Administración y Seguimiento. Una vez notificado el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la señora Monsalve Luna ACEPTÓ el nombramiento, y solicitó PRÓRROGA del plazo para tomar posesión; en consecuencia, mediante Resolución número

			0043 del 10 de febrero de 2025 se prorrogó dicho lapso hasta el 24 de junio de 2025.
--	--	--	--

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

3.4.2. Cargos provistos por encargo durante las vigencias 2023, 2024 y 2025

En empleos de carrera administrativa durante las vigencias 2023, 2024 y 2025

Durante las vigencias 2023, 2024 y 2025, se efectuaron los siguientes:

Tabla 16. Encargos en Empleos de Carrera Administrativa - Vigencias 2023-2024-2024

Titularidad Empleo de Carrera Administrativa					Encargo Vacancia Temporal o Definitiva				
Funcionario	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Resolución
ALEJANDRA MARIA QUINTERO RAMOS	Técnico Administrativo	3124	12	Secretaría General	Profesional Universitario	2044	08	Subdirección de Administración y Seguimiento	0058 Feb. 6/23
OSCAR MAURICIO ROJAS GUZMAN	Profesional Especializado	2028	20	Secretaría General	Profesional Especializado	2028	22	Subdirección de Promoción	0249 Jul. 4/23
PAOLA ANDREA SUAREZ MORENO	Profesional Universitario	2044	01	Subdirección de Administración y Seguimiento	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección de Administración y Seguimiento	0250 Jul. 4/23
GERMAN ENRIQUE BUENOCORTES	Profesional Especializado	2028	20	Subdirección de Promoción	Profesional Especializado	2028	22	Subdirección de Promoción	0256 Jul. 10/23

JAIRO ALBERTO BOLAÑOS ZAPATA	Profesional Especializado	2028	16	Subdirección de Administración y Seguimiento	Profesional Especializado	2028	20	Subdirección de Promoción	0330 Sep. 19/23
ALEJANDRA MARIA QUINTERO RAMOS	Técnico Administrativo	3124	12	Secretaría General	Profesional Universitario	2044	11	Secretaría General	0384 Nov. 21/23
HANS OLIVER ROJAS VALENCIA	Técnico Administrativo	3124	12	Subdirección de Promoción	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección de Administración y Seguimiento	0385 Nov. 21/23
JUAN CARLOS LAMPREA RODRIGUEZ	Técnico Administrativo	3124	12	Subdirección Desarrollo y Tecnología	Profesional Universitario	2044	01	Subdirección de Administración y Seguimiento	0386 Nov. 21/23
OSCAR MAURICIO ROJAS GUZMAN	Profesional Especializado	2028	20	Secretaría General	Profesional Especializado	2028	22	Secretaría General	0080 Mar. 12/24
PAOLA ANDREA SUAREZ MORENO	Profesional Universitario	2044	01	Subdirección de Administración y Seguimiento	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección Desarrollo y Tecnología	0217 Jul. 10/24
JESSICA ANDREA ANGULO DIAZ	Profesional Especializado	2028	20	Secretaría General	Profesional Especializado	2028	22	Subdirección de Promoción	0218 Jul. 10/24

ALEXANDER GUZMAN GARCIA	Profesional Universitario	2044	01	Subdirección Desarrollo y Tecnología	Profesional Universitario	2044	08	Subdirección Desarrollo y Tecnología	0219 Jul. 10/24
ALEJANDRA MARIA QUINTERO RAMOS	Técnico Administrativo	3124	12	Secretaría General	Profesional Universitario	2044	08	Secretaría General	0272 Agos.22/24
ALEXANDER GUZMAN GARCIA	Profesional Universitario	2044	01	Subdirección Desarrollo y Tecnología	Profesional Especializado	2028	22	Subdirección Desarrollo y Tecnología	0335 Oct. 16/24

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Encargos en empleos libre nombramiento y remoción durante las vigencias 2023 y 2024

Durante las vigencias 2023 y 2024, se efectuaron los siguientes:

Tabla 17. Encargos en Empleos de Libre Nombramiento y Remoción - Vigencias 2023-2024

Titularidad					Encargo				
Empleo de Carrera Administrativa o Libre Nombramiento y Remoción									
Funcionario	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Resolución
ANGELA PATRICIA ESTUPIÑAN NOPE	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección de Administración y Seguimiento	Subdirector Técnico	0040	23	Subdirección de Administración y Seguimiento	0063 Feb. 7/23
KELLY NATHALIA BARRI	Profesional Especializado	2028	22	Subdirección de Promoción	Asesor	1020	15	Dirección General	0070 Feb. 10/23

O BARRE RA									
SERGI O ALFRE DO RINCÓ N VELAN DIA	Profesio nal Especiali zado	202 8	22	Subdirec ción de Administ ración y Seguimie nto	Asesor	102 0	15	Direcció n General	0139 Abril 19/23
SERGI O ALFRE DO RINCÓ N VELAN DIA	Profesio nal Especiali zado	202 8	22	Subdirec ción de Administ ración y Seguimie nto	Subdirec tor Técnico	004 0	23	Subdirec ción de Promoci ón	0254 Jul. 7/23
JUAN JOSE MACH UCA SANAB RIA	Profesio nal Especiali zado	202 8	22	Secretarí a Genera	Asesor	102 0	15	Direcció n General	0260 Jul. 10/23
JUAN BAUTIS TA CEBAL LOS GUTIER REZ	Profesio nal Especiali zado	202 8	22	Secretarí a General	Secretari o General	003 7	23	Secretarí a General	0331 Sep. 19/23
GUSTA VO ADOLF O CAMEL O	Profesio nal Especiali zado	202 8	22	Subdirec ción de Promoci ón	Asesor	102 0	14	Direcció n General	0397 Nov. 28/23

HURTA DO									
MAYRA ALEJAN DRA ARIAS CANTE	Asesor	102 0	15	Direcció n General	Subdirec tor Técnico	004 0	23	Subdirec ción de Promoci ón	0002 Ene. 3/24
MAYRA ALEJAN DRA ARIAS CANTE	Asesor	102 0	15	Direcció n General	Asesor	102 0	14	Direcció n General	0184 Jun. 17/24
MAYRA ALEJAN DRA ARIAS CANTE	Asesor	102 0	15	Direcció n General	Subdirec tor Técnico	004 0	23	Subdirec ción de Promoci ón	0246 Jul. 31/24
JUAN BAUTIS TA CEBAL LOS GUTIER REZ	Profesio nal Especiali zado	202 8	22	Secretarí a General	Secretari o General	003 7	23	Secretarí a General	0310 Sep. 25/24
MAYRA ALEJAN DRA ARIAS CANTE	Asesor	102 0	15	Direcció n General	Asesor	102 0	14	Direcció n General	0414 Dic. 11/24

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

3.4.3. Cargos provistos por nombramiento ordinario durante las vigencias 2023 y 2024

Durante las vigencias 2023 y 2024, se efectuaron los siguientes:

Tabla 18. Nombramientos Ordinarios - Vigencias 2023-2024

NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD POR VACANCIA TEMPORAL O DEFINITIVA					
Nombrado	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Resolución
ANA MARÍA ALMARIO DRESZER	Secretario General	0037	23	Secretaría General	0005 Enero 3/23
MARIA ALEJANDRA TORRES ROMERO	Asesor	1020	14	Dirección General	0126 Abril 14/23
NATALIA LOZANO SIERRA	Asesor	1020	14	Dirección General	0127 Abril 14/23
CARLOS ALBERTO OSPINA RAMIREZ	Asesor	1020	14	Dirección General	0163 Mayo 15/23
MARY MONTROYA CACERES	Subdirector Técnico	0040	23	Subdirección de Administración y Seguimiento	0275 Agos. 1/23
LAURA ALEJANDRA LOZANO FRIAS	Subdirector Técnico	0040	23	Subdirección de Promoción	0324 Sep. 13/23
KELLY NATHALIA BARRIO BARRERA	Asesor	1020	15	Dirección General	0342 Sep. 27/23
MAYRA ALEJANDRA ARIAS CANTE	Asesor	1020	15	Dirección General	0344 Sep. 28/23
DIANA AMPARO	Subdirector Técnico	0040	23	Subdirección de Promoción	0258 Agos. 14/24

HERNANDEZ HERNANDEZ					
------------------------	--	--	--	--	--

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

3.4.4. Cargos provistos por nombramiento en provisionalidad durante las vigencias 2023 y 2024

Durante las vigencias 2023 y 2024, se efectuaron los siguientes:

Tabla 19. Nombramientos Ordinarios - Vigencias 2023-2024

NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD POR VACANCIA TEMPORAL O DEFINITIVA					
Nombrado	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Resolución
OVIDIO GUARACA NARVAEZ	Profesional Universitario	2044	08	Subdirección Desarrollo y Tecnología	0019 Ene. 13/23
PAULA ANDREA MORENO ALFONSO	Profesional Universitario	2044	01	Subdirección de Promoción	0020 Ene. 13/23
GISELL NATALIA PEÑA AGUDELO	Profesional Universitario	2044	01	Secretaría General	0028 Ene. 18/23
YUDY ENSUEÑO GARZON COLORADO	Técnico Administrativo	3124	12	Secretaría General	0029 Ene. 18/23
DIANA CATALINA GUERRERO AMADOR	Profesional Universitario	2044	04	Subdirección Desarrollo y Tecnología	0035 Ene. 24/23
CAMILO ANDRES DIAS ANGARITA	Profesional Universitario	2044	04	Subdirección de Administración y Seguimiento	0152 Mayo 4/23

GISELLE TATIANA BUSTACARA ARIAS	Técnico Administrativo	3124	12	Subdirección Desarrollo y Tecnología	0221 Jul. 11/24
DIANA CATALINA GUERRERO AMADOR	Profesional Universitario	2044	04	Subdirección Desarrollo y Tecnología	0289 Sep. 9/24

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

3.5. Movimientos de planta de personal -reubicación de cargos- durante las vigencias 2023, 2024 y 2025

Durante las vigencias 2023 y 2024, y a través de la figura de Reubicación; se efectuaron diversos movimientos en la distribución de la Planta de Personal de la UAESPE, trasladándose servidores públicos e impactando la organización de los grupos internos de trabajo; todo lo anterior, atendiendo las necesidades institucionales para atender planes y programas trazados; como a continuación se indica:

Tabla 20. Reubicación funcionarios durante la vigencia 2023

2023						
Nombre	Código	Grado	Grupo y Área en el cual se encontraba	Grupo y Área donde se reubica	Motivo	Acto Administrativo
EVELIN PEÑA ALVAREZ	2044	11	Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General	Grupo de Innovación de la Subdirección de Promoción	Necesidades del servicio transmitidas por las coordinaciones de los grupos de trabajo	Resolución 297 18/08/2023
MARIA ELENA SILVA FANDIÑO	2028	22	Subdirección de Desarrollo y Tecnología	Grupo Administrativo de la Secretaría General	Solicitud de la funcionaria y prioridad en el cuidado de su salud	Resolución 322 11/09/2023
ELVIA LUCIA VERA RUBIO	2044	04	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano de	Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de	Necesidades del servicio y solicitud de la funcionaria	Resolución 322 11/09/2023

			la Secretaría General	la Secretaría General		
GISELL NATALIA PEÑA AGUDELO	2044	01	Grupo Administrativo de la Secretaría General	Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano de la Secretaría General	Solicitud de la funcionaria - situación de la dependencia y prioridad en el cuidado de su salud	Resolución 322 11/09/2023
JESSICA ANDREA ANGULO DÍAZ	2028	22	Grupo de Seguimiento y Monitoreo a la Red de Prestadores de la Subdirección de Administración y Seguimiento	Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano de la Secretaría General	Necesidades del servicio	Resolución 371 02/11/2023
SERGIO ALFREDO RINCÓN VELANDIA	2028	22	Grupo de Innovación de la Subdirección de Promoción	Grupo de Estudio del Mercado Laboral de la Subdirección de Administración y Seguimiento	Necesidades del servicio	Resolución 371 02/11/2023
JOSÉ GERMÁN SUÁREZ BECERRA	2028	22	Grupo Administrativo de la Secretaría General	Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores de la Subdirección de Administración y Seguimiento	Prioridad en el cuidado de su salud	Resolución 371 02/11/2023
GERMÁN ENRIQUE BUENO CORTÉS	2028	22	Grupo de Innovación de la	Grupo de Gestión Técnica de la	Necesidades del servicio (Encargo 04-08-2023)	Resolución 371 02/11/2023

			Subdirección de Promoción	Subdirección de Promoción		
LEONARDO CASTRO ORTÍZ	2028	22	Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores de la Subdirección de Administración y Seguimiento	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Necesidades del servicio – Postulación en la estrategia de Gestión Técnica	Resolución 371 02/11/2023
JAIRO ALBERTO BOLAÑOS ZAPATA	2028	20	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Grupo de Innovación de la Subdirección de Promoción	Necesidades del servicio (Encargo 12-10-2023)	Resolución 371 02/11/2023
DIEGO ANDRÉS SANTOS RUBIANO	2028	20	Grupo de Innovación de la Subdirección de Promoción	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Necesidades del servicio	Resolución 371 02/11/2023
YANETH FERNANDA LOSADA HERNÁNDEZ	2044	11	Grupo de Seguimiento y Monitoreo a la Red de Prestadores de la Subdirección de Administración y Seguimiento	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Postulación en la estrategia de Gestión Técnica	Resolución 371 02/11/2023
ANGÉLICA BIBIANA GONZÁLEZ ROMERO	2044	11	Grupo de Estudio del Mercado Laboral de la Subdirección de Administración y Seguimiento	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Necesidades del servicio	Resolución 371 02/11/2023

GISELL NATALIA PEÑA AGUDEL O	2044	01	Grupo de Relacionamie nto con el Ciudadano de la Secretaría General	Grupo de Estudio del Mercado Laboral de la Subdirecció n de Administrac ión y Seguimiento	Necesidades del servicio – Conformació n Grupo de Trabajo	Resolución 371 02/11/2023
CÉSAR JAVIER PACHÓN SOLANO	3124	12	Grupo Contractual de la Secretaría General	Grupo Administrati vo de la Secretaría General	Necesidades del servicio	Resolución 371 02/11/2023
ÁNGELA PATRICIA ESTUPIÑ ÁN NOPE	2044	11	Grupo de Seguimiento y Monitoreo a la Red de Prestadores de la Subdirección de Administració n y Seguimiento	Subdirecció n de Desarrollo y Tecnología	Necesidades del servicio	Resolución 400 30/11/2023
HANS OLIVER ROJAS VALENCI A	2044	11	Grupo de Seguimiento y Monitoreo a la Red de Prestadores de la Subdirección de Administració n y Seguimiento	Grupo de Estudio del Mercado Laboral de la Subdirecció n de Administrac ión y Seguimiento	Necesidades del servicio (Encargo 18- 12-2023)	Resolución 427 19/12/2023
JUAN CARLOS LAMPREA RODRIGU EZ	2044	01	Grupo de Seguimiento y Monitoreo a la Red de Prestadores de la Subdirección de Administració	Subdirecció n de Desarrollo y Tecnología	Necesidades del servicio (Encargo 18- 12-2023)	Resolución 427 19/12/2023

			n y Seguimiento			
--	--	--	--------------------	--	--	--

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Tabla 21. Reubicación Funcionarios durante la vigencia 2024

2024						
Nombre	Código	Grado	Grupo y Área en el cual se encontraba	Grupo y Área donde se reubica	Motivo	Acto Administrativo
PAOLA ANDREA SUÁREZ MORENO	2044	11	Subdirección de Administración y Seguimiento Grupo de Autorizaciones y Monitoreo	Grupo Administrativo de la Secretaría General	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024
CAMILO ANDRÉS DÍAZ ANGARITA	2044	04	Subdirección de Administración y Seguimiento Grupo de Autorizaciones y Monitoreo	Grupo Administrativo de la Secretaría General	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024
SANDRA LEDY MORENO GONZÁLEZ	2028	16	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano de la Secretaría General	Grupo Financiero de la Secretaría General	Necesidades del Servicio (En período de prueba el contador)	Resolución 100 08/04/2024
SERGIO ALFREDO RINCÓN VELANDIA	2028	22	Subdirección de Administración y Seguimiento Grupo de Estudio del Mercado Laboral	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano de la Secretaría General	Solicitud del funcionario y prioridad en el cuidado de su salud.	Resolución 100 08/04/2024
SANDRA MILENA VILLATE ACHICAN OY	2044	04	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano de la Secretaría General	Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024

				Secretaría General		
ELVIA LUCÍA VERA RUBIO	2044	04	Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General	Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano de la Secretaría General	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024
CESAR JAVIER PACHÓN SOLANO	3124	12	Grupo Administrativo de la Secretaría General	Grupo Contractual de la Secretaría General	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024
JUAN CARLOS LAMPREA RODRÍGUEZ	2044	01	Subdirección de Desarrollo y Tecnología	Subdirección de Administración y Seguimiento – Grupo de Autorizaciones y Monitoreo	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024
JESSICA ANDREA ANGULO DÍAZ	2028	22	Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano de la Secretaría General	Subdirección de Administración y Seguimiento – Grupo de Autorizaciones y Monitoreo	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024
YANETH FERNANDA LOSADA HERNÁNDEZ	2044	11	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Subdirección de Administración y Seguimiento – Grupo de Estudio del Mercado Laboral	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 del 08/04/2024
ANGÉLICA BIBIANA GONZÁLEZ ROMERO	2044	11	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Subdirección de Administración y Seguimiento –	Redistribución de la planta por razones del concurso de méritos.	Resolución 100 08/04/2024

				Grupo de Autorizaciones y Monitoreo		
LEONARDO CASTRO ORTÍZ	2028	22	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Subdirección de Administración y Seguimiento – Grupo de Estudio del Mercado Laboral	Necesidades del servicio	Resolución 100 08/04/2024
ANGELA PATRICIA ESTUPIÑAN NOPE	2028	16	Subdirección de Desarrollo y Tecnología	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Necesidades del servicio (Encargo 08-04-2024)	Resolución 100 08/04/2024
GISSELL NATALIA PEÑA AGUDELO	2044	01	Subdirección de Administración y Seguimiento Grupo de Estudio del Mercado Laboral	Grupo de Gestión Técnica de la Subdirección de Promoción	Postulación en la estrategia de Gestión Técnica	Resolución 100 08/04/2024
LAURA YASMIN BARRERA MORENO	2028	22	Subdirección de Administración y Seguimiento – Grupo de Autorizaciones y Monitoreo	Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General	Necesidades del servicio	Resolución 260 15/08/2024
PAOLA ANDREA SUÁREZ MORENO	2044	11	Subdirección de Desarrollo y Tecnología	Subdirección de Administración y Seguimiento - Grupo de Autorizaciones y Monitoreo	Necesidades del servicio (Encargo 09-08-2024)	Resolución 260 15/08/2024
ALEXANDER GUZMÁN GARCÍA	2044	08	Subdirección de Administración y Seguimiento –	Subdirección de Desarrollo y Tecnología	Necesidades del servicio (Encargo 09-08-2024)	Resolución 260 15/08/2024

			Grupo de Autorizaciones y Monitoreo			
GUSTAVO ADOLFO CAMELO HURTADO	2028	22	Subdirección de Promoción – Grupo de Gestión Técnica	Subdirección de Promoción – Grupo de Innovación	Cambio coordinación Grupo de Innovación	Resolución 260 15/08/2024

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

De enero al 13 de marzo de 2025 no se realizaron reubicaciones de cargo en la Unidad del SPE.

4. PROGRAMAS Y PROYECTOS

4.1. Proyectos de inversión

Para revisar en detalle la ejecución presupuestal, más allá de los conceptos de gasto, lo apropiado y lo comprometido, se presenta a continuación la información correspondiente a los recursos apropiados por cada proyecto de inversión, así como lo comprometido y lo obligado finalmente.

Tabla 22. Proyectos de inversión enero – julio 2023

VIGENCIA 2023 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio)			
PROYECTO DE INVERSIÓN	APROPIACIÓN VIGENTE	VALOR EJECUTADO	
		Comprometido	Obligado
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad	8.923.115.500,00	6.643.479.423,26	2.629.226.362,79
Fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas	6.489.430.000,00	5.918.869.141,00	170.566.666,00
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	587.454.500,00	262.282.666,00	110.460.033,00
TOTAL	16.000.000.000,00	12.824.631.230,26	2.910.253.061,79

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Tabla 23. Proyectos de inversión enero – diciembre 2023

VIGENCIA 2023 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre)		
PROYECTO DE INVERSIÓN		VALOR EJECUTADO

	APROPIACIÓN VIGENTE	Comprometido	Obligado
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad	8.923.115.500,00	8.823.422.499,01	8.781.890.120,02
Fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas	6.489.430.000,00	6.459.350.993,19	6.459.350.993,19
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	587.454.500,00	586.433.509,65	586.433.509,65
TOTAL	16.000.000.000,00	15.869.207.001,85	15.827.674.622,86

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Tabla 24. Proyectos de inversión 2024

VIGENCIA 2024 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre)			
PROYECTO DE INVERSIÓN	APROPIACIÓN	VALOR EJECUTADO	
	VIGENTE	Comprometido	Obligado
Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación	2.416.776.926,00	2.393.354.867,28	2.393.354.867,28
Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado	7.147.037.330,00	7.070.917.263,43	7.070.917.263,43
Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional	7.152.183.361,00	7.084.377.453,42	7.084.377.453,42
TOTAL	16.715.997.617,00	16.548.649.584,13	16.548.649.584,13

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Durante la vigencia 2024 se logró el 97% de la ejecución de los recursos de los proyectos, y cómo resultado se dio cumplimiento a las metas planteadas de la siguiente manera:

Gráfico 6. Reporte metas



Como se evidencia en el proyecto de mejoramiento y poblaciones se dio cumplimiento a las metas planteadas en la formulación de los proyectos de inversión, en cuanto al proyecto de víctimas no se ha podido realizar el reporte de las personas colocadas toda vez que se requiere un cruce con PILA lo que ha generado un rezago en la meta

Es por esto que como alerta para la ejecución de los proyectos durante la vigencia 2025 se recomienda realizar acciones preventivas que lleven a que se logre el reporte durante la vigencia en curso, esto con el fin de no generar incumplimientos en la plataforma PIIP.

Tabla 25. Proyectos de inversión enero – febrero 2025

VIGENCIA 2025 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 23 de febrero)			
PROYECTO DE INVERSIÓN	APROPIACIÓN VIGENTE	VALOR EJECUTADO	
		Comprometido	Obligado
Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación	1.851.784.764,00	220.183.381,00	4.060.247,00
Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado	7.513.892.044,00	3.481.203.582,00	76.856.666,00
Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional	6.863.490.484,00	5.803.243.854,00	272.441.877,09
Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE	770.832.708,00	357.240.084,00	3.840.750,00
TOTAL	17.000.000.000,00	9.861.870.901,00	357.199.540,09

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

5. RESULTADOS FURAG Y ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG Y EL MECI.

5.1. Gestión y Desempeño

La gestión administrativa es un elemento fundamental para el sostenimiento de la misionalidad de la entidad, esta se articula a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como el eje articulador de las diferentes dimensiones que buscan promover de forma eficiente dicha gestión de cara al cumplimiento misional. La medición del desempeño Institucional se realiza a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), como mecanismo externo de evaluación de la gestión y el desempeño.

5.1.1. Informes de Gestión (Balance del MIPG)

La medición del desempeño institucional para el último periodo de medición (vigencia 2024) se realizó con base en los logros y en la gestión alcanzada a lo largo del año 2023 permitiendo evidenciar el nivel de desarrollo del Modelo y el comportamiento respecto a la gestión 2022, en este sentido se presentan los resultados comparativos que evidencian el nivel de desarrollo del Modelo al interior de la Entidad en un comparativo 2022 - 2023, esto teniendo en cuenta que para el año 2023 se realizó la modificación de la metodología de medición del Índice de Desempeño Institucional.

Como resultado general, el Índice de Desempeño Institucional tuvo una calificación de **78,1** para la medición de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2023. A nivel comparativo entre vigencias, se identificó un **incremento de 2,9 puntos** respecto a los resultados de 2022.

Los resultados alcanzados en el proceso de medición y seguimiento del FURAG permiten el planteamiento de acciones enfocadas en promover el fortalecimiento institucional, visto como el elemento estratégico capaz de generar grandes cambios o ajustes tanto a nivel interno como de cara a la ciudadanía. Teniendo en cuenta los resultados generales obtenidos en la medición del desempeño institucional 2023 a continuación se presentan los resultados desagregados por dimensión y política operativa para poder brindar mayor claridad sobre los avances alcanzados.

Tabla 26. Resultados alcanzados en la medición del desempeño institucional 2023

Dimensión MIPG	Puntaje 2023
1. Talento humano	82.7
2. Direccionamiento estratégico	88.9

3.	Gestión con valores para resultados	71.3
4.	Evaluación de resultados	83.3
5.	Información y comunicación	67.6
6.	Gestión del conocimiento e innovación	82.3
7.	Control interno	92.4

Fuente: Función Pública

Como se puede apreciar la Entidad presentó un incremento en casi todas sus políticas de gestión y desempeño institucional, evidenciando un aporte positivo de la implementación de acciones enmarcadas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad.

A nivel de políticas operativas que conforman las dimensiones del modelo, estas representan las acciones individuales que cada equipo de trabajo desarrolla a lo largo de cada año y que en conjunto nutren la información de sostenimiento del MIPG, a continuación, se pueden apreciar los resultados alcanzados en la medición del desempeño institucional 2023:

Tabla 27. Resultados alcanzados en la medición del desempeño institucional 2023 por política operativa

Política operativa MIPG	Resultados medición 2023
1. Gestión del talento humano	91.6
2. Integridad	76.4
3. Planeación institucional	89.1
4. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	84.0
5. Compras y contratación pública	89.7
6. Fortalecimiento organizacional	92.2
7. Gobierno digital	63.4
8. Seguridad digital	73.3
9. Defensa jurídica	100
11. Servicio al ciudadano	68.1
12. Racionalización de trámites	32.1

13. Participación ciudadana	76.1
14. Seguimiento y evaluación	83.3
15. Transparencia y acceso a la información	82.0
16. Gestión documental	54.7
17. Gestión de la información estadística	61.9
18. Gestión del conocimiento	82.3
19. Control Interno	92.4

Fuente: Función Pública

Como se puede apreciar en la tabla anterior, los resultados alcanzados en la medición del Índice de Desempeño Institucional 2023 fueron principalmente altos a nivel de cada política individual, de igual manera en el contexto general las políticas se encuentran en un promedio de puntuación de 77,3 lo que es coherente con los resultados generales obtenidos en la medición total del índice.

Finalmente, para la vigencia 2025 se está haciendo el alistamiento de la información y gestión del reporte de la medición FURAG 2024 cuyo operativo de reporte inicia en el mes de marzo y para el cual se espera tener un incremento en el Índice de Desempeño Institucional respecto a la medición del año anterior.

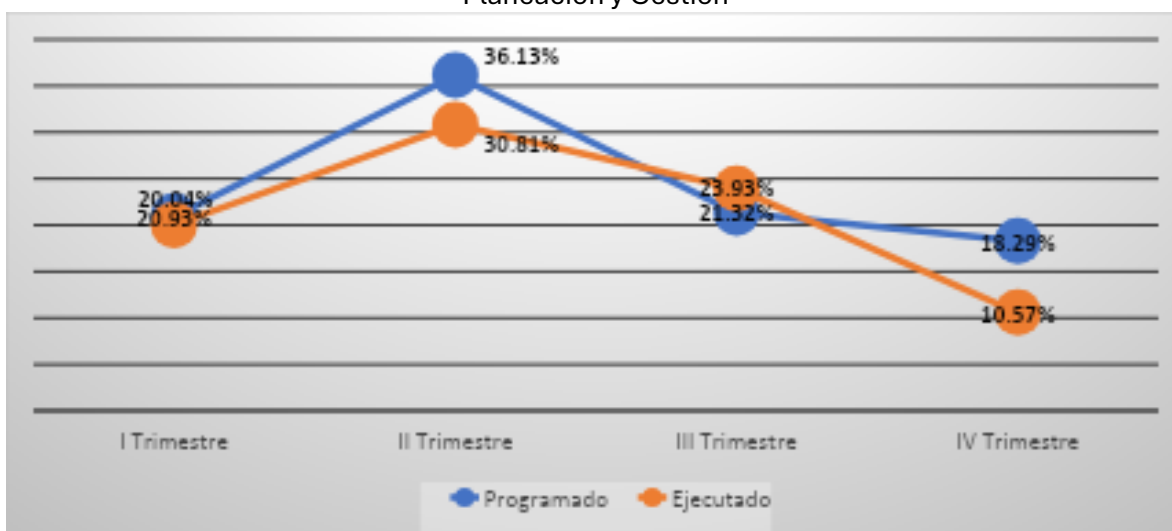
5.1.2. Avances en la gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Producto del análisis de los resultados generados en la vigencia 2023 y secuencialmente los resultados generados en la vigencia 2024, se elaboró un plan de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión orientado a identificar aquellos aspectos por mejorar y sobre los cuales cada equipo de trabajo según su línea de acción adelantó diferentes acciones para mejorar el servicio prestado desde la Entidad para todos sus grupos de valor, así como sus colaboradores internos teniendo en cuenta que parte fundamental del Modelo es la promoción del bienestar de sus colaboradores para mejorar la gestión institucional.

El Plan de Implementación se distribuye en acciones por cada dimensión y política operativa, esto permite hacer una medición detallada de cada componente con acciones concretas para la mejora continua del desempeño del MIPG, como resultado general se presenta el resultado consolidado de la implementación de la totalidad de acción según la programación establecida por las áreas responsables.

A continuación, en el gráfico 7 se presentan los resultados consolidados parciales para 2024 de la implementación del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad:

Gráfico 7. Avance de ejecución del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Reporte Asesora de Planeación del 26 de febrero de 2025

El anterior gráfico representa el nivel de avance en el cumplimiento de las actividades del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión el cual muestra un comportamiento estable y evidencia un nivel de compromiso alto por parte de los diferentes responsables de implementación de las políticas operativas del MIPG, esto es un logro importante y colectivo que evidencia el compromiso en mejorar las prácticas administrativas en aras de fortalecer la relación Entidad - grupos de valor. Para el año 2025 aquellas acciones que presentaron rezagos serán tenidas en cuenta para el plan de implementación tomando a su vez la fuente de información recolectada en la medición del Índice de Desempeño Institucional del presente año.

5.1.3. Estado de implementación del Sistema de Control Interno

El sistema de control interno está integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad para la medición y el control a su sistema de administración del riesgo y está orientado en la prevención y potencial materialización de los riesgos institucionales. Su objetivo es asegurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Este sistema debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales. Además, debe concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, especialmente aquellos con responsabilidad de mando.

La última medición del Sistema de Control Interno correspondiente al segundo semestre de 2024 dio como resultado un nivel de cumplimiento del 82% dejando recomendaciones y la

proposición de acciones que mejora que deben ser formuladas e implementadas por los diferentes equipos de trabajo transversales en el marco de planes de mejoramiento orientados al fortalecimiento del sistema y al incremento del nivel de porcentaje de los resultados obtenidos respecto a la última medición.

6. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

6.1. Ejecución presupuestal por vigencias fiscales

Con el fin de presentar, desde una perspectiva global, el estado de la ejecución presupuestal de la Unidad del SPE, se solicitó a Secretaría General informar el concepto de gastos, lo presupuestado por la entidad para atender dichos conceptos, el valor comprometido y ejecutado. A continuación, se presenta la información suministrada con el detalle discriminado de la siguiente manera y por vigencias:

Tabla 28. Ejecución presupuestal enero – julio 2023

VIGENCIA 2023 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio)			
CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
		(Comprometido)	
Funcionamiento	12.283.929.000	7.495.856.123	61,02%
Servicio a la deuda	2.609.941	-	0,00%
Inversión	16.000.000.000	12.824.631.230	80,15%
TOTAL	28.286.538.941	20.320.487.353	71,84%

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Tabla 29. Ejecución presupuestal enero – diciembre 2023

VIGENCIA 2023 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre)			
CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
		(Comprometido)	
Funcionamiento	12.333.929.000	11.957.318.824	96,95%
Servicio a la deuda	2.609.941	2.609.941	100,00%
Inversión	16.000.000.000	15.869.207.002	99,18%
TOTAL	28.336.538.941	27.829.135.767	98,21%

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Tabla 30. Ejecución presupuestal enero – diciembre 2024

VIGENCIA 2024 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre)			
CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN

		(Comprometido)	
Funcionamiento	13.879.157.000	13.460.368.369	96,98%
Inversión	16.715.997.617	16.548.649.584	99,00%
TOTAL	30.595.154.617	30.009.017.953	98,08%

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Tabla 31. Ejecución presupuestal enero – febrero 2025

VIGENCIA 2025 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 23 de febrero)			
CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
		(Comprometido)	
Funcionamiento	15.043.360.000	3.708.449.315	24,65%
Inversión	17.000.000.000	9.861.870.901	58,01%
TOTAL	32.043.360.000	13.570.320.216	42,35%

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

6.2. Aprobación de vigencias futuras

Se relacionan las vigencias futuras autorizadas en la vigencia 2023 y 2024 para ser ejecutadas en las vigencias 2024 y 2025.

Tabla 32. Vigencias futuras autorizadas en 2023 y 2024

Fecha Autorización	Numero Autorización	Año Futuro (de ejecución)	Rubro	Objeto	Valor Autorizado	Valor Comprometido
06/03/2023	2723	2024	A-02	Contratar el arrendamiento de un bien inmueble ubicado en la ciudad de Bogotá D.C. para el funcionamiento de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	1.250.823.588,00	1.250.823.588,00
17/08/2023	37623	2024	A-02	Prestar el servicio de actualizaciones, integración SSL y el directorio activo de la Unidad del SPE con el Sistema de Gestión documental, contando con su	105.672.000,00	105.672.000,00

				respectiva garantía y soporte para las nuevas versiones que apoye la solución de errores y demás		
06/10/2023	67023	2024	A-02	Contratar los servicios de conectividad a Internet, junto con los servicios de seguridad perimetral y distribución de internet a través de la red wifi, así como también los servicios asociados a su instalación y puesta en funcionamiento	32.875.403,00	32.875.402,48
06/10/2023	67123	2024	A-02	Prestar los servicios en modalidad de arrendamiento de una solución de comunicaciones de voz (Telefonía IP), entrenamiento, instalación, configuración y puesta en funcionamiento, basada en los conceptos de convergencia de redes de voz y datos	41.996.500,00	41.996.500,00
30/11/2023	125823	2024	A-02	Adicionar y prorrogar Orden de Compra 113832 de 2023. Prestar el servicio integral de aseo y cafetería, que incluye suministro, elementos, insumos y equipos necesarios para las instalaciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	18.458.436,00	18.458.435,97

30/11/2023	125923	2024	A-02	Adicionar y Prorrogar Contrato 046 de 2023. Prestar el servicio de almacenamiento y custodia de archivos físicos y/o medio magnético, incluido el suministro de insumos para la correcta prestación del servicio a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	1.152.924,00	1.152.924,00
30/11/2023	126023	2024	A-02	Adicionar y prorrogar Contrato 045 de 2023. Prestar el servicio de exámenes médicos ocupacionales y de análisis de puestos de trabajo para los colaboradores de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	2.728.000,00	2.728.000,00
06/03/2023	2723	2025	A-02	Contratar el arrendamiento de un bien inmueble ubicado en la ciudad de Bogotá D.C. para el funcionamiento de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	1.288.348.296,00	1.288.348.296,00
02/07/2024	15124	2025	C-3699-1300-2-20306 B	Aprobación vigencias futuras para contratar el servicio de infraestructura de la nube privada requerida para garantizar la disponibilidad y continuidad del	391.675.634,00	242.763.206,00

				servicio y aplicaciones de la unidad.		
28/10/2024	45924	2025	A-02	Adicionar y prorrogar al contrato No. 090 de 2024, suscrito entre la Unidad del SPE y la empresa IFX NETWORKS COLOMBIA S.A.S. vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.	35.356.328,00	35.356.328,00
28/10/2024	46024	2025	A-02	Adicionar y prorrogar al contrato No. 089 de 2024, suscrito entre la Unidad del SPE y la empresa INTELCOLO SAS vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.	60.493.572,00	60.493.572,00
28/10/2024	46124	2025	A-02	Adicionar y prorrogar el contrato No. 096 de 2024, suscrito entre la UAESPE y la empresa NUEVA TRANSPORTADOR A SIGLO XXI SAS, vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.	2.166.547,00	2.166.547,00
28/10/2024	46224	2025	A-02	Adicionar y prorrogar la Orden de Compra 124564, suscrita entre la UAESPE y la empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA 4G vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.	29.756.626,00	29.756.625,59

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

6.3. Reservas presupuestales

Con el fin de tener claridad sobre el rezago presupuestal, se solicitó a Secretaría General informar sobre las reservas presupuestales constituidas en las vigencias 2023 y 2024 para ejecutar en los años siguientes, frente a lo cual se informa:

VIGENCIA 2023

Tabla 33. Reservas presupuestales constituidas en 2023

Reservas presupuestales constituidas en la vigencia 2023 para ejecutar en la vigencia 2024					
Tipo de gasto	Total reserva constituida (en pesos)	Valor liberado en la vigencia (en pesos)	Valor reserva al final del periodo	Obligado y pagado (en pesos)	% de ejecución pagos
Funcionamiento	95.016.338,00	-	95.016.338	95.016.338	100%
Inversión	41.532.378,99	1.400.000,00	40.132.379	40.132.379	100%
Total	136.548.716,99	1.400.000,00	135.148.716,99	135.148.716,99	100%

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Nota: el valor liberado corresponde al contrato 058-2023 de acuerdo con el radicado SPE-GSM-2024-IE-0000566.

VIGENCIA 2024

Al cierre de la vigencia presupuestal 2024, no se constituyó rezago presupuestal.

6.4. Cuentas por Pagar

VIGENCIA 2023

Tabla 34. Cuentas por pagar constituidas en 2023

Cuentas por Pagar constituidas en la vigencia 2023 para ejecutar en la vigencia 2024					
Tipo de gasto	Total cuentas por pagar constituidas (en pesos)	Valor liberado en la vigencia (en pesos)	Valor Cuentas por pagar al final del periodo	Pagos (en pesos)	% de ejecución pagos
Funcionamiento	-	-	-	-	
Inversión	326.933.265,00	319.199.932,00	7.733.333,00	7.733.333,00	100%
Total	326.933.265,00	319.199.932,00	7.733.333,00	7.733.333,00	100%

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

Nota: El valor liberado corresponde a la cuenta por pagar constituida a favor de la OEI y que fue liberada de acuerdo con la liquidación del Convenio 066-2023.

VIGENCIA 2024

Al cierre de la vigencia presupuestal 2024, no se constituyó rezago presupuestal.

6.5. Anteproyecto de presupuesto 2026

Al 31 de marzo vence el plazo para que la Entidad ingrese el anteproyecto de presupuesto correspondiente a la vigencia 2026 en el SIIF Nación, junto con el envío de la respectiva justificación y archivos anexos (formularios de programación).

7. CONTRATACIÓN

A continuación se presenta el resumen de los contratos celebrados en cada vigencia y se anexa al presente informe en archivo Excel (**Anexo 23. Información de la gestión contractual**) la información detallada indicando modalidad de selección, objeto contractual, valor y estado actual de cada uno de estos:

Tabla 35. Gestión contractual 2023, 2024 y 2025

VIGENCIA 2023 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio)		
Contrato Persona Natural		41
Contrato Persona Jurídica		26
	TOTAL	67
VIGENCIA 2023 (Por el periodo comprendido entre el 01 de agosto al 31 de diciembre)		
Contrato Persona Natural		30
Contrato Persona Jurídica		15
	TOTAL	45
VIGENCIA 2024 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre)		
Contrato Persona Natural		107
Contrato Persona Jurídica		35
	TOTAL	142
VIGENCIA 2025 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 28 de febrero)		
Contrato Persona Natural		86
Contrato Persona jurídica		7
	TOTAL	93

Fuente: Reporte de Secretaría General de fecha 4 de marzo de 2025

8. REGLAMENTOS Y MANUALES

8.1. Normatividad vigente

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en el desarrollo de las funciones y actividades misionales se rige y le aplican, las siguientes normas:

Tabla 36. Normas vigentes y aplicables en la Unidad del SPE

TIPO	VIGENCIA	AUTORIDAD EMISORA	NÚMERO	OBJETO
LEYES	2024	CONGRESO	2397	ENFOQUE DE GÉNERO SECTOR INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIÓN
	2023	CONGRESO	2314	ENFOQUE DE GÉNERO STEM
	2023	CONGRESO	2292	ACCIONES AFIRMATIVAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA
	2022	CONGRESO	2225	MODIFICACIÓN DE LA LEY 1636 E INCLUSIÓN DE ACCIONES EN MATERIA DE EMPLEABILIDAD
	2022	CONGRESO	2215	ACCIONES AFIRMATIVAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
	2022	CONGRESO	2208	POLÍTICA DE EMPLEO PARA INCLUSIÓN DE POSEEDORES
	2020	CONGRESO	2069	MODIFICACIÓN DE LA LEY 1636 E

				INCLUSIÓN DE FORTALECIMIENT O RECURSO HUMANO Y FOMENTO EMPRESARIAL
	2020	CONGRESO	2040	ADULTO MAYOR
	2018	CONGRESO	1929	LEY DE VETERANOS
	2016	CONGRESO	1780	MODIFICACIÓN MPC - LEY PROJOVEN
	2013	CONGRESO	1636	CREACIÓN DEL MPC
	2010	CONGRESO	1429	LEY DE PROMOCIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO
DECRETOS	2022	PRESIDENCIA	2642	MODIFICA DURST - SPE Y SANCIONES A PRESTADORES
	2022	PRESIDENCIA	1493	MODIFICA DURST- PRESTACIONES ECONOMICAS
	2021	PRESIDENCIA	689	MODIFICA DURST- FOMENTO EMPRESARIAL Y FORTALECIMIENT O DE RECURSO HUMANO
	2021	PRESIDENCIA	654	MODIFICA DURST - CUOC
	2020	PRESIDENCIA	1823	MODIFICA DURST - SPE, SERVICIOS DE GESTIÓN, AUTORIZACIÓN
	2017	PRESIDENCIA	2011	MODIFICA EL DUR FUNCIÓN PUBLICA 1083/2015 - VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD
	2017	PRESIDENCIA	454	MODIFICA DURST - SPE, EMPRENDIMIENT

				O (DEROGADO PARCIALMENTE)
	2016	PRESIDENCIA	1669	MODIFICA DURST - PRACTICAS LABORALES - PRIVADA
	2016	PRESIDENCIA	1668	MODIFICA DURST-MEDIDAS ESPECIALES HIDROCARBUROS
	2016	PRESIDENCIA	1376	MODIFICA DURST - PRACTICAS LABORALES - PRIVADA
	2015	PRESIDENCIA	1072	DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO SECTOR TRABAJO (DURST)
	2013	PRESIDENCIA	2676	PLANTA UAESPE
	2013	PRESIDENCIA	2521	ESTRUCTURA Y FUNCIONES UAESPE
RESOLUCIONES	2024	UAESPE	429	POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES
	2024	UAESPE	341	MANUAL DE IMAGEN - DEROGA RESOLUCIÓN 235 DE 2016
	2023	MINISTERIO DEL TRABAJO	5114	DISTRIBUCIÓN FOSFEC 2024
	2023	MINISTERIO DEL TRABAJO	146	DISTRIBUCIÓN FOSFEC 2023
	2022	MINISTERIO DEL TRABAJO	3229	CONDICIONES AUTORIZACIÓN PRESTACIÓN DE SPE
	2021	MINISTERIO DEL TRABAJO	4273	MODIFICACIÓN 1481 DE 2014 - CONDICIONES AUTORIZACIÓN TRANSNACIONALES
	2021	MINISTERIO DEL TRABAJO	2997	MODIFICACIÓN 1484 DE 2014 -

				CRITERIOS FOSFEC
	2021	MINISTERIO DEL TRABAJO	2047	MODIFICACIÓN 2605 DE 2014 - VACANTES
	2021	MINISTERIO DEL TRABAJO	1930	MODIFICACIÓN 1481 DE 2014 - CONDICIONES AUTORIZACIÓN TRANSNACIONAL ES}
	2021	UAESPE	334	MODIFICACIÓN 145 DE 2017 - REMISIÓN E INEXISTENCIA OFERENTES HIDROCARBUROS
	2021	UAESPE	206	SISTEMA DE INFORMACIÓN PROPIO Y SISE
	2020	UAESPE	479	MODIFICACIÓN 129 DE 2015 - TRANSMISIÓN VACANTES ADULTO MAYOR
	2020	UAESPE	319	REPORTE DE PLAZAS DE PRACTICA LABORAL
	2020	MINISTERIO DEL TRABAJO	623	MODIFICACIÓN 3546 DE 2018 - PLAZAS DE PRACTICA LABORAL
	2018	MINISTERIO DEL TRABAJO	3546	PLAZAS DE PRACTICA LABORAL
	2018	MINISTERIO DEL TRABAJO	88	MODIFICACIÓN 4566 DE 2016 - ESTADO JOVEN
	2017	MINISTERIO DEL TRABAJO	5008	MODIFICACIÓN 4566 DE 2016 - ESTADO JOVEN
	2017	MINISTERIO DEL TRABAJO	1530	ESTADO JOVEN

	2017	MINISTERIO DEL TRABAJO	295	CONTENIDO HOJA DE VIDA OFERENTE
	2017	MINISTERIO DEL TRABAJO	293	INFORMES ESTADISTICOS
	2017	UAESPE	145	OPERACIÓN VACANTES MEDIDAS ESPECIALES HIDROCARBUROS
	2017	UAESPE	138	TRANSMISIÓN CONTENIDO MINIMO HOJA DE VIDA
	2016	MINISTERIO DEL TRABAJO	4566	ESTADO JOVEN
	2016	UAESPE	74	PROCEDIMIENTO TRANSMISIÓN REGISTRO ÚNICO DE EMPLEADORES
	2016	MINISTERIO DEL TRABAJO	2616	ESTANDARIZACIÓN PERFILES HIDROCARBUROS
	2015	MINISTERIO DEL TRABAJO	1397	REGISTRO DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
	2015	UAESPE	129	LINEAMIENTOS PARA EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DE VACANTES
	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	3418	FACULTADES ADICIONALES UAESPE
	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	2605	REGISTRO DE VACANTES
	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	1484	RUBROS GASTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DEL FOSFEC
	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	1481	PRESTADORES TRANSNACIONALES
	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	939	REGISTRO ÚNICO DE EMPLEADORES

	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	511	AHORRO VOLUNTARIO CESANTIAS
	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	334	DELEGACIÓN DE FUNCIÓN DE AUTORIZACIÓN
CIRCULARES	2024	UAESPE	1	LINEAMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN AL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL INFORME ANUAL CON EL DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES RESPECTO DE LOS MUNICIPIOS EN DONDE SE HAYA LOGRADO OFERTAR Y OCUPAR MENOS VACANTES DE EMPLEO EN EL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR, DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY 2225 DE 2022
	2023	UAESPE - SUPERSUBSIDIO	9	LINEAMIENTOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO, CON CARGO AL FOSFEC, POR PARTE DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
	2022	MINISTERIO DEL TRABAJO	41	MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE
	2022	UAESPE	12	HOJA DE VIDA OFERENTES

	2021	MINISTERIO DEL TRABAJO	4	ADULTO MAYOR
	2020	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE FUNCIÓN PÚBLICA Y UAESPE	100-002	PROMOCIÓN VINCULACIÓN JÓVENES
	2018	MINISTERIO DEL TRABAJO	50	PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE
	2017	MINISTERIO DEL TRABAJO	56	PRESTACIÓN DE SERVICIO DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO
	2015	MINISTERIO DEL TRABAJO	57	CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL
	2015	MINISTERIO DEL TRABAJO	23	CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL
	2015	UAESPE	8	RED DE PRESTADORES
	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	50	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO - AGENCIAS CONSTITUIDAS POR CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
	2014	UAESPE	12	REGISTRO DE VACANTES
	2014	UAESPE	11	AGENCIAS CONSTITUIDAS POR CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
	2014	UAESPE	10	REGISTRO DE VACANTES

	2014	UAESPE	7	SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO
--	------	--------	---	---

Fuente: Reporte de la Asesora Jurídica de la Unidad del SPE, de fecha 25 de febrero de 2025

Es importante mencionar que, las circulares expedidas por presidencia de la República impactan los procesos administrativos de las entidades. Finalmente, el normograma completo y las normas mencionadas son visibles en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/normatividad>.

8.2. Estado actual de propuestas de modificación normativa

A la fecha de presentación de este informe, la Unidad del SPE ha presentado algunas iniciativas para modificar normas vigentes aplicables al sector y, fundamentalmente, al cumplimiento de funciones a cargo de la entidad. Así, de conformidad con lo informado por la asesora jurídica, se presentan a continuación las propuestas referidas, las cuales fueron conocidas y retroalimentadas por la Dirección General:

Tabla 37. Iniciativas normativas

Número	Asunto	Descripción del Requerimiento	Enlaces Responsables	Desarrollo	Estado del acto administrativo
1636	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	Realizar propuesta de modificación con el objeto de fortalecer el Servicio Público de Empleo	Ministerio de Trabajo como ente competente para radicarlo ante el Congreso de la República/Asesores de Dirección General	Se construyó propuesta de modificación de la Ley 1636 de 2013; la cual fue remitida al Ministerio de Trabajo por parte de la Directora General.	proyectado

N/A	Lineamientos frente a la Reglamentación del artículo 80	Se requiere emitir una resolución que regule la gestión de vacantes para la contratación de mano de obra en las regiones, una vez que el Gobierno Nacional haya expedido la reglamentación correspondiente	Asesora Jurídica y áreas misionales	Se proyectó acto administrativo inicial. No obstante, es necesario que se expida el decreto reglamentario, para con base en este ajustar y adoptar la resolución interna.	proyectado
1072 de 2015	Trámite de autorizaciones	Revisión de las condiciones establecidas para el trámite de autorizaciones e identificar ajustes normativos que permitan agilizar el trámite.	Asesora jurídica/Asesora estratégica/Grupo de Autorizaciones/Grupo de Gestión Técnica/Ministerio de Trabajo	Se elaboró una propuesta de modificación al Decreto 1072 de 2015, que abarca los requisitos de autorización, la cual fue presentada al Ministerio de Trabajo el 5 de diciembre por parte de DG. Se remite al Ministerio del Trabajo	proyectado

				proyecto de respuesta a las observaciones planteadas por la ciudadanía al proyecto de Decreto.	
1072 de 2015	Bolsas de Empleo	Revisar el concepto de Bolsa de empleo	Asesora jurídica/Asesora Estratégica/Grupo de Autorizaciones/Grupo de Gestión Técnica/Ministerio de Trabajo	Se elaboró una propuesta de modificación al Decreto 1072 de 2015, que abarca los requisitos de autorización, y el alcance de la prestación de servicios por parte de las Bolsas de las instituciones de Educación Superior, la cual fue presentada	proyectado

				al Ministerio de Trabajo el 5 de diciembre por parte de DG. Se remite al Ministerio del Trabajo proyecto de respuesta a las observaciones planteadas por la ciudadanía al proyecto de Decreto.	
--	--	--	--	--	--

3229 de 2022	Trámite de autorizaciones	Revisión de las condiciones técnicas y operativas establecidas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo e identificar posibilidades de ajustes para facilitar el trámite	Asesora jurídica/Asesora estratégica/Grupo de Autorizaciones/Grupo de Gestión Técnica/Ministerio de Trabajo	Durante la vigencia 2024, se llevaron a cabo mesas de trabajo internas con la SAS para definir los requisitos y el procedimiento relacionado con el trámite de autorizaciones. Sin embargo, no se desarrolló ningún proyecto de modificación de la Resolución, dado que el área no definió las necesidades de ajustes. Para la vigencia 2025 y atendiendo la propuesta de modificación del Decreto 1072 de 2015 en lo concerniente a la	N/A
--------------	---------------------------	---	---	---	-----

				autorización para prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (cambio en los requisitos), se retomará la iniciativa de modificación con la Subdirección de Administración y Seguimiento .	
1668 de 2016	Medidas Especiales para la gestión de vacantes sector hidrocarburos	Ajuste en el registro de vacantes por parte de CCF, en el informe que deben presentar las empresas, y otros aspectos.	Subdirección de promoción/Asesora Jurídica/Ministerio de Trabajo	Se remitió al Ministerio del Trabajo el proyecto de modificación de las medidas especiales para el sector hidrocarburos.	proyectado

				Posteriormente, este texto fue conciliado en mesas de trabajo con el equipo del Ministerio de Trabajo. Pendiente de mesas de trabajo intersectorial (MinMINAS y ANH).	
206 de 2021	Condiciones de entrega y uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y se definen las características funcionales y técnicas, así como los mecanismos de interoperabilidad y compatibilidad de los sistemas de información propios de los prestadores con el Sistema	Ajuste general por implementación del nuevo sistema de información Proyecto BID y nueva normativa conexas a este	Subdirector Desarrollo y Tecnología/Asesora Jurídica	En conjunto con la Subdirección de Desarrollo y Tecnología y la Subdirección de Administración y Seguimiento, se está trabajando en la propuesta de modificación de la resolución y culminando los ajustes requeridos en el marco de las observaciones y	En desarrollo

	de Información del Servicio Público de Empleo			comentarios planteados por las diferentes dependenci as de la entidad.	
295 de 2017 y 138 de 2017	Transmisión del contenido mínimo de la hoja de vida de los oferentes de mano de obra registrados en el Servicio Público de Empleo.	Ajuste general por implementaci ón del nuevo sistema de información Proyecto BID y nueva normativa conexa a este	Subdirector Desarrollo y Tecnología/Grupo de Estudios de Mercado Laboral y Asesora Jurídica.	Se elaboró y se concilió con las diferentes áreas de la Unidad el contenido de la modificació n de la Resolución 295 de 2017 del Ministerio del Trabajo y de la Resolución 138 de la Unidad.	proyectado

				Actualment e, está pendiente iniciar las mesas de trabajo con el Ministerio del Trabajo y posterior publicación para participació n ciudadana.	
293 de 2017	Por medio de la cual se definen los términos para la presentación de los informes estadísticos de la gestión de los prestadores del Servicio Público de Empleo.	determinar la viabilidad de su actualización y modificación. Lo anterior, con el fin de que se pueda solicitar más indicadores para el análisis de la información y que estos traigan el microdato de lo reportado.	Coordinador Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores.	Se han llevado a cabo mesas de trabajo con la Subdirecció n de Administraci ón y Seguimiento y Subdirecció n de Desarrollo y Tecnología para la elaboración de una propuesta de modificació n y concreción con los indicadores presentados por la Organizació n Internaciona	En desarrollo

				l para el Trabajo -OIT. Actualmente, se dispone de un proyecto de acto administrativo que está en proceso de revisión jurídica y técnica.	
--	--	--	--	---	--

2605 de 2014 y 129 de 2015	Registro de vacantes	Necesidad de actualizar las variables establecidas para el registro de vacantes con el fin que las mismas sean concordante con la normativa actual (art, 80 PND, Ley 2225 de 2022, entre otras).	Coordinador Grupo de Estudio	Se encuentra en revisión y conciliación de los contenidos de las Resoluciones 2605 de 2014 y 129 de 2015 y las variables requeridas en el Registro de Vacantes, esto con la Subdirección de Administración y Seguimiento, Subdirección de Desarrollo y Tecnología y la Asesoría Jurídica.	En desarrollo
----------------------------	----------------------	--	------------------------------	---	---------------

1481 de 2014	Reporte Indicadores Transnacionales y condiciones de autorización prestadores	Definir el reporte que deben realizar los prestadores transnacionales, de acuerdo con los servicios autorizados y obtener la información en su mayor desagregación posible (microdato).	Coordinador Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores/subdirección de Promoción/asesora jurídica.	Se han adelantado una mesa con la Subdirección de Promoción relacionada con las condiciones de autorización de los prestadores transnacionales.	En desarrollo
939 de 2014 y 074 de 2016	Registro único de empleadores - RUE	Realizar el ajuste por el equipo técnico de la Subdirección, con el fin de capturar más información con potencial estadístico y depurar variables no explotables estadísticamente, e incluir las variables de información para los sistemas propios.	Coordinador Grupo de Estudio /Asesora Jurídica	Se han llevado a cabo mesas de trabajo con la SAS para la elaboración, revisión y complemento de la propuesta de Resolución del Registro Único de Empleadores que complementa la Resolución 939 de 2014 del Ministerio	En desarrollo

				del Trabajo. Así mismo, la Subdirección de Administración y Seguimiento se encuentra analizando las observaciones y comentarios planteados por las diferentes dependencias de la entidad. Se llevarán mesas de trabajo conjuntas con las diferentes dependencias de la entidad con miras a revisar los proyectos de actos administrativos y conciliar los contenidos de los mismos desde las necesidades	
--	--	--	--	--	--

				técnicas y jurídicas.	
023 y 057 de 2015	Reporte Oferta Capacitación Fosfec	Realizar el ajuste por el equipo técnico de la Subdirección, con el fin de mejorar la captura de información sobre la oferta de cursos de capacitación, que permita diferenciar aquellos cursos finalizados en el semestre de aquellos acumulados, que permita introducir los	Coordinador Grupo de Estudio/Ministerio de Trabajo/Asesora Jurídica	No se han iniciado mesas de trabajo	

		sectores CIU, los Grupos ocupacionales, Ocupaciones, destrezas y conocimientos CUOC, así como las cualificaciones del Marco de Cualificaciones, a los que aplican los cursos.			
N/A	Reporte semestral de empleadores sobre el cumplimiento de las medidas especiales en el sector hidrocarburos	No se ha reglamentado el reporte semestral y las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo han elevado solicitudes sobre la información o exculpan el ejercicio de inspección, vigilancia y control por falta de la información.	Asesora jurídica/ Subdirección de Promoción	Se concluye el periodo de publicación de participación ciudadana del proyecto de Resolución y se están resolviendo y proyectando respuesta a las observaciones realizadas por la Asociación Colombiana	En desarrollo

				de Petróleos y Gas - ACP. Adicionalmente, se están desarrollando mesas de trabajo con la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH para atender una observación relacionada con la unificación del reporte de información que realizan las empresas a dicha entidad con el reporte semestral de que trata el artículo 2.2.1.6.1.8 del Decreto 1072 de 2015.	
--	--	--	--	---	--

Fuente: Reporte de la Asesora Jurídica de la Unidad del SPE, de fecha 25 de febrero de 2025

8.3. Procesos y procedimientos vigentes

Se relacionan los procesos y procedimientos en documento anexo (**Anexo 21.** Relación procesos y procedimientos.), los cuales se encuentran vigentes y deben ser aplicados al interior de la Unidad del SPE.

8.4. Tablero de control – compromisos y metas

Se presenta documento en Excel (**Anexo 22.** Tablero de control) contentivo de las acciones, indicadores, instrumentos donde están previstos, metas, responsables y algunas observaciones frente a cada una.

Este tablero de control es fundamental para mapear hacia donde debe apuntar sus esfuerzos la entidad para cumplir con sus funciones y responsabilidades asignadas, en el marco de políticas de Estado y políticas de gobierno.

9. CONCEPTO GENERAL Y TEMAS PRIORITARIOS

La siguiente tabla presenta recomendaciones generales sobre la continuidad y el fortalecimiento de las acciones implementadas en la Unidad del SPE.

Tabla 38. Recomendaciones, alertas y temas prioritarios

No.	Recomendación / temas prioritarios	Descripción
1	Puesta en marcha del nuevo sistema de información y viabilidad de interoperabilidad.	Para la puesta en marcha del nuevo sistema, se debe continuar con los pilotos para detectar posibles fallas antes de que se ponga en operación. Es clave tener más claridad sobre la interoperabilidad del sistema con registros administrativos (ejemplo: PILA) y otros sistemas de la red de prestadores para un intercambio de información eficiente y oportuno (ejemplo: sistema del APE SENA). Pese a que desde la Subdirección de Desarrollo y Tecnología se han enviado a la Dirección informes mensuales sobre avances en el programa para la implementación del Sistema, por solicitud realiza durante el ejercicio del cargo como directora, y que de los informes se evidencia el control y la debida administración de riesgos, así como el avance en el cumplimiento de metas; se sugiere revisar los cronogramas de trabajo previstos, las alertas generadas, y advertir nuevas alternativas que garanticen la no afectación en la prestación del servicio.

		Sumado a lo anterior, es necesario garantizar la actualización normativa con anterioridad a la entrada en funcionamiento del sistema de información; tarea liderada por la Asesora Jurídica, en trabajo conjunto con las dependencias
2	Estrategia de abordaje para bolsas de empleo	Las bolsas de empleo representan aproximadamente el 39% de la red de prestadores, pero su contribución a los indicadores de colocación es baja. Es necesario diseñar estrategias para que estas mejoren su reporte de indicadores y su rol sea proporcional al trabajo administrativo que implica su autorización y seguimiento.
3	Consolidación de un calendario único de ferias de empleo	Como parte de los esfuerzos por mejorar la coordinación de la red de prestadores, el SPE debe liderar la creación de un único calendario de ferias de empleo. Esto permitirá evitar la saturación del mercado con eventos de poco impacto y mejorar la organización y difusión de las ferias.
4	Proyecto de víctimas	Es fundamental documentar y socializar los avances del proyecto de atención a víctimas, destacando los logros alcanzados y las lecciones aprendidas. Esto permitirá optimizar la estrategia de inclusión laboral para esta población. Se reitera que, existe una alerta generada desde la Dirección General, advertida y gestionada también desde la Subdirección de Promoción y la Asesora de Planeación, relacionada con los datos de las personas colocadas en 2024 a través del Programa Empleo Sin Barreras. A la fecha de desvinculación del cargo, no contábamos aún con la validación del número exacto de personas colocadas en 2024 porque se requería cruzar la información en nuestro poder con bases de datos no administradas por la Unidad del SPE, esto es, aquellas que contienen la información de la Planilla PILA, la cual tiene un rezago de tres meses para poder cruzar. Así, pese a que desde la Unidad del SPE se han realizado múltiples solicitudes y gestiones ante la entidad cabeza del sector, que tiene acceso a PILA,

		no se ha obtenido la información requerida como quiera que dependemos de los datos que nos sean entregados.
5	Mejor seguimiento a las metas del PND para su cumplimiento	Se deben fortalecer los mecanismos de seguimiento a las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Para ello, es fundamental comprender mejor los ciclos de colocaciones, identificando los meses de alta y baja demanda, así como las acciones específicas que cada prestador puede implementar para acelerar el cumplimiento de las metas. A futuro, los indicadores deberían incorporar un enfoque interseccional, permitiendo analizar, por ejemplo, cuántas mujeres víctimas han logrado una colocación.
6	Importancia de PILA para la entidad	La entidad debe procesar la información de PILA para verificar las colocaciones autoreportadas por la red de prestadores. Esto no solo mejorará la calidad de la información, sino que también permitirá a los prestadores acercarse de manera más efectiva a las empresas que no reportan la contratación de personas previamente postuladas.
7	Rediseño institucional	La presentación del estudio técnico ante DAPRE, MinHacienda, DNP y Función Pública está prevista para iniciar también en el mes de mayo de 2025.
8	Gestión documental	Pese a que se actualizó en 2024 el Plan Institucional de archivos y se ha convalidado la segunda actualización de Tablas de Retención Documental, se encuentra pendiente revisar la necesidad de generar una tercera actualización de conformidad con la Resolución 0366 de 2023 teniendo en cuenta que no se incluyó este cambio en la segunda actualización que se encontraba radicada para convalidación. Para lo anterior, se solicitó asistencia técnica el 10 de febrero de 2025 al Archivo General de la Nación mediante correo electrónico y con envió de una presentación que da cuenta de la situación antes

		planteada a fin de recibir orientaciones respecto de cómo avanzar en esta actividad. Como plan de trabajo para 2025, se espera continuar con la organización de expedientes con todos los procesos archivísticos, realizar inventarios documentales de archivos de gestión, conformar expedientes en GESDOC, realizar inventario para Archivo Central y realizar actualización de documentos del proceso de gestión documental. Para ello, se sugiere priorizar la vinculación de personal idóneo que coadyuve en esta tarea.
9	Atención a la ciudadanía	Es necesario continuar con la implementación de la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía y apropiar los resultados de la Encuesta de Atención a la Ciudadanía, de tal modo que esto impacte el beneficio de la ciudadanía y diferentes grupos de valor, así como las mediciones relacionadas con el desempeño institucional enmarcadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Como resultado de dicha encuesta se evidencia que es indispensable mejorar en la claridad precisión de las respuestas, pues los resultados no son satisfactorios en ese punto. También se destaca la necesidad de una colaboración fluida y efectiva para mejorar los tiempos de respuesta del segundo nivel y definir rutas claras para responder a consultas específicas (como hábeas data, protección de datos, presuntos casos de corrupción, entre otros). Estas rutas deben quedar documentadas en procesos, procedimientos, lineamientos e instructivos, los cuales deben ser conocidos y apropiados por toda la Entidad, apoyados por la pedagogía y sensibilización necesaria.
10	Atención a la ciudadanía	Es fundamental establecer mecanismos de comunicación que faciliten la información sobre actividades, acciones, programas, cambios, y convocatorias de interés para la ciudadanía, teniendo en cuenta que el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano debe estar

		informado para poder responder adecuadamente a los requerimientos de la ciudadanía.
11	Administrativo	Teniendo en cuenta las recomendaciones del Asesor de Control Interno y los procedimientos establecidos al interior de la Unidad, es necesario insistir en el cumplimiento de tiempos mínimos para la solicitud de estos desplazamientos según lo establecido en las resoluciones 0076, 0348 y 0355 de 2024, con el fin de minimizar las extemporaneidades en las solicitudes.
12	Personal de planta o, en su defecto, contratistas	Se requiere contar con personal para atender procesos transversales de la entidad relacionados con SST, Gestión Documental y asuntos contables.
13	Clima laboral	Aunque la entidad cuenta con un SG-SST adecuado para satisfacer las necesidades de la entidad, es fundamental contar con mas recursos (humanos, técnicos, financieros, etc) para atender factores de Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta que se deben implementar las recomendaciones realizadas por Compensar, en el marco de la Resolución 2764 de 2022, para mejorar el clima laboral y promover la salud y el bienestar de los servidores y colaboradores.
14	Asuntos sindicales	Es necesario estar atentos a las mesas de negociación del pliego de solicitudes presentado por el sindicato de empleados del servicio público de empleo – SESPE, 2025-2027, así como al cumplimiento de lo que en ese marco se acuerde.
15	Prevención del daño antijurídico	Se recomienda la participación activa y efectiva de los directivos en la presentación de estrategias y propuestas de prevención del daño antijurídico, dado que, en el último trimestre del presente año se debe elaborar la nueva política de prevención del daño antijurídico para la vigencia 2026-2027. En aras de continuar con cero procesos judiciales en contra, es necesario continuar minimizando riesgos, lo cual se obtiene con un seguimiento diligente al desempeño de las funciones de todos los directivos, servidores y colaboradores de las distintas dependencias de la entidad.

		Sumado a lo expuesto, es conveniente invitar a los directivos y asesores a analizar de manera permanente las causas o temas en que más conflictividad al interior de la entidad puedan surgir y proponer estrategias para impedir las, encausarlas o resolverlas, para así prevenir cualquier riesgo que pueda conllevar un futuro proceso judicial o administrativo.
16	Actuaciones disciplinarias	Es necesario establecer el procedimiento para la gestión de actuaciones disciplinarias, garantizando principios de objetividad, imparcialidad y doble instancia.
17	Mejora normativa	Desde la Dirección se identificó la necesidad de ser más visibles ante la Red de Prestadores y documentar nuestras gestiones; no obstante, no se ha encontrado receptividad para la expedición de circulares o directivas para el efecto. Se sugiere continuar con las reuniones en las que se convoque a las áreas y al equipo jurídico de la entidad, para acompañarlos en la elaboración y expedición de lineamientos jurídicos que contribuyan al fortalecimiento del Servicio Público de Empleo. Adicionalmente, para avanzar en la actualización de normas y actos administrativos, es necesario sugerir a los equipos de trabajo que puedan garantizar transversalización de conocimientos en cada una de las áreas, ya que se evidencia especialización de algunos funcionarios y no de todo el equipo de trabajo. Lo anterior, ha dificultado el proceso y ha generado demoras en los trámites.

10. INSTANCIAS DE GOBERNANZA INTERNA Y EXTERNA

10.1. Instancias de gobernanza en las que participa la Unidad del SPE

La Unidad participa en las siguientes instancias refiere a las instancias externas e internas, en cumplimiento de la normatividad vigente:

Tabla 39. Instancias de participación de la Unidad del SPE

PARTICIPACIÓN DE LA UNIDAD DEL SPE				
Denominación	Tipo de Instancia	Fundamento Normativo	Periodicidad de Reuniones	Participante
Subcomité Nacional de Sistemas de Información	Comité Externo del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas	Ley 1448 de 2011	Conforme a citación mínimo 4 veces al año	Subdirección de Promoción
Generación de Ingresos	Mesa de Trabajo Externa	Auto No 373 de 2016 de la Corte Constitucional	Semestral	Subdirección de Promoción
Comité sectorial de gestión y desempeño del sector	Comité Externo	Resolución 420 de 2019 del Ministerio de Trabajo	Ordinariamente cuatro veces al año	Directora General
Subcomité departamental de gestión y desempeño del sector Trabajo	Comité Externo	Resolución 420 de 2019 del Ministerio de Trabajo	Ordinariamente cada dos meses	Subdirección de Promoción
Comité de Auditoría Interna del Sector Trabajo	Comité Externo	Resolución 420 de 2019 del Ministerio de Trabajo	Ordinariamente dos veces al año	Asesor de control interno
Mesa de Coordinación Técnica	Comité Externo (proyecto BID)	Manual operativo proyecto BID	De acuerdo con convocatoria	Delegado alta dirección
Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano	Comité Externo (en calidad de invitados)	Ley 1979 de 2019 y reglamentada por el Decreto 1346 de 2020	De acuerdo con convocatoria	Subdirección de Promoción
Consejo de Adulto Mayor	Comité Externo (en calidad de invitados)	Decreto 163 de 2021	Ordinariamente tres (3) veces por año	Subdirección de Promoción

Comité de Conciliación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Comité Interno	Resolución 0678 de 2022	una vez al mes	La alta dirección, el asesor jurídico y el asesor de planeación
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	Comité Interno	Resolución 0189 de 2023	una vez al mes	Servidores de la Unidad designados y/o elegidos
Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial del Servicio público de Empleo.	Comité Interno	Resolución 220 de 2023	una vez al mes	Servidores de la Unidad designados y/o elegidos
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Interno	Resolución 137 de 2024	una vez al mes	Altos directivos y asesores
Comité Operativo de Emergencias – COE	Comité Interno	Resolución 201 de 2017	indeterminado	Servidores de la Unidad designados y/o elegidos
Comité de Control Interno	Comité Interno	Resolución 253 de 2018	Dos veces al año	Altos directivos y asesores

Comité de Sostenibilidad Contable	Comité Interno	Resolución 872 de 2019	Cada 4 meses	Secretario (a) General, Asesor (a) de Dirección General con funciones Jurídicas, El Asesor (a) de Dirección General con funciones de Planeación, El Coordinador (a) del Grupo Financiero, El Servidor (a) Público con funciones de Contador
Comité de Contratación	Comité Interno	Resolución 258 de 2020	indeterminado	Con voz y voto: Los tres subdirectores y los asesores de planeación, jurídico y estratégico. Invitados permanentes con voz, sin voto: Asesor de Dirección con funciones de Control Interno o su delegado, Coordinador (a) del Grupo Financiero, Coordinador (a) del Grupo Contractual
Consejo Directivo	Comité Interno	Acuerdo 01 de 2014	una vez cada mes	Con voz, sin voto: Directora General Como secretaria técnica: asesora jurídica

Mesa Técnica	Interno	Resolución 86 de 2024	De acuerdo con convocatoria	Subdirectores misionales, Asesor Misional Grado 14, Asesora de Planeación y Asesora Jurídica
--------------	---------	-----------------------	-----------------------------	--

Fuente: Reporte de la Asesora Jurídica de la Unidad del SPE, de fecha 25 de febrero de 2025

10.2. Instancias de participación de la Dirección General

Se refiere a las instancias internas en las que participa el director/a, según normas de obligatorio cumplimiento.

Tabla 40. Instancias de participación de la Dirección General de la Unidad del SPE

PARTICIPACIÓN DIRECTOR/A GENERAL			
DENOMINACIÓN	TIPO DE INSTANCIA	FUNDAMENTO NORMATIVO	PERIODICIDAD DE REUNIONES
Comité sectorial de gestión y desempeño del sector	Comité Externo	Resolución 420 de 2019 del Ministerio de Trabajo	cuatro veces al año
Comité de Conciliación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Comité Interno	Resolución 0678 de 2022	una vez al mes
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Interno	Resolución 137 de 2024	una vez al mes
Comité de Control Interno	Comité Interno	Resolución 253 de 2018	Dos veces al año
Comité de Sostenibilidad Contable	Comité Interno	Resolución 872 de 2019	una vez cada 4 meses
Consejo Directivo	Comité Interno	Acuerdo 01 de 2014	una vez cada tres meses

Fuente: Reporte de la Asesora Jurídica de la Unidad del SPE, de fecha 25 de febrero de 2025

11. ASUNTOS JURÍDICOS Y DE CONTROL

11.1. Procesos judiciales activos

La representación judicial de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo está a cargo de la Secretaría General, de conformidad con el numeral 4 del Artículo 15 del Decreto 2521 del 15 de noviembre de 2013 que establece como función del (la) Secretario (a) General: *“Representar judicial y extrajudicialmente a la entidad en los procesos y actuaciones que se instauren en su contra o que ésta deba promover, mediante poder o delegación, y supervisar el trámite de los mismos”*, y el artículo 7 de la Resolución 0427 de 2021: *“Delegación en materia Judicial y Extrajudicial. Delegar en el Secretario General, la representación judicial y extrajudicial de la entidad en los asuntos litigiosos y administrativos en los que sea parte o tenga interés.”*

Así las cosas, en cumplimiento de lo dispuesto en las normas referidas, la Secretaría General, a través de la profesional designada para estos asuntos, en informe del 26 de febrero, presentó el estado actual de procesos judiciales, a saber:

Periodo 1º de enero a 31 de diciembre de 2023. Dos (2) PROCESOS JUDICIALES:

- 1) Proceso de Nulidad y Restablecimiento del Derecho No. 110013335022-2021-00103-01
 - Demandante: Betzaida Cuero Ponce
 - Demandadas: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y Comisión Nacional del Servicio Civil
 - Autoridad Judicial donde cursa actualmente el proceso: Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda – Subsección A
 - Instancia en la que se encuentra el proceso judicial: Segunda Instancia.
 - Estado: Sentencia de segunda instancia del 28 de febrero de 2023, mediante la cual se confirma la sentencia dictada el 31 de enero de 2022, proferida por el Juzgado 22 Administrativo de Oralidad del Circuito de Bogotá, que negó las pretensiones de la demanda.
Notificada el 28 de marzo de 2023, según consulta realizada en la página de la rama judicial. El proceso se encuentra en estado TERMINADO en el eKOGUI, en atención a que fue expedida el 05/12/2023 por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda – Subsección A, constancia de ejecutoria de la sentencia de segunda instancia.
- 2) Proceso de Nulidad y Restablecimiento del Derecho No. 110013342046-2019-00001-02
 - Demandante: Víctor Rolando Jaime Velandia
 - Demandadas: Comisión Nacional del Servicio Civil, Universidad de Medellín, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

- Autoridad Judicial donde cursa actualmente el proceso: Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda – Subsección F
- Instancia en la que se encuentra el proceso judicial: Segunda Instancia.
- Estado: El 15 de noviembre de 2023 el Tribunal Administrativo de Cundinamarca notifica sentencia de segunda instancia del 03 de octubre de 2023, que confirma la sentencia del 31 de mayo de 2022 que negó las pretensiones de la demanda. El 27/11/2023 y 06/12/2023 presentación memorial solicitud de constancia ejecutoria sentencia segunda instancia.

Periodo 1° de enero a 31 de diciembre de 2024. Un (1) PROCESO JUDICIAL:

- 1) Proceso de Nulidad y Restablecimiento del Derecho No. 110013342046-2019-00001-02
 - Demandante: Víctor Rolando Jaime Velandia
 - Demandadas: Comisión Nacional del Servicio Civil, Universidad de Medellín, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
 - Autoridad Judicial del proceso:

Primera instancia: Juzgado Cuarenta y Seis Administrativo del Circuito de Bogotá - Sección Segunda.

Segunda instancia: Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda – Subsección F
 - Instancia en la que se encuentra el proceso judicial: El proceso fue devuelto al juez de segunda instancia para su archivo.
 - Estado: El 15 de noviembre de 2023 el Tribunal Administrativo de Cundinamarca notificó sentencia de segunda instancia del 03 de octubre de 2023, que confirmó la sentencia del 31 de mayo de 2022 que negó las pretensiones de la demanda. El proceso se encuentra en estado TERMINADO en el eKOGUI, en atención a que el 20/05/2024 el Juzgado Cuarenta y Seis Administrativo del Circuito de Bogotá - Sección Segunda, allegó constancia de ejecutoria de la sentencia de segunda instancia.

Periodo 1° de enero a 15 de febrero de 2025:

A la Unidad del Servicio Público de Empleo no le fueron notificadas demandas en el año 2024, como tampoco en lo corrido del año 2025.

La entidad no tiene actualmente procesos judiciales en trámite en los cuales sea parte.

11.2. Acciones constitucionales

Periodo 1° de enero a 31 de diciembre de 2023:

ACCIONES DE TUTELA en las que la Unidad del SPE actuó como parte:

Número total de acciones de tutela: 24

Número de acciones de tutela en las que la entidad fue vinculada: 22

Número de acciones de tutela en las que la entidad fue accionada: 2

Número de acciones de tutela que invocan derecho de petición-entidad accionada: 2

Número de acciones de tutela en contra - entidad accionada: 1

Número de acciones de tutela a favor – entidad accionada: 1

Periodo 1° de enero a 31 de diciembre de 2024:

ACCIONES DE TUTELA en las que la Unidad del SPE actuó como parte:

Número total de acciones de tutela: 14

Número de acciones de tutela en las que la entidad fue vinculada: 8

Número de acciones de tutela en las que la entidad fue accionada: 6

Número de acciones de tutela que invocan derecho de petición-entidad accionada: 2

Número de acciones de tutela en contra - entidad accionada: 0

Número de acciones de tutela a favor – entidad accionada: 6

Periodo 1° de enero a 15 de febrero de 2025:

ACCIONES DE TUTELA en las que la Unidad del SPE ha actuado como parte:

Número total de acciones de tutela: 2

Número de acciones de tutela en las que la entidad fue vinculada: 2

Número de acciones de tutela en las que la entidad fue accionada: 0

Número de acciones de tutela que invocan derecho de petición-entidad accionada: 0

Número de acciones de tutela en contra - entidad accionada: 0

11.3. Solicitudes de conciliación

Durante el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2023 al 15 de febrero de 2025, no se sometieron a estudio y decisión del Comité de Conciliación trámites de conciliación, como quiera que no fueran radicadas en la entidad solicitudes de conciliación.

11.4. Jurisdicción coactiva

A continuación se refieren los cuatro (4) procesos de cobro coactivo que se han tramitado en la Unidad del SPE, de los cuales tres (3) ya están finalizados. Es de resaltar que la norma aplicable a estos procesos es la Resolución 000651 del 28/05/2018, por la cual se adopta el reglamento interno del recaudo de cartera de la Unidad del SPE.

1) GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA - Cobro persuasivo. Valor: \$13.500.000
(Terminado)

Título Ejecutivo: **Resolución 000087 del 02/02/2017, notificada por aviso el 27/02/2017, Liquidación unilateral del Convenio Interadministrativo No. 69 del 17/06/2015**, cuyo objeto fue *“Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para continuar con la operación y funcionamiento del servicio público de empleo en el departamento del Magdalena”*.

2) COOMEVA EPS EN LIQUIDACIÓN - Cobro persuasivo. Valor: \$286.496 (Actualmente abierto)

Incapacidad de exfuncionaria Betzaida Cuero Ponce - liquidada y pendiente por cancelar por Coomeva EPS en liquidación.

Incapacidad 4 días – No.12268614 del 31/05/2019 al 03/06/2019, días de reconocimiento 2 días por valor de \$286,496.

*El 09/03/2022 se radicó en el portal web de Coomeva *“en Liquidación”* la acreencia, Radicado No. 6940.

*El 23/06/2022 Coomeva en Liquidación notifica la Resolución No. A-002848 del 21/06/22, por la cual se excluye de la masa la acreencia por tratarse de recursos que hacen parte del SGSSS, se reconoce totalmente la acreencia presentada de manera oportuna por la Unidad por valor de \$572,991 y ordena pagar los créditos excluidos de la masa en la medida en que las disponibilidades de la entidad en liquidación lo permitan.

*El 31/08/2023 Coomeva en Liquidación remite aviso de integración junta acreedores de la no masa.

3) NUEVA EPS – Cobro persuasivo (Terminado)

- Incapacidad por licencia de paternidad de Leonardo Castro Ortiz Fecha inicio 11/05/2023 por 14 días, por valor de \$3.636.762. (El Ministerio de Hacienda identificó su pago)
- Incapacidades por enfermedad general de Nelsy Paola Daza Cuy.

4) SURA EPS – Transcripción incapacidad - Cobro persuasivo. (Terminado)

Incapacidad por enfermedad general de María Alejandra Torres Romero: Transcripción de Incapacidad por tres (3) días 19, 20 y 21 de diciembre de 2023. Solicitud de pago de un (1) día.

La Unidad del SPE no tiene actualmente procesos judiciales en los que sea parte, esto es, a la Unidad del SPE no le han sido radicadas solicitudes de conciliación extrajudicial, no ha sido notificada de demandas en su contra, como tampoco ha presentado demandas, lo que revela los logros obtenidos con ocasión de las diferentes gestiones realizadas por la entidad para la prevención del daño antijurídico.

11.5. Procesos disciplinarios

Tabla 41. Relación de procesos disciplinarios anonimizados

PROCESO	INFORMANTE O QUEJOSO	ESTADO ACTUAL
2021-013	Informe Secretario General	Archivado - vigencia 2023
2023-000	Informe Control Interno	Remitido por competencia a la PGN en la Vigencia 2023
2023-001	Informe Cámara de Representantes	Archivado - vigencia 2024
2023-002	Informe Control Interno	Archivado - vigencia 2024
2024-001	Informe Control Interno	Investigación disciplinaria
2024-002	Informe Control Interno	Indagación previa
2024-003	Informe Contraloría General de la República	Archivado - vigencia 2024
2024-004	Informe Contraloría General de la República	Indagación previa
2024-005	Informe Contraloría General de la República	Indagación previa
2024-006	Informe Control Interno	Archivado - vigencia 2024
2024-007	Informe Control Interno	Indagación previa
2024-008	Informe Control Interno	Indagación previa
2024-009	Informe Control Interno	Decisión inhibitoria
2025-010	Informe Control Interno	Indagación previa
2025-011	Informe Control Interno	Indagación previa

2025-012	Informe Control Interno	Indagación previa
2025-013	Informe Control Interno	Indagación previa

Fuente: Reporte de la Asesora Jurídica de la Unidad del SPE, de fecha 25 de febrero de 2025

11.6. Estado del sistema de control interno

11.6.1. Estado del sistema de control interno.

De conformidad con los resultados de la última evaluación semestral independiente del sistema de control interno presentada, correspondiente al II semestre de 2024, publicada en la página WEB de la Unidad y radicada a la Dirección General mediante oficio SPE-DG-2025-IE-0000381, es dable señalar lo siguiente:

- Pese a que en la evaluación se afirma que el Sistema de Control Interno es efectivo, aunque tiene aspectos por mejorar, es necesario evaluar cuales son las causas para que en el segundo semestre del año 2024 hayan incrementado las observaciones realizadas por el Asesor de Control Interno en el marco de las auditorías realizadas.
- Existen algunos asuntos que requieren especial atención, por ser reiterativos, teniendo en cuenta la evaluación presentada en el II semestre y su comparativo frente a la presentada en el primero, veamos:
 - Se detectaron falencias en la publicación del mapa de aseguramiento, en la matriz de accesos y en el procedimiento de control, en la presentación de estados financieros de 2023 en la rendición de cuentas, así como en la publicación del informe de auditoría realizada en 2024 por la Contraloría General de la Republica.
 - Se detectaron falencias en el seguimiento a la matriz de riesgos contractuales.
 - Se detectaron falencias en el seguimiento y evaluación de procesos o servicios tercerizados.

De todas estas falencias ya se informó a los responsables, quienes asumieron o están asumiendo las acciones correspondientes para superarlas.

11.6.2. Estado del sistema de control interno contable

Mediante oficio SPE-DG-2024-IE-0000310, correspondiente al informe de la evaluación contable al 31 de diciembre de 2023, reportado a la Contaduría General de la Nación, el sistema de control interno contable se calificó como “eficiente” con una calificación de 4.87.

Dentro de las recomendaciones realizadas, se sugirió efectuar las modificaciones al Manual de Políticas Contables de la entidad por cambios normativos.

De esta falencia ya se informó a los responsables, quienes asumieron las acciones correspondientes para superarla. En esa medida el proyecto de resolución fue revisado por la Asesora Jurídica en el mes de marzo de 2025, quien devolvió con comentarios a Secretaría General.

La evaluación del sistema de control interno contable correspondiente a la vigencia 2024 se encuentra en proceso, y será remitido por el Asesor de Control Interno después de ser presentado por el CHIP local de la Contaduría.

11.6.3. Seguimiento a Planes de Mejoramiento vigentes a 2024

Mediante oficio SPE-DG-2024-IE-0001259 se reportó a la Dirección General el seguimiento de los planes de mejoramiento con corte al 30 de septiembre de 2024. En el mencionado informe, que puede ser consultado en GESDOC, se evidencia que existían 13 planes de mejoramiento activos a cargo de Secretaría General (12) y Planeación (1). De los 13 planes se desprendían 84 actividades: 47 cumplidas, 36 en proceso de cumplimiento y 1 incumplida (relacionada con “planes de mejoramiento unificados de los seguimientos semestrales a las PQRSD de 2023 y 2024” a cargo de Secretaría General).

Además de los 12 planes a cargo de Secretaría General, vale la pena destacar el plan de mejoramiento en cabeza de Planeación, relacionado con “la política de transparencia y el acceso a la información pública”, que de las 84 actividades reportadas para la totalidad de planes, tiene 4 que están en proceso de cumplimiento.

Es importante dejar de presente la recomendación realizada en su informe por el Asesor de Control Interno, quien solicitó formular acciones correctivas a futuro y no correcciones únicamente; esto, para mejorar la eficacia de los planes de mejoramiento.

11.6.4. Seguimiento a Planes de Mejoramiento vigentes al 20 de febrero 2025.

Según la información reportada por el Asesor de Control Interno, a corte del 20 de febrero de 2025, se encontraban activos doce (12) planes de mejoramiento, veamos:

Tabla 42 . Planes de mejoramiento activos a febrero 20 de 2025

Fecha informe de auditoría	Radicado	Tema	Observaciones
20/09/2023 21/03/2024 13/09/2024	SPE-DG-2023-IE-0000789 SPE-DG-2024-IE-0000371 SPE-DG-2024-IE-0001071	Planes de mejoramiento unificados de los seguimientos semestrales a las PQRSD vigencia 2023 y 2024	incumplimiento promesa de valor para respuesta antes de control Falta encuesta de satisfacción
8/03/2024	SPE-SG-2024-IE-0000320	Evaluación a la ejecución y liquidación de contratos y convenios de cooperación y las funciones de supervisión. Enero-Noviembre 2023	Cargue de información en SECOP Incumplimiento de requisitos para pagos debilidades en la aprobación de las cuentas de cobro diferencias entre las obligaciones de los estudios previos con el clausulado e informe de actividades.
15/04/2024	SPE-DG-2024-IE-0000433	Informe austeridad IV trimestre de 2023.	Falta de oportunidad en la legalización de comisiones
29/05/2024	SPE-DG-2024-IE-0000618	Seguimiento informe cuenta anual consolidada vigencia 2023 y reporte mensual contractual primer trimestre de 2024 a la Contraloría General de la República – SIRECI.	Diferencias de la información oficial de la Unidad respecto a la información reportada a la Contraloría General de la República
24/07/2024	SPE-DG-2024-IE-0000816	Evaluación de los procesos de contratación Julio a Septiembre 2024	Información no cargada en SECOP o cargada extemporáneamente
13/09/2024	SPE-DG-2024-IE-0001072	Auditoría Evaluación Del Proceso De Liquidación De Nómina, Prestaciones Sociales, Retención En La Fuente.	Diferencia entre el valor certificado por cesantías por la unidad, respecto a la certificación expedida por el FNA
7/06/2024	SPE-DG-2024-IE-0000658	Informe De Seguimiento Al Cumplimiento Normativo De La Política De Transparencia Y Acceso A La Información Pública (ITA)	Plan de mejoramiento no formalizado ante control interno Debilidades en el proceso de actualización y publicación de la información requerida
17/10/2024	SPE-DG-2024-IE-0001173	Auditoría evaluación del proceso de administración de riesgos y el diseño de controles	falta implementar la política de incluir como insumo para la actualización de los mapas de riesgos, los informes de control interno
24/10/2024	SPE-DG-2024-IE-0001194	Auditoría evaluación proceso de custodia de bienes muebles y de consumo / arqueo de caja menor.	Incumplimiento normativo en la legalización de caja menor
17/12/2024	SPE-DG-2024-IE-0001387	Evaluación Tramite de autorizaciones	actualización normativa en el SUIT
19/12/2024	SPE-DG-2024-IE-0001402	Evaluar la ejecución y liquidación de los contratos y convenios de cooperación y las funciones de supervisión al 31 de octubre de 2024	Cargue de información en SECOP Incumplimiento de requisitos para pagos debilidades en la aprobación de las cuentas de cobro diferencias entre las obligaciones de los estudios previos con el clausulado e informe de actividades.
18/02/2025	SPE-DG-2025-IE-0000381	Informe evaluación independiente sistema de control interno II semestre 2024	Debilidades en la entrega de información a control interno reiteración en recomendaciones falta de procedimiento para manejo y declaración de conflicto de interés Falta de socialización mapa de aseguramiento falta procedimiento reporte de debilidades de control interno

Fuente: Tabla construida por el Asesor de Control Interno y remitida vía correo electrónico el 25 de febrero de 2025

11.6.5. Evaluación por dependencias

Mediante oficio SPE-DG-2024-IE-0000182 se radicó ante la Dirección General la evaluación por dependencias para la vigencia 2023. En el mencionado oficio se informa que, de acuerdo con las evidencias cargadas en SEPIA, todas las dependencias y asesores cumplieron en un 100% con el plan de acción de la respectiva vigencia.

oficio SPE-DG-2025-IE-0000292 correspondiente a la evaluación por dependencias vigencia 2024. En el mencionado oficio se informa que, de acuerdo con las evidencias cargadas en SEPIA, todas las dependencias y asesores cumplieron en un 100% con el plan de acción de la respectiva vigencia.

11.7. Planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República.

11.7.1. Plan de Mejoramiento Auditoría Financiera vigencia 2023.

Radicado CGR 2024EE0110967 del 14 de junio de 2024. Fue suscrito el 5 de julio de 2024. Se tienen planteadas 6 actividades que se vienen atendiendo según cronograma. El último reporte de seguimiento se efectuó en diciembre de 2024 y según cronograma el cumplimiento final se tiene programado para septiembre de 2025.

Tabla 43. Plan de mejoramiento 2024 Auditoría financiera

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	CAUSA DEL HALLAZGO	ACCIÓN DE MEJORA	ACTIVIDADES / DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES / UNIDAD DE MEDIDA	ACTIVIDADES / CANTIDADES UNIDAD DE MEDIDA	ACTIVIDADES / FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES / FECHA DE TERMINACIÓN
De acuerdo con el análisis de los soportes contables aportados por la Entidad en el proceso de auditoría, se presentan movimientos por \$26.357.876.388, mientras que el saldo de la cuenta 4705 "fondos recibidos", en los Estados Financieros asciende a \$26.360.486.334, por lo que se observa una sobrestimación en la cuenta de \$2.609.946.	Debilidad en el control, seguimiento y conciliación de la información registrada en los libros auxiliares de la Cuenta ingresos recibidos.	Elaborar una matriz de seguimiento a la Conciliación de la información contable de la cuentas de ingresos recibidos de la Entidad con las cuentas contables recíprocas de Gastos "Fondos Entregados" de la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Elaborar y circularizar de manera mensual la conciliación de Cuentas Recíprocas de ingresos recibidos de la Entidad con las cuentas contables recíprocas de Gastos "Fondos Entregados" de la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional y diligenciar mensualmente la matriz de seguimiento.	Matriz elaborada	12	2024/08/01	2025/08/01
En el análisis realizado a la etapa precontractual, la CGR evidenció que en los estudios previos no relaciona el número ni el valor del CDP, el cual es respaldado de la contratación, tal como lo indica el Decreto 1082 de 2015 y el manual de Contratación de la UAESPE	Incumplimiento de los lineamientos establecidos por la norma en cuanto al desarrollo de la etapa precontractual e incertidumbre respecto a la apropiación presupuestal en la ejecución de los recursos públicos administrados por la UAESPE	Se actualizará la versión del formato de estudios previos de la Entidad, incluyendo el número y valor del CDP	Realizar la actualización de la versión del formato de estudios previos de la Entidad	Formato de estudios previos	1	2024/09/01	2024/11/01
Las acciones relacionadas con la gestión documental en la producción de expedientes físicos contractuales, no se ajustan de forma estricta con los lineamientos y pronunciamientos de las entidades competentes en materia de custodia y gestión documental.	La organización de los archivos debe estar basada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y reflejar un orden cronológico de acuerdo con los trámites administrativos que dan lugar a la producción documental, permitiendo la conformación del expediente, entendido como el conjunto de tipos documentales que tratan un mismo asunto o materia.	La Unidad del SPE, realizará el proceso de organización de los expedientes contractuales de acuerdo con las Tablas de Retención Documental vigentes. Dichos expedientes son de tipo híbrido (impreso, en plataformas Secop I-II y Sistema de Gestión Documental-GesDoc)	Se realizará la clasificación, ordenación y descripción de los expedientes contractuales de acuerdo con las Tablas de Retención Documental vigentes.	Expedientes contractuales organizados según Tablas de Retención Documental vigentes.	113	2024/08/01	2025/06/30
Se evidencia la omisión en la publicación de diferentes documentos necesarios para la verificación de la ejecución efectiva en todas las etapas contractuales (precontractual, contractual y pos contractual)	Cuando la Entidad Estatal ejecute recursos públicos, debe publicar en El SECOP (I o II según corresponda) todos los Documentos del Proceso; en caso contrario debe publicar en el SECOP (I o II según corresponda) los datos de adjudicación y ejecución de contratos, en los términos previstos en la norma.	Actualizar el manual de supervisión e interventoría de la Entidad, incorporando un listado enunciativo de documentos que deben publicarse en plataforma transaccional secop II, dependiendo de la modalidad	Modificación del Manual de Supervisión e interventoría de la Entidad	Manual de Supervisión e interventoría de la Entidad actualizado	1	2025/01/31	2025/03/30
Se evidencia que existieron novedades en los contratos que se relacionan, las cuales no fueron documentadas, tal como lo reza el Manual de Supervisión e Interventoría.	Incertidumbre en cuanto a la ejecución contractual y sus modificaciones	Actualizar el Manual de Supervisión e interventoría de la Entidad, incluyendo la estructuración electrónica de las actas de modificaciones contractuales, conforme a la plataforma transaccional secop II.	Modificación del Manual de Supervisión e interventoría de la Entidad	Manual de Supervisión e interventoría de la Entidad	1	2025/01/31	2025/03/30
En el examen de la muestra contractual, la CGR evidenció situaciones que contrarían lo citado en el Manual de Supervisión e Interventoría como funciones específicas de quien fuere asignado con función de supervisión. Ausencia de controles en los procesos de supervisión e interventoría	Incumplimiento del Manual de Supervisión e Interventoría de la UAESPE y riesgo de realizar pagos autorizados con base en informes de supervisión que causen impactos negativos a la Unidad	El grupo contractual de la Secretaría General, establecerá un punto de control adicional, en donde se lleven a cabo revisiones aleatorias sobre el 10% de los contratos de cada vigencia de la Entidad, con una periodicidad trimestral, con el fin de generar alertas a las supervisiones y disminuir riesgos negativos en la ejecución de los contratos	Jornadas trimestrales de revisiones aleatorias, en la plataforma secop II.	Acta de revisión y alertas generadas, trimestralmente.	4	2024/10/01	2025/09/30

11.7.2. Plan de Mejoramiento Auditoría de Cumplimiento Intersectorial vigencias 2021, 2022 y 2023.

Radicado CGR 2024EE0248789 del 19 de diciembre de 2024. Fue suscrito el pasado 30 de enero de 2025. Se tienen planteadas tres actividades de las cuales una se encuentra a cargo de la Coordinación de Contratos con fecha de inicio mayo de 2025 y fecha de finalización octubre de 2025 y dos más a cargo de la Subdirección de Promoción con fecha de inicio 01 de febrero de 2025 y fecha de finalización 31 de agosto de 2026.

Tabla 44. Plan de mejoramiento 2024 Auditoría de Cumplimiento

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	CAUSA DEL HALLAZGO	ACCIÓN DE MEJORA	ACTIVIDADES / DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES / UNIDAD DE MEDIDA	ACTIVIDADES / CANTIDADES UNIDAD DE MEDIDA	ACTIVIDADES / FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES / FECHA DE TERMINACIÓN
Publicación de documentos en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP II (A).	Debilidades en la obligación de publicar en el SECOP II, todos los documentos relacionados con los procesos de contratación, garantizando así la transparencia y publicidad.	Realizar jornadas de socialización a funcionarios, servidores públicos y supervisores sobre el manejo de la plataforma transaccional Secop II con relación al cargo de documentos generados de la actividad Contractual y así cumplir con la publicidad de los mismos	Capacitaciones realizadas por el Grupo Contractual	2 capacitaciones al año	2	29/05/2025	29/10/2025
(...) inobservancia a lo contemplado en la Sentencia T-025 de 2004 al no realizar un seguimiento efectivo ni un acompañamiento adecuado a las víctimas después de su colocación laboral, que denotan debilidades en el seguimiento adecuado por parte de la entidad, evidenciando inobservancia de lo establecido en la minuta contractual en la etapa 5.	Debilidades en la definición de las obligaciones y metas concertadas con aliados para el desarrollo de la estrategia de inclusión laboral para las víctimas, así como en el seguimiento continuo y control de sus resultados.	Definir las obligaciones y metas de las alianzas en función de las acciones y productos del proyecto de inversión. Además, establecer mecanismos para verificar que se cumplen las condiciones establecidas para los desembolsos o pagos, las obligaciones y las metas establecidas.	Mesas de trabajo para el diseño de parámetros y de las acciones a realizar en el marco de las alianzas de la estrategia de inclusión laboral para víctimas.	Documento que incluya los parámetros definidos en las mesas de trabajo.	1	2025/02/01	2025/05/31
(...) inobservancia a lo contemplado en la Sentencia T-025 de 2004 al no realizar un seguimiento efectivo ni un acompañamiento adecuado a las víctimas después de su colocación laboral, que denotan debilidades en el seguimiento adecuado por parte de la entidad, evidenciando inobservancia de lo establecido en la minuta contractual en la etapa 5.	Debilidades en la definición de las obligaciones y metas concertadas con aliados para el desarrollo de la estrategia de inclusión laboral para las víctimas, así como en el seguimiento continuo y control de sus resultados.	Definir las obligaciones y metas de las alianzas en función de las acciones y productos del proyecto de inversión. Además, establecer mecanismos para verificar que se cumplen las condiciones establecidas para los desembolsos o pagos, las obligaciones y las metas establecidas.	Definición de un manual de verificación para establecer los parámetros para hacer el seguimiento a la estrategia de inclusión laboral para víctimas.	Manual para el seguimiento a la estrategia.	1	2025/06/01	2026/08/31

11.7.3. Plan de Mejoramiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el marco de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, suscribió el contrato de prestación de servicios No.140 de 2024, con el objeto de realizar una auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo; cuyo resultado arrojó el siguiente plan de mejoramiento que se ejecutará en la vigencia 2025:

Tabla 45. Plan de mejoramiento SST

PROCESO	DEPENDENCIA	FECHA	CAUSA	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO/OBSERVACION	TIPO DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD(ES) PROPUESTA(S)	FECHA DE CUMPLIMIENTO
		(DD-MM-AA)					(DD-MM-AA)
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Falencias en el proceso de conformación del CCL	Se ha evidenciado que el Comité de convivencia correspondiente al periodo 2022-2024 estuvo vigente hasta el 30 de noviembre de 2024. A pesar que el 02 de diciembre se realizaron las elecciones, a la fecha no tiene conformado el Comité. Esta situación implica la ausencia de un Comité de convivencia, lo que constituye un incumplimiento ART. 6 de la resolución 312 de 2019.	Correctiva	Gestionar y realizar la designación de los miembros representantes de la Alta Dirección para posteriormente generar el acta de constitución	31/03/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Falta de adopción del formato que refleja el plan y los responsables de su formulación	Se evidenció que la entidad diseño y definió un plan anual de trabajo, y que fue publicado en la intranet, no cuenta con las firmas del empleador y del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que constituye incumplimiento Resolución 312 de 2019, art. 6	Correctiva	Formular y publicar el plan anual de trabajo para la vigencia 2025 con las firmas de los responsables (GTH-Secretario General-Director General)	31/01/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Fallas en la aplicación del procedimiento de reporte de accidente de trabajo	Se evidenció que el reporte de Accidentes de Trabajo se ha realizado 30 o 40 días después de ocurrido el evento, constituyendo incumplimiento al Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.1.7, al numeral 3.2.1., y el art 16 de la resolución 312.	Correctiva	Actualización del procedimiento para reporte de accidentes de trabajo con la indicación de punto de control en el reporte ante el Ministerio de Trabajo para los accidentes graves y mortales	31/05/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Falta de control y seguimiento respecto al profesional responsable del SG-SST	El soporte de la designación del responsable del SGSST es del 2023, a pesar que corresponde a un profesional vinculado por orden de prestación de servicios.	De Mejora	Designación del responsable del SG-SST de forma anual, siempre que corresponda a un profesional vinculado	31/03/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Se cuenta con un acto administrativo generalizado	La entidad cuenta con la asignación de responsabilidades en SST pero están generalizadas para todos los cargos.	De Mejora	Modificar el acto administrativo de asignación de responsabilidades detallando aquellas para cada uno de los niveles de los cargos que hacen parte de la planta de personal de la Entidad	30/06/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Desconocimiento en la necesidad de su análisis	Se evidenció que la entidad no desarrolla actividades de alto riesgo, pero no se cuenta con un análisis que soporte la inexistencia de las actividades.	De Mejora	Realizar y documentar un análisis interno que evidencie la no existencia de actividades de alto riesgo según la actividad económica de la Entidad	30/06/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Desconocimiento en la aplicación para la Entidad	Se evidenció que no se realiza la clasificación del origen de los peligros/riesgos que afectan los indicadores de frecuencia, severidad, mortalidad, incidencia y prevalencia en seguridad y salud en el trabajo. Esta omisión dificulta el análisis adecuado de los riesgos y la implementación de acciones preventivas efectivas.	De Mejora	Implementar un sistema de clasificación de los riesgos según su origen (físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales, etc.) que afectan los indicadores de frecuencia, severidad, mortalidad, incidencia y prevalencia en seguridad y salud en el trabajo.	30/09/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Falta de indicación sobre la participación de los trabajadores en el procedimiento que se adelanta para la actualización de la matriz de peligros	Se ha observado que, aunque se realiza la actualización de la matriz de peligros, este proceso no incluye la participación de los trabajadores, tal como lo establece el estándar. La identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos deben llevarse a cabo con la colaboración de empleados de todos los niveles de la empresa, y la matriz debe actualizarse, como mínimo, una vez al año	De Mejora	Documentar el procedimiento de actualización de la matriz de peligros, en el que se indique la participación obligatoria de los trabajadores de todos los niveles de la Entidad	30/09/2025

Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Falencias en el formato adoptado internamente	Se ha identificado que en el formato de investigación de accidentes AT TH-FI-32 se incluyen las recomendaciones del equipo auditor, pero no es clara la definición del plan de acción para el evento.	De Mejora	Actualización del formato de investigación de accidentes	31/05/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Falta de previsión en el proceso de conformación del Copasst	Se ha evidenciado que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) correspondiente al periodo 2022-2024 estuvo vigente hasta el 30 de agosto de 2024. Para iniciar el proceso de elección de representantes, se realizaron cuatro convocatorias debido a la falta de postulaciones, lo que llevó a que la conformación del COPASST 2022-2026 se llevara a cabo hasta diciembre. Como resultado, la entidad no contó con este comité durante aproximadamente tres meses, lo que también afectó el desarrollo de capacitaciones para el mismo.	De Mejora	Actualización del acto administrativo que reglamenta la conformación del Copasst	31/12/2025
Gestión de Talento Humano	Secretaría General	19/12/2024	Desconocimiento y falta de socialización de la conformación y funcionamiento del COE	Se evidencia que el Comité Operativo de Emergencias COE no ha asistido a capacitaciones ni ha realizado reuniones periódicas para evaluar y abordar los temas relacionados con emergencias.	De Mejora	Realizar al menos una jornada anual de sensibilización y capacitación al COE	31/12/2025

Fuente: Plan de Mejoramiento 2025 - Auditoría Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

ANEXOS

- Anexo 1.** Plan Estratégico Institucional 2023 -2026
- Anexo 2.** Memorias nodos regionales
- Anexo 3.** Informe Encuentros Regionales
- Anexo 4.** Agenda de aprendizajes Programa Empleos Sin Barreras.
- Anexo 5.** Memorias del Encuentro Tejiendo Redes anexar las memorias del encuentro
- Anexo 6.** Boletín especial encuentro de prestadores
- Anexo 7.** Estrategia Red Colaborando en Red
- Anexo 8.** Estrategia de Gestión Técnica
- Anexo 9.** Recomendaciones OIT para entes territoriales
- Anexo 10.** Resultados del diseño del piloto mujeres víctimas de violencia de género
- Anexo 11.** Informe de acciones jóvenes en Paz
- Anexo 12.** Propuesta del Índice Multidimensional de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación
- Anexo 13.** Procedimiento del Monitoreo a la Red de Prestadores
- Anexo 14.** Informe del estado del motor de inteligencia artificial
- Anexo 15.** Informes de resultados pilotos nuevo sistema de información
- Anexo 16.** Propuesta de modificación del MPC.
- Anexo 17.** Plan de acción institucional 2025.
- Anexo 18.** Apuestas y retos 2025
- Anexo 19.** Cronograma de Implementación del nuevo sistema de información
- Anexo 20.** Acta plan de seguimiento metas PND 2025
- Anexo 21.** Relación de procesos y procedimientos
- Anexo 22.** Tablero de control
- Anexo 23.** Información de gestión contractual



Anexo Formato. TH-Ft-38
ACTA DE ENTREGA DEL CARGO

Código: TH-Ft-20
Versión: 9
Vigente desde: 31 de agosto de 2023

FECHA DE DILIGENCIAMIENTO

DÍA

13

O

Marzo

AÑO

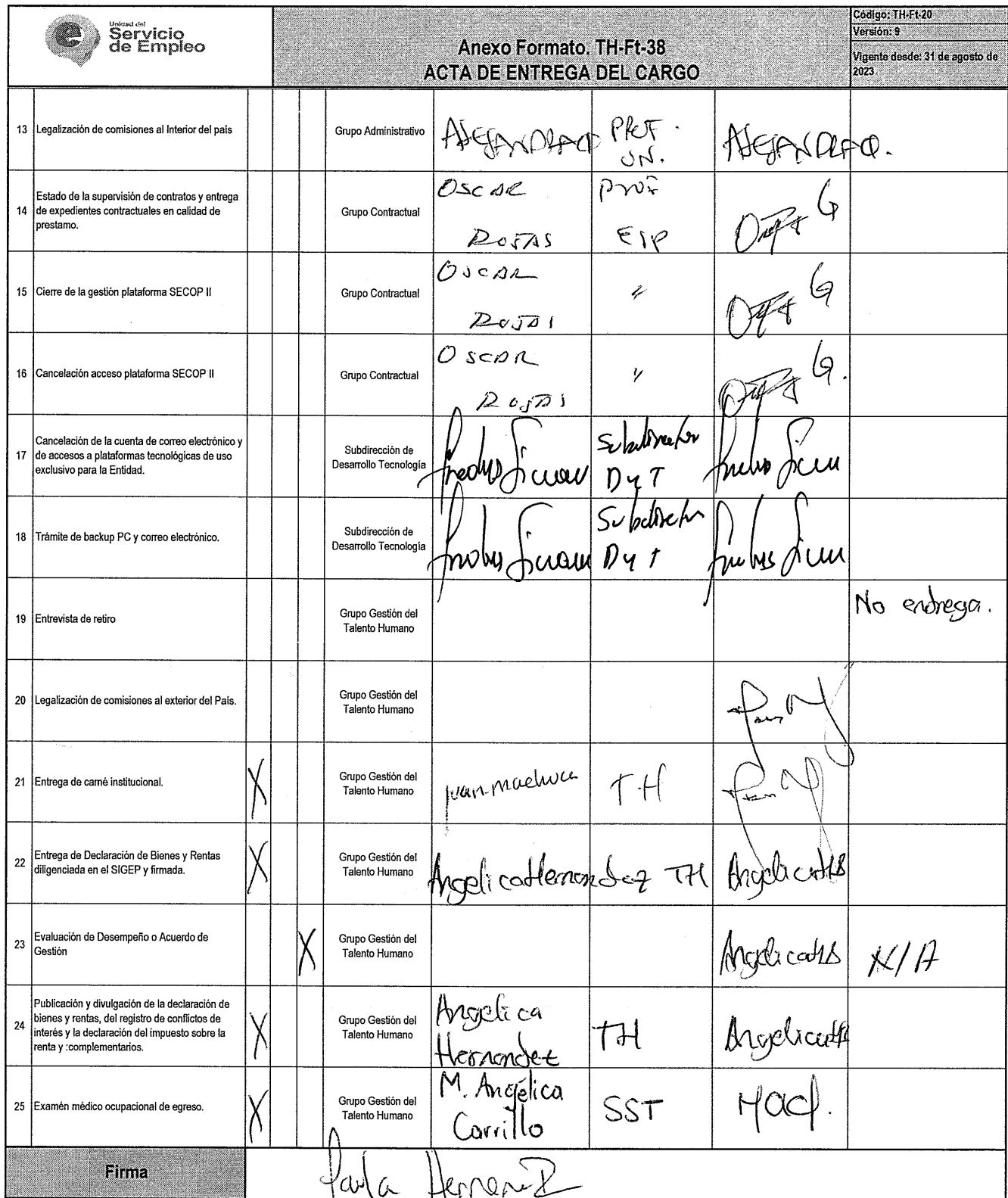
2025

DATOS GENERALES DEL SERVIDOR QUE SE RETIRA

NOMBRE	PAULA HERRERA IDÁRRAGA	CARGO	DIRECTORA GENERAL
DEPENDENCIA	DIRECCION GENERAL		
FECHA DE INGRESO	17/07/2023	FECHA RETIRO	13/03/2025

INFORMACION DE ENTREGA

N°	ASUNTO	SI	NO	NA	DEPENDENCIA	NOMBRE DE QUIEN CERTIFICA	CARGO	FIRMA	OBSERVACIONES
1	El funcionario ha entregado de todo aspecto inherente a su área de desempeño.				Jefe Inmediato				
2	Acta de entrega del cargo.				Jefe Inmediato				
3	Traslado de los documentos y carpetas de su propiedad que se encuentran en el DRIVE a quien designe el jefe inmediato				Jefe Inmediato				
4	Aspectos propios del proceso de Presupuesto.				Financiera	Sandra Garibay	Prof Esp	Sandra	—
5	Aspectos propios del proceso de Tesorería.				Financiera	Juan M. Contreras	Prof. Esp.	[Firma]	— 0 —
6	Aspectos propios del proceso de Contabilidad.				Financiera	Sandra Moreno	Prof. Esp.	[Firma]	— 1 —
7	Respuesta a PQRS.				Grupo Administrativo	Sergio Romain	Prof. Esp.	Sergio R.	N/A.
8	Cierre de la gestión de documentos en GESDOC.				Grupo Administrativo	Diana Catherine Velazquez	Téc Admón.	[Firma]	Se inactiva usuario
9	Entrega del inventario físico.	X			Grupo Administrativo	Portillo Bernal	Profesional Universitario	[Firma]	
10	Entrega de expedientes o archivos en préstamo.				Grupo Administrativo	Diana Catherine Velazquez	Téc Admón	[Firma]	N/A
11	Entrega de dotación brigadista.				Grupo Administrativo	Portillo Bernal	Profesional Universitario	[Firma]	
12	Entrega de tarjeta de acceso.				Grupo Administrativo	Portillo Bernal	Profesional Universitario	[Firma]	



	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

1. FECHA DE DILIGENCIAMIENTO					
DIA	17	MES	Marzo	AÑO	2025

2. INDICACIONES GENERALES
Realizar la entrega del cargo por retiro definitivo, traslado o reubicación del servidor, permitiendo la adecuada transferencia del conocimiento logrado, producto del desarrollo de las funciones desempeñadas en la Entidad, mediante el diligenciamiento de la presente acta de entrega, la cuál será un requisito para obtener el Paz y Salvo. Se debe diligenciar completamente el presente documento e indicar los asuntos de su competencia y el estado de cada uno de estos. Dentro de la Entrega del Cargo queda establecido: 1. Los servidores deben entregar toda la información electrónica y en físico relacionada con el ejercicio de las funciones. 2. Los servidores deben realizar la entrega del inventario físico ante la dependencia correspondiente y según lo establecido para tal fin. 3. Ningún servidor podrá movilizar/trasladar los equipos de cómputo de una dependencia a la otra. 4. El acta de entrega del puesto de trabajo debe tener el visto bueno del Jefe Inmediato. 5. Para los servidores de libre nombramiento y remoción que manejen recursos financieros, humanos y administrativos, adicional a la firma de la presente Acta, debe elaborar el respectivo Informe de Gestión.

3. INFORMACIÓN DEL SERVIDOR QUE ENTREGA	
Nombres y Apellidos:	Paula Herrera Idárraga
Cargo:	Directora General
Dependencia:	Dirección General
Nombre del Jefe Inmediato:	
Correo institucional:	Paula.herrera@serviciodeempleo.gov.co

4. INFORMACIÓN DEL SERVIDOR QUE RECIBE	
Nombres y Apellidos:	Fredys Simanca
Cargo:	Director encargado- Subdirector de Tecnología
Dependencia:	Subdirección de Tecnología

5. FUNCIONES ASIGNADAS SEGUN MANUAL DE FUNCIONES		
N° de función	Descripción	Señale con X las actividades que considera más complejas en su ejecución
1	Dirigir la ejecución, implementación y seguimiento de la Política Nacional del servicio público de empleo.	
2	Impartir directrices para la ejecución de las políticas, planes y programas que impulsen los acuerdos para el empleo para el desarrollo del servicio público de empleo.	

 Servicio Público de Empleo TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

3	Asesorar y acompañar al Gobierno Nacional en la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con las materias de su competencia.	
4	Definir y dirigir acciones y estrategias para la articulación y coordinación con la Red del Servicio Público de Empleo, con las entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo.	
5	Promover el fortalecimiento y la consolidación de la red del servicio público de empleo, mediante acciones de coordinación y articulación de las entidades que la componen y la priorización de territorio y población objetivos.	
6	Dirigir la gestión interinstitucional, para la implementación de la política del servicio público de empleo y promover la colaboración y articulación entre las entidades que integran la red del servicio público de empleo y de los demás interesados en el servicio público de empleo.	
7	Fomentar la inversión de recursos públicos y privados nacionales y de cooperación internacional para la prestación del servicio público de empleo.	
8	Promover los acuerdos para el empleo, nacionales o internacionales, que se requieran para el cumplimiento de las funciones de la unidad, en coordinación con las entidades competentes.	x
9	Dirigir, monitorear y evaluar la administración del servicio público de empleo y la red de prestadores del servicio público de empleo.	x
10	Impartir los lineamientos para la administración, operación y funcionamiento del sistema de información para el servicio público de empleo y los subsistemas que lo componen.	
11	Gestionar recursos de cooperación internacional y asistencia técnica en coordinación con las entidades competentes.	
12	Elaborar y someter a aprobación del Consejo Directivo los planes institucionales.	x

 Servicio Público de Empleo SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

13	Preparar, en coordinación con la Secretaría General el anteproyecto de presupuesto, la programación presupuestal y plurianual de la unidad, la desagregación anual del presupuesto, y efectuar el seguimiento y evaluación de su ejecución, recomendando las medidas necesarias para su cumplimiento.	
14	Presentar al Consejo Directivo el plan anual de adquisiciones, el anteproyecto de presupuesto y el programa anual mensualizado de caja, y realizar el seguimiento a su ejecución.	x
15	Nombrar y remover a los servidores públicos de la unidad, de conformidad con la normativa vigente.	x
16	Adjudicar y suscribir los contratos que sean requeridos por la entidad, ajustándose a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.	
17	Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del sistema de control interno de la entidad.	x
18	Formular, ejecutar y evaluar el plan estratégico de comunicaciones e imagen institucional y la estrategia de divulgación de esta.	
19	Crear, conformar y asignar funciones a los órganos de asesoría y coordinación, así como a los comités, comisiones y grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados para el adecuado funcionamiento de la unidad.	
20	Ejercer la competencia relacionada con el control disciplinario interno en segunda instancia, de acuerdo con la ley.	
21	Dirigir la implementación y sostenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de conformidad con la normativa vigente.	x
22	Diseñar e implementar sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos relacionados con el cumplimiento de la misión de la unidad.	

A continuación, de acuerdo con el número de la función, mencione las actividades necesarias para dar

 Servicio Público de Empleo servicio público de empleo	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

cumplimiento a cada una de ellas, según su experiencia en el cargo.

6. INFORMACIÓN DEL SERVIDOR QUE ENTREGA	
N° de función	Actividades a realizar para lograr el cumplimiento de las funciones
1	En el marco de la ejecución, implementación y seguimiento de la política nacional del Servicio Público de Empleo se promovió el establecimiento de metas estratégicas y objetivos claros que aporten de manera directa al cumplimiento de la misionalidad de la entidad. En este sentido, se diseñó el plan estratégico de la entidad, plan de acción y los retos para lograr las metas establecidas para el sector y el gobierno nacional.
2	En busca de establecer directrices en la ejecución de las políticas, planes y programas hacia el impulso de los acuerdos para el empleo, desde la Dirección General con apoyo de la asesora con funciones jurídicas se participó de manera activa en las propuestas de modificación del Mecanismo de Protección al Cesante- MPC lideradas desde el Ministerio del Trabajo.
3	Asesorar y acompañar al Gobierno Nacional en la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con las materias de su competencia.
4	Como parte de las estrategias diseñadas desde la Dirección General para lograr la articulación y coordinación con la Red del Servicio Público de Empleo, se creó la iniciativa "Red Colaborando en Red", una iniciativa diseñada para movilizar dos apuestas clave de la entidad. La primera, expandir las capacidades de gestión de la Red de Prestadores para fortalecer el acceso al empleo y fomentar trayectorias laborales que brinden más y mejores oportunidades para que la población alcance sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión. La segunda, mejorar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, impulsando una orientación clara hacia los resultados.
5	Las acciones asociadas al fortalecimiento y consolidación de la red del servicio público de empleo estuvieron enmarcadas en la articulación de las entidades y actores clave del sector trabajo en donde se presentaron los objetivos estratégicos establecidos para cada vigencia. Como resultado de estas actividades se logró la ejecución de los nodos regionales, 5 encuentros regionales y 1 encuentro nacional de prestadores.
6	Desde la Dirección General se promovió de manera constante la mejora de los procesos y procedimientos establecidos en la entidad. Como resultado de esta iniciativa, se fortaleció la gestión técnica en cabeza de la Subdirección de Promoción y se actualizó el procedimiento de monitoreo de la Subdirección de Administración y Seguimiento. Otra de las actividades clave desarrolladas en este marco fue la participación en espacios estratégicos para el posicionamiento y la visibilidad de la entidad, como aquellos organizados por el DNP, el Banco Mundial, Comfenalco Antioquia, la Cámara de la Diversidad, entre otros.
7	Dentro de la gestión de la inversión de recursos públicos, privados y de cooperación internacional, se lograron alianzas estratégicas y de articulación con Ministerio del Trabajo, Ministerio de la Igualdad, DANE, Banco Mundial, OIT, GIFMM, OIM que permitieron la mejora para la prestación del servicio público de empleo y el fortalecimiento de la red de prestadores.
8	Desde la Dirección General, se promovieron distintos espacios de cooperación como con el Ministerio de la Igualdad; Ministerio del Trabajo; Socieux+ de la Unión Europea; la Organización Internacional del Trabajo- OIT; Universidad del Rosario; Banco de la República; Banco Mundial, entre otros, los

 Servicio Público de Empleo SEMPRO	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

	cuales permitieron generar alianzas y fortalecer el abordaje a poblaciones y temáticas priorizadas en el PND, algunos de los aspectos abordados fueron población LGTBIQ+, mujeres, jóvenes y migrantes.
9	Como parte esencial de la administración y monitoreo del Servicio Público de Empleo, se impulsó la construcción de documentos técnicos que permitan el acceso a información clave sobre el mercado laboral, las publicaciones pueden ser consultadas en el siguiente enlace https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones. Asimismo, se participó y se realizó seguimiento cercano a la actualización del procedimiento de monitoreo a la red de prestadores de cara a hacer los procesos más claros y eficientes.
10	Sobre los lineamientos alrededor del Sistema de Información, se impartieron orientaciones alrededor de las mejoras del sistema, asimismo, se realizó el seguimiento y énfasis y la importancia de contar con un Sistema de Información robusto. En este sentido, se implementaron mejoras clave en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), destacando la integración de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), la cual estandariza el lenguaje ocupacional y optimiza el emparejamiento entre vacantes y perfiles. Además, se lanzó un nuevo Buscador de Empleo, con una interfaz más intuitiva, y se avanzó en el desarrollo del Nuevo Sistema de Información del SPE, que utiliza inteligencia artificial para mejorar la intermediación laboral. Los pilotos realizados con prestadores como Comfachocó y Confa Caldas permitieron identificar áreas de mejora como la migración de datos y los desafíos que podrían enfrentarse en territorios con baja conectividad.
11	Durante la gestión de la Dirección General en el periodo de 2023- 2025 se lograron establecer alianzas estratégicas con Organizaciones como USAID, OIT, Mercy Corps, Socieux, Banco Mundial quienes contribuyeron al fortalecimiento de capacidades en el ejercicio de la misionalidad del Servicio Público de Empleo. Por ejemplo, el proceso de diagnóstico del sitio web y de los servicios en la ruta de empleabilidad de las Casas de Refugio.
12	En relación con las funciones y compromisos vinculados al Consejo Directivo, es relevante destacar que la Secretaría Técnica no está bajo la responsabilidad de la Dirección General. No obstante, y considerando las dificultades para lograr las citaciones a este espacio, se enviaron diversas comunicaciones al Ministerio del Trabajo para gestionar la agenda de la Ministra, en ese momento Gloria Inés Ramírez. Asimismo, dada la baja participación de los representantes de los trabajadores y la falta de designación del representante de la Presidencia, se remitieron comunicaciones oficiales al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE) con el objetivo de asegurar la presencia del quórum necesario y las correspondientes designaciones para garantizar el funcionamiento adecuado del Consejo.
13	Desde la Dirección, en coordinación con la Secretaría General y la asesora de planeación, se brindaron lineamientos y se propiciaron espacios estratégicos con el equipo directivo para la definición del anteproyecto 2025, realizando el seguimiento necesario hasta su aprobación para la vigencia correspondiente. Asimismo, se efectuó un monitoreo continuo del presupuesto mediante el tablero de control presupuestal mensual remitido por Planeación, garantizando a su vez una adecuada planeación de las áreas durante la formulación del Plan Anual de Adquisiciones..
14	En relación con esta función y considerando las dificultades mencionadas en la función 12 respecto al quórum para la realización del Consejo Directivo, durante la vigencia de 2024 se logró llevar a cabo exitosamente la sesión para la aprobación del anteproyecto, esta sesión se realizó de manera virtual. Para la vigencia de 2025, se promovió con éxito el espacio con el Ministro Antonio Sanguino, logrando la convocatoria para la realización del comité el 25 de marzo.
15	Nombrar y remover a los servidores públicos de la unidad, de conformidad con la normativa vigente.

 Servicio Público de Empleo TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

	Como nominadora al interior de la entidad, expedí todos los actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba, en provisionalidad, en encargo y en cargos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo dispuesto en la ley y en el procedimiento interno de la Unidad. Del mismo modo, firmé los actos administrativos de aceptación de renuncia y de declaratoria de insubsistencia requeridos por las necesidades del servicio. Es de advertir que los mencionados actos fueron firmados por la suscrita desde mi posesión hasta mi desvinculación, previa comunicación de la necesidad del servicio a satisfacer por parte de los servidores competentes, estructuración del proyecto normativo desde el Grupo de Talento Humano como líder funcional del proceso, aval de Secretaría General, revisión de la Asesora Jurídica de la entidad y revisión de la abogada contratista encargada de validar previo a mi firma. Lo anterior, con el fin de garantizar que se encontraran ajustados al ordenamiento jurídico. Adicionalmente, la Dirección General participó en espacios para conversar con el sindicato sobre estos asuntos, dando respuesta a sus inquietudes verbalmente y por escrito; generó lineamientos para atender acciones de tutela relacionadas con el tema; solicitó en varios espacios (Comité Directivo y Comité de Conciliación) optimizar la comunicación entre directivos y demás servidores para garantizar que todos estuvieran informados de los cambios a realizar, y requirió reuniones con todos los directivos cuando fuere necesario para la toma de decisiones informadas relacionadas con estos asuntos.
16	Adjudicar y suscribir los contratos que sean requeridos por la entidad, ajustándose a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Pese a que la función referida fue delegada en Secretaría General mediante resolución 679 de 2022, derogada por la resolución 297 de 2024, desde la Dirección General promovimos espacios para que desde las áreas líderes de los distintos procesos y con responsabilidad en la ejecución de los distintos proyectos de inversión se expusiera ante los demás directivos los procesos contractuales a estructurar, su ejecución y sus resultados. Participé en los comités técnicos y de seguimiento a la ejecución de convenios, directamente y a través de delegados, siempre que fue requerido. Solicité apoyo a la abogada contratista de la Dirección General para que participara en la revisión de documentos precontractuales, contractuales y postcontractuales, siempre que ello fuera requerido desde las subdirecciones y Secretaría General. Solicité actualización constante y permanente sobre ejecución presupuestal y avance en la contratación en el marco del Comité Directivo, en aras de generar alertas y socializar información relevante para todo el equipo. Gestioné reuniones con aliados estratégicos para realizar alianzas a través de convenios y otros instrumentos, y participé de otras a las que fui convocada para llegar a puntos de acuerdo cuando existiera alguna necesidad especial.
17	En el marco de esta función, se llevaron a cabo diversas acciones orientadas a acoger e impulsar las disposiciones y recomendaciones brindadas por el asesor de Control Interno. Entre las principales acciones realizadas se destacan: 1. Se implementó un proceso sistemático de seguimiento y revisión continua de las recomendaciones emitidas por el asesor de Control Interno. Este proceso incluyó el seguimiento periódico de las acciones correctivas y preventivas, asegurando que cada

 Servicio Público de Empleo TRABAJO	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

	recomendación fuera debidamente analizada, comprendida y aplicada dentro de los plazos establecidos. 2. Para promover la implementación efectiva de las recomendaciones, se gestionó de manera directa con las distintas áreas de la entidad. Se remitieron correos con el fin de asegurar que las recomendaciones fueran ejecutadas conforme a lo señalado por el asesor.
18	En el marco de esta función, desde la Dirección General en coordinación y apoyo con la asesora de comunicaciones, se diseñó el plan estratégico de comunicaciones con el fin de definir los públicos objetivo, recursos, estrategia y acciones que permitan mejorar la comunicación interna y externa de la entidad.
19	En el marco de esta función, se creó a través de la Resolución 0086 de 2024 la Mesa Técnica en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, esta mesa tiene entre sus funciones: 1. Articular a las subdirecciones en el cumplimiento de los objetivos misionales y funcionales de la entidad. 2. Propiciar y facilitar el espacio de exposición y discusión para analizar participativamente las complejidades identificadas y las acciones correspondientes en la formulación o implementación de políticas, programas, proyectos, estrategias, entre otros, dirigidos a la atención de los grupos de valor de la entidad, cuando concurren las funciones de dos o más subdirecciones. 3. Generar espacios que permitan la construcción de recomendaciones articuladas para la toma de decisiones en el marco de la formulación o implementación de políticas, programas, proyectos, estrategias, entre otros, dirigidos a la atención de los grupos de valor de la entidad. 4. Recomendar la articulación al interior de la entidad y con terceros para el desarrollo de alianzas, cuando ello involucre o impacte las funciones de dos o más subdirecciones. 5. Presentar sugerencias y recomendaciones técnicas relacionadas con el objetivo de la Mesa Técnica ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad.
20	Durante el periodo que me desempeñé como directora general no se tramitaron en segunda instancia procesos disciplinarios. Sin perjuicio de lo anterior, frente al procedimiento establecido para tramitar estos asuntos se levantaron alertas ante Secretaría General sobre la necesidad de revisarlo y, evaluar si es necesario ajustarlo para garantizar en todos los casos las garantías propias de los procedimientos administrativos.
21	Durante el periodo, se logró la construcción del Plan de Implementación de MiPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), consolidando una hoja de ruta clara para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Este ejercicio incluyó la formulación y gestión del proyecto de inversión para el fortalecimiento de MiPG, el cual fue aprobado por el DNP gracias al trabajo articulado y a la identificación de acciones prioritarias que buscan mejorar el desempeño institucional en los diferentes ejes del modelo.
22	Para dar cumplimiento a esta actividad, se realizaron reuniones de seguimiento con las áreas, así mismo, se realizaron requerimientos en el marco de los comités directivos. En línea con lo anterior, se realizaron solicitudes para que desde las áreas realizaran las acciones tendientes al cumplimiento de los objetivos trazados en los planes y programas focalizados para cada vigencia.

7. RELACIONE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN NECESARIA COMO INSUMO PARA EL DESARROLLO DE CADA FUNCIÓN, ASÍ COMO LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN QUE SE OBTIENE COMO RESULTADO O PRODUCTO DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

 Servicio Público de Empleo TRABAJANDO EN COMÚN	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

Nº de función	Información y documentación insumo	Origen o fuente de la información y documentación	Información y documentación obtenida por el desarrollo de la actividad	Ubicación de la Información (Enlace del Repositorio en el drive de Gmail de la Entidad)
1	Anexo 1. Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026	Direccionamiento estratégico		https://drive.google.com/file/d/1vL2lWMm08p8MBhJr-27l3oqGCNzpU-Q/view?usp=drive_link
1	Anexo 17. Plan de acción institucional 2025.	Institucional		https://docs.google.com/spreadsheets/d/152QRGdAW2Ds1ONXjotj9-0uiuqW4wSgh/edit?usp=drive_link&ouid=118240944081372375584&rtpof=true&sd=true
1	Anexo 18. Apuestas y retos 2025	Dirección General		https://drive.google.com/file/d/1FXyhiT6LERJuLTpwJEKVKN-ikMvtj9gg/view?usp=drive_link
2	Anexo 4. Agenda de aprendizajes Programa Empleos Sin Barreras.	Subdirección de Promoción		https://drive.google.com/file/d/1R3PX6R1fb79E7ZfUuT_w9cM7RIh-zltQ/view?usp=drive_link
2	Anexo 8. Estrategia de Gestión Técnica	Subdirección de Promoción		https://drive.google.com/file/d/1MnntLtnfFTykFA254f_Jl-2cMi85Q7oy/view?usp=drive_link
2	Anexo 16. Propuesta de modificación del MPC.	Jurídica		https://drive.google.com/file/d/1jR9EkgxxROJJRMeJD1fEYFIflMluMbP-i/view?usp=drive_link
2	Anexo 11. Informe de acciones jóvenes en Paz	Subdirección de Promoción		https://drive.google.com/file/d/10OkT7Nz7gVi7RI8FrEa4AH_vw8ggpu9z/view?usp=drive_link
3	Anexo 20. Acta plan de seguimiento metas PND 2025	Planeación		https://drive.google.com/file/d/1zK88EQLTkWHyv2-FibLn8fgRvUDybS-/view?usp=drive_link
4	Anexo 7. Estrategia Red Colaborando en Red	Direccionamiento estratégico		https://drive.google.com/file/d/1eGRJGdrpfEQ2dCajV7XnH8ywNvnJuu1O/view?usp=drive_link
5	Anexo 2. Memorias nodos regionales	Gestión Institucional		https://drive.google.com/file/d/1JRc3TPUONemLCgnlFsp4NQAFWprdx0yb/view?usp=drive_link
5	Anexo 3. Informe Encuentros Regionales	Gestión Institucional		https://drive.google.com/file/d/1rmGxc1N0pQT3Mwl69-UrM1OvHqqtH9BQ/view?usp=drive_link
5	Anexo 5. Memorias del Encuentro Tejiendo Redes anexar las memorias del encuentro	Gestión Institucional		https://drive.google.com/file/d/1n_waYIHceX4BOYEgLAXDLKTI0l4h2lIF/view?usp=drive_link

 Servicio Público de Empleo MINISTERIO DE TRABAJO	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

7	Anexo 10. Resultados del diseño del piloto mujeres víctimas de violencia de género.	Subdirección de Promoción		https://drive.google.com/file/d/198tUFa_hPciHzysjXcCtV5ZKw8IM3Vx/view?usp=drive_link
8	Anexo 9. Recomendaciones OIT para entes territoriales	Cooperación Internacional		https://drive.google.com/file/d/1tIG-9FLKDCQQISRIuTnYRVcV_W904QyY/view?usp=drive_link
9	Anexo 12. Propuesta del Índice Multidimensional de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación.	Subdirección de Administración y Seguimiento		https://drive.google.com/file/d/1vUFA6F7h54VkJQ0WGjEhOh9KCgXCz7p3F/view?usp=drive_link
9	Anexo 13. Procedimiento del Monitoreo a la Red de Prestadores	Subdirección de Administración y Seguimiento		https://drive.google.com/file/d/19fU2tVSbZ7SVLN1W0KwH9gueg8kSPWps/view?usp=drive_link
10	Anexo 14. Informe del estado del motor de inteligencia artificial	Subdirección de Tecnología		https://drive.google.com/file/d/1EDvRq_32kWzOpxRVBcXV5BtVBIGCDxJ1/view?usp=drive_link
10	Anexo 15. Informes de resultados pilotos nuevo sistema de información	Subdirección de Tecnología		https://drive.google.com/file/d/1s91Z2uVkSYR7LUqrCjcY5_fYBVGGMlrU/view?usp=drive_link
10	Anexo 19. Cronograma de Implementación del nuevo sistema de información	Subdirección de Tecnología		https://docs.google.com/presentation/d/1ZYbVWCyXeDqRH_xq5F8PouRgzC0t2F8a/edit?usp=drive_link&ouid=118240944081372375584&rtfpof=true&sd=true
13	Anexo 21. Relación de procesos y procedimientos	Secretaría General		https://docs.google.com/spreadsheets/d/1FjeBNi8VJnDIwHYYGNWBK2pxO8o3Pwzo/edit?usp=drive_link&ouid=118240944081372375584&rtfpof=true&sd=true
13	Anexo 22. Tablero de control	Secretaría General		https://docs.google.com/spreadsheets/d/1q20L9j1PMdlh-yC2-tNrM19F05XiG2y_/edit?usp=drive_link&ouid=118240944081372375584&rtfpof=true&sd=true
13	Anexo 23. Información de gestión contractual	Secretaría General		https://docs.google.com/spreadsheets/d/1L18ralqO6WMr_BanI4psiXQHvfEixFLz/edit?usp=drive_link&ouid=118240944081372375584&rtfpof=true&sd=true
18	Anexo 6. Boletín especial encuentro de prestadores.	Comunicaciones		https://drive.google.com/file/d/12u25gX3upSj7CyKzF6Yc_W_OgSwL39gZ/view?usp=drive_link
18	Anexo 24. Plan estratégico de comunicaciones	Comunicaciones		https://drive.google.com/file/d/1LnVEhdTRC61IQBXS9ZPmIv-FxLyweVd/view?usp=drive_link

 Servicio Público de Empleo OPUSCULO 100000000	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

8. RELACIONE LAS ACTIVIDADES A SU CARGO QUE SE ENCUENTRAN EN PROCESO DE EJECUCIÓN AL MOMENTO DE SEPARARSE DEL CARGO O DE TERMINAR SU CONTRATO				
Tema	Avances	Actividades pendientes	Ubicación donde reposa la información (Enlace del Repositorio en el drive de Gmail de la Entidad)	Observaciones
Plan de previsión de transición al nuevo sistema de información.	En comité directivo se presentó la necesidad y se solicitó la planificación del proceso para definir las acciones que permitan mitigar el impacto de la transición en el cumplimiento de las metas del PND.	Definición del plan previsión, socialización y puesta en marcha.	N/A	N/A
Consolidación cifras de colocación 2024 Programa Empleo sin Barreras.	Se solicitó al Ministerio del Trabajo el apoyo para el cruce con PILA de las colocaciones del Programa Empleo Sin Barreras. Es necesario realizar el seguimiento para validar el cumplimiento de las metas del proyecto de inversión.	A la fecha no se cuenta con la información final asociada a la cifra de colocaciones del programa por lo cual, se deja una alerta en este tema y se requiere el seguimiento cercano para validar y consolidar la información de cara a los reportes, es necesario mencionar que se han adelantado todas las acciones desde la entidad, sin embargo, es un tema que requiere atención,	N/A	N/A
Ejecución del Consejo Directivo	Se realizaron las consultas y gestiones para la definición de la fecha de la ejecución de la sesión del consejo directivo, se solicitó la consolidación del anteproyecto 2026.	Ejecución del anteproyecto ante el Consejo Directivo para la aprobación.	N/A	N/A
Seguimiento a la	Desde la Subdirección de	Implementación y Seguimiento del	N/A	N/A

 Servicio Público de Empleo UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

implementación de Empleo Sin Barreras	Promoción y Secretaría General se está avanzando en la revisión para la puesta en marcha del Programa Empleo sin Barreras vigencia 2025.	Programa Empleo Sin Barreras.		
Aprobación de cuenta de cobro y reasignación de supervisión de nuestros contratos	La Dirección General cuenta en la actualidad con 2 contratos vigentes.	Se requiere realizar el cambio de supervisiones al director encargado.	N/A	N/A
Respuesta a control interno sobre auditoría de encargos	El asesor de control Interno realizó una solicitud a través de correo institucional consultando si hay algunos puntos que desde la Dirección deban ser tenidos en cuenta para el proceso de auditoría del proceso de encargos.	Remitir comunicación al asesor de control interno con las generalidades que se consideren pertinentes y que no afecten la objetividad del proceso.	N/A	N/A
Decreto de estructura de la entidad	De acuerdo con los procesos de rediseño institucional adelantados, se identifica la necesidad de realizar una modificación al decreto de la estructura de la entidad.	Realizar la modificación del decreto de la estructura de la entidad en línea con las necesidades organizacionales.	N/A	N/A
Informe del Artículo 15 de la Ley 2225	Desde la Subdirección de Administración y Seguimiento se está proyectando y consolidando el informe del Artículo 15 de la Ley 2225 que debe remitirse al Ministerio del Trabajo. Se ha requerido a los prestadores para que	Se debe realizar el seguimiento y revisión del informe proyectado desde la Subdirección de Administración y Seguimiento. Asimismo, se debe hacer la remisión al Ministerio del Trabajo por correo certificado para dar cumplimiento al artículo de la ley.	N/A	N/A

 Servicio Público de Empleo GOBIERNO DE COLOMBIA	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

	remitan la información a más tardar el 24 de marzo.			
--	---	--	--	--

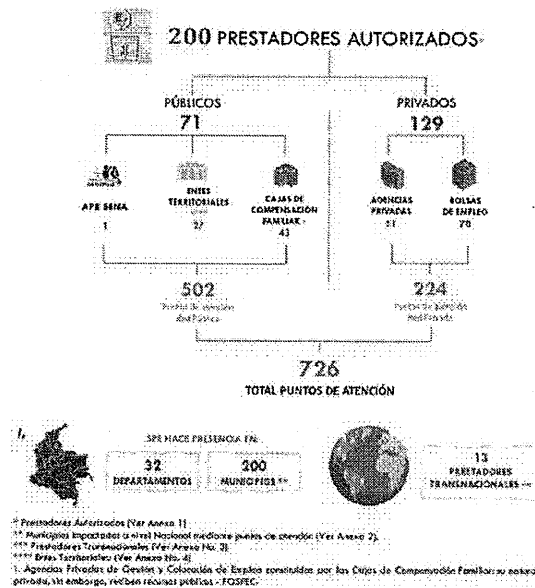
9. RELACIONE LAS ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS, O CONTACTOS CON LAS CUALES SE DEBE MANTENER COMUNICACIÓN PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL CARGO U OBLIGACIONES DEL CONTRATO				
Entidad	Persona de contacto	Correo	Teléfono	Tema a tratar
Ministerio del Trabajo	Antonio Sanguino	asanguino@mintrabajo.gov.co		Todas las gestiones y temas estratégicos de la entidad para el sector trabajo, seguimiento y rendición de cuentas del cumplimiento de los compromisos.
Banco de la República	Leonardo Morales	lmoralzu@banrep.gov.co		Convenio Banco de la República y Unidad Especial del Servicio Público de Empleo.
BID	Juanita Bernal	juanitab@iadb.org		Consultoría para fomentar estrategias que permitan superar barreras para la inclusión laboral
Ministerio del Trabajo	Carlos Fernández	cfernandezg@mintrabajo.gov.co		Proyecto BID

10. DETALLE DE LA ENTREGA DEL CARGO
Informe sobre los programas, proyectos, actividades o asuntos a su cargo, avances en cada uno y estado al momento de entregar el puesto de trabajo.
Durante el periodo mencionado, como Directora del Servicio Público de Empleo se ha trabajado en la optimización de los recursos disponibles, con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales relacionados con la gestión y promoción de la red de prestadores, la inclusión laboral y la eficiencia en la gestión y colocación de empleo. 1.1. Vigencia 2023 Para julio de 2023, fecha en la que se asume la Dirección General del Servicio Público de Empleo, la red contaba con 190 prestadores autorizados.

	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

En diciembre de 2022, la Unidad del Servicio Público de Empleo contaba con 180 prestadores autorizados, cifra que alcanzó los 200 al cierre de diciembre de 2023, lo que representó un incremento del 11,11% en el total de la red, principalmente en las bolsas de empleo y agencias privadas. Asimismo, se registró un aumento en los puntos de atención, alcanzando un total de 726 con corte a diciembre de 2023.

Gráfico 1. Red de prestadores del servicio público de empleo a Diciembre 2023



Fuente: Boletín de caracterización de prestadores. Subdirección de Administración y seguimiento.

Los prestadores autorizados por la Unidad del SPE para prestar servicios de gestión y colocación de empleo a fin de reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero para la vigencia presentaron un incremento del 85,71%. Así, el número de prestadores transnacionales pasó de 7 en diciembre de 2022 a 13 en diciembre de 2023.

En el marco del cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) Colombia Potencia Mundial de la Vida, relacionadas con colocaciones totales, mujeres, jóvenes, víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad, al cierre del año 2023 estas fueron alcanzadas en su totalidad, conforme a las proyecciones previstas para la vigencia. Logrando un avance del 26% en colocaciones totales frente a la meta establecida para el cuatrienio.

Tabla 1. Número de colocaciones realizadas para el año 2023 y cumplimiento de metas PND.

 Servicio Público de Empleo SENA	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-FI-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

COLOCACIONES					
ITEM	GESTIÓN 2023	META 2023	AVANCE % 2023	META CUATRIENIO	AVANCE % CUATRIENIO
Totales	1.125.536	919.344	122,43%	4.258.550	26%
Mujeres	518.928	385.342	134,67%	1.833.932	28%
Jóvenes	491.715	410.588	119,76%	1.965.939	25%
Victimas	149.517	110.337	135,51%	510.890	29%
P&D	4.265	2.461	173,30%	13.552	31%

*La meta hace referencia al número de veces que ocurre una colocación efectiva.

Fuente: SISE y SENA cifras de enero a diciembre de 2023.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:

Asimismo, durante esta vigencia se realizó la construcción del Direccionamiento estratégico 2022- 2026 para la entidad, en el cual se establecieron las siguientes apuestas estratégicas:

1. Expandir las capacidades de gestión de la red de prestadores para el acceso al empleo y el fomento de trayectorias laborales que permitan más y mejores oportunidades para que la población logre sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión.
2. Potencializar el uso de información territorial para la conexión de oportunidades laborales en sectores estratégicos para la transformación productiva y la inclusión social.
3. Dinamizar la transformación del territorio a través de la red de prestadores del servicio público de empleo para el beneficio de las personas, empresas e instituciones.
4. Promover la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados.

Estas apuestas, junto con la formulación de acciones para su logro, permitieron dar lineamientos para optimizar el accionar de la entidad en la promoción y uso del servicio público de empleo, así como fortalecer la gestión institucional (Anexo 1. Plan Estratégico Institucional 2023 -2026).

GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES

Referente a la gestión directa con las agencias y bolsas de empleo autorizadas, entre julio y diciembre de 2023, la dirección lideró un proceso para fortalecer el vínculo con la red de prestadores del SPE, recopilando además insumos para la construcción del plan estratégico de la entidad. Esta estrategia incluyó dos tipos de actividades: nodos regionales y encuentros en conmemoración de los 10 años de la puesta en marcha del Servicio Público de Empleo.

- **Nodos regionales:** Se llevaron a cabo cinco nodos con agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar y entes territoriales, donde 81 prestadores y 149 asistentes discutieron su gestión empresarial en los últimos dos años, plantearon inquietudes a la Dirección del SPE e identificaron mejoras en la prestación de servicios. Estos encuentros permitieron reconocer fortalezas y necesidades, destacando la importancia del acompañamiento integral del SPE, su participación en espacios estratégicos, la comunicación constante de estrategias, el fortalecimiento de los servicios, la validación de autorizaciones, la articulación de políticas de empleo, la promoción del servicio, el desarrollo de herramientas de orientación, la creación de redes y el enfoque en ferias integrales (Anexo 2. Memorias nodos regionales).

- **Encuentros 10 años del Servicio Público de Empleo:** En el marco de los 10 años del SPE, se llevaron a cabo cinco encuentros regionales que desempeñaron un papel clave en la agenda nacional de empleabilidad, al reunir a diversos actores del mercado laboral. Estos encuentros se realizaron en Santa Marta (19 de octubre, 83 asistentes), Cali (8 de noviembre, 67 asistentes), Medellín (16 de noviembre, 86 asistentes), Villavicencio (23 de noviembre, 43 asistentes) y Bogotá (30 de noviembre, 189 asistentes). El objetivo principal fue brindar herramientas técnicas para optimizar los procesos de gestión y colocación de empleo. Cada evento contó con un panel de expertos en empleabilidad, donde se debatieron tendencias y perspectivas del mercado laboral regional, además de talleres sobre el modelo de inclusión laboral y los avances del nuevo sistema de información. Asimismo, se presentaron buenas prácticas implementadas por los prestadores en sus territorios, fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias. En total, los encuentros reunieron a 468 asistentes (Anexo 3. Informe Encuentros Regionales).

En el marco de los encuentros se publicaron cinco (5) notas técnicas con información del mercado laboral regional, brindando información clave para la gestión de la Red de Prestadores. Estas notas hacen parte de la producción de estudios y fueron publicadas en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2023/notas-sobre-los-encuentros-regionales> para consulta pública.

ATENCIÓN A PERSONAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO Y OTRAS POBLACIONES

Considerando que la entidad cuenta con dos proyectos de inversión orientados a promover la inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral — “Fortalecimiento de la Red de Prestadores del SPE para la Mitigación de Barreras y el Acceso al Mercado Laboral Formal de Víctimas del Conflicto Armado” y “Consolidación del Modelo de Inclusión Laboral para el Acceso al Mercado Laboral Formal de las Poblaciones de Dificil Colocación”—, se suscribió el Convenio de Cooperación No. 066-2023 con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

Este convenio tuvo como objetivo la mitigación de barreras para facilitar la colocación efectiva de personas víctimas del conflicto armado y personas pertenecientes a poblaciones con mayores dificultades de acceso al empleo, incluyendo personas con discapacidad, jóvenes, población LGBTIQ+, migrantes, personas en proceso de reincorporación, adultos mayores, grupos étnicos y mujeres. La implementación de estas acciones tiene alcance en todo el territorio nacional, con especial énfasis en municipios priorizados bajo los programas PDET y PNIS, contribuyendo al cumplimiento de las metas del Plan Marco de Implementación.

Con la implementación de esta estrategia de atención a víctimas del conflicto armado y otras poblaciones, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Vinculación de 32 prestadores del Servicio Público de Empleo mediante la presentación de 124 propuestas de inclusión laboral.
- Generación de 1764 colocaciones de las cuales alrededor de 1.561 fueron para víctimas del conflicto armado y 203 para las otras poblaciones y más de 1.700 mitigaciones de barreras en las que se destacan temas de alimentación, formación, certificación por competencias, vestuario y transporte.
- 11% de la población beneficiaria se concentró en mujeres, jóvenes y el 80% en víctimas del conflicto armado.
- Acciones en 13 municipios PDET, con 28 propuestas de inclusión laboral que proyectaban 178 vacantes.
- El registro de 345 nuevas empresas en el servicio público de empleo.

CONVENIOS ESTRATÉGICOS

 Servicio Público de Empleo Ministerio del Trabajo	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

Durante este año se celebró el Convenio 098 de 2023 con la Universidad del Rosario, cuál tuvo como objetivo aunar esfuerzos y recursos técnicos, logísticos, financieros y humanos para realizar estudios de identificación y medición sobre brechas y barreras para la empleabilidad de buscadores de empleo de grupos étnicos, jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad en Colombia; así como recomendaciones para disminuir o eliminar las brechas y barreras identificadas. La universidad hizo entrega de los siguientes productos: Plan Operativo, Cronograma de actividades y metodología a aplicar para el estudio y los resultados del mismo.

En 2023, se suscribió el Convenio de Cooperación No. 109 entre la Unidad del Servicio Público de Empleo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objetivo de aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para el desarrollo de acciones de diagnóstico que permitieran fortalecer el Servicio Público de Empleo en Colombia. Como resultado de este convenio, el cual tuvo vigencia hasta septiembre de 2025, para el 2023 se obtuvo el análisis detallado del proceso de autorización de prestadores del Servicio Público de Empleo, así como, la revisión y análisis de los indicadores de seguimiento utilizados por el Servicio Público de Empleo. Estos insumos buscaron contribuir a la mejora continua del modelo de operación y a una gestión más eficiente de la Red de Prestadores.

En 2024 se suscribió Acuerdo de suministro y confidencialidad de la información entregada por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo a el Banco de la República, en el que la Unidad se comprometió a suministrar la información acordada por las partes para que el Banco pudiera compartir con la Unidad los trabajos, documentos académicos y/o informes que el banco elaborara con base en la información suministrada, en el marco de sus funciones constitucionales y legales.

Se suscribió en 2024 Carta de Entendimiento entre la Unidad del SPE, la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar y Econometría, con el objeto de facilitar la coordinación y articulación de acciones que favorezcan la realización del estudio "Reduciendo las brechas raciales en referenciación y contratación: dos intervenciones con el Servicio Público de Empleo de Colombia". Lo anterior, con el fin de (i) Identificar y evaluar, si existe sesgo de selección desde las empresas frente a los buscadores de empleo, derivados de su pertenencia a la población afrodescendiente, e (ii) Identificar, con base en los resultados obtenidos, potenciales herramientas para transformar las percepciones y el comportamiento del personal de recursos humanos en las empresas y de los prestadores del SPE para reducir los sesgos en la contratación de solicitantes de empleo, con especial énfasis en las personas afrodescendientes.

También se suscribió en 2024 Memorando de Entendimiento con la Universidad Javeriana, cuyo propósito es facilitar la realización de estudios e investigaciones, que cada una de las partes realice separadamente o de forma conjunta, sobre el funcionamiento del mercado laboral en Colombia y que se relacionen específicamente con información anonimizada que posea la Unidad del SPE sobre demanda laboral, oferta laboral, prestadores del Servicio Público de Empleo, y prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

En el contexto del proyecto BID- Ministerio del Trabajo referente a la implementación del nuevo sistema de información para el año 2023, el Servicio Público de Empleo concluyó la fase de diseño. Un aspecto especialmente destacado es la incorporación de un motor de inteligencia artificial para analizar las habilidades, experiencias y competencias de las personas que buscan empleo a través de sus hojas de vida, y comparar sus perfiles con la demanda de mano de obra requerida por las empresas, y de esta manera reducir las brechas en el mercado laboral.

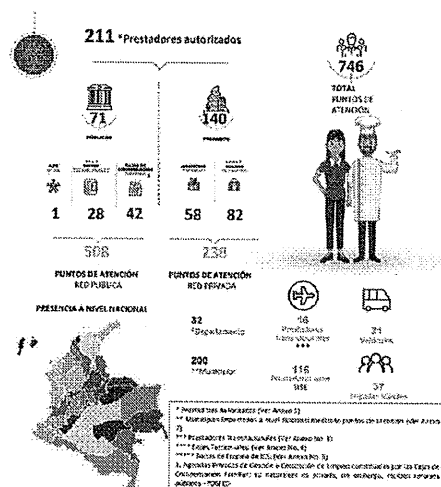
Así mismo, se mejoró la plataforma de aprendizaje Moodle con una versión más moderna y eficiente, la cual está disponible para cualquier ciudadano que esté registrado en el sistema de información del servicio público de empleo SISE logrando la certificación de ochocientos cuarenta y un (841) ciudadanos.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

1.2. Vigencia 2024

A enero de 2024, el Servicio Público de Empleo contaba con 201 prestadores autorizados, distribuidos de la siguiente manera: 79 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior (IES), 51 Agencias Privadas, 43 Cajas de Compensación Familiar, 27 Entes Territoriales y la Agencia Pública de Empleo del SENA. En cuanto a la cobertura, se disponía de 728 puntos de atención a nivel nacional. Además, el número de prestadores presentó un incremento del 12.92% en comparación con enero de 2023.

Gráfico 2. Red de prestadores del servicio público de empleo a Diciembre 2024



Fuente: Boletín de caracterización de prestadores. Subdirección de Administración y seguimiento.

Frente a las metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND) que cerró en el año 2024 es importante mencionar que fueron cumplidas en su totalidad, como se referencia en la siguiente tabla.

Tabla 2. Cumplimiento de las metas de colocación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.
Enero - Diciembre 2024

	COLOCACIONES					
	AVANCE % 2024	AVANCE 2024	META 2024	AVANCE % CUATRIENIO	AVANCE CUATRIENIO	META CUATRIENIO
Totales	111%	1.196.622	1.081.192	55%	2.322.158	4.259.550
Mujeres	116%	545.675	468.946	58%	1.064.603	1.833.932
Jóvenes	103%	514.492	499.323	51%	1.006.207	1.965.939
Víctimas	132%	171.523	130.043	63%	321.040	510.890
P.S.D.	141%	4.882	3.461	67%	9.147	13.552

ATENCIÓN A PERSONAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO Y OTRAS POBLACIONES

 Servicio Público de Empleo MINISTERIO DE EMPLEO	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

En 2024, se realizó el lanzamiento y ejecución del programa “Empleo Sin Barreras”, el cual buscó fortalecer la atención y mitigación de barreras de población con mayores dificultades para ingresar al mercado laboral formal especialmente para la población víctima del conflicto armado y otras poblaciones como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas de grupos étnicos, entre otras. Asimismo, por primera vez el proyecto se adjudicó mediante un proceso de licitación pública y buscó integrar de manera directa a los Prestadores del Servicio Público de Empleo.

El programa logró los siguientes resultados de 5.767 atenciones totales, de las cuales 3.749 incluyen mitigación de barreras de acceso al mercado laboral, y 2.018 personas con acceso al paquete de conexión laboral. Además, una meta de 2.116 colocaciones. Se busca llevar este programa a un modelo de pago por resultados para garantizar la vinculación laboral de las poblaciones con mayores barreras de acceso a un empleo.

A través del programa Empleo Sin Barreras se llegó a 29 municipios en 15 departamentos para brindar servicios de empleo personalizados a las necesidades, que son identificadas por medio de la orientación. Es importante destacar que la orientación no solo se les dio a las personas, sino también a las empresas. De esta manera, los servicios fueron más pertinentes para lograr el acercamiento entre los buscadores de empleo y los empleadores.

Dentro del programa se atendieron 10 poblaciones, dentro de las cuales se encuentran mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, personas en proceso de reincorporación, veteranos de la fuerza pública, migrantes, personas con afectación en la salud mental, población LGTBIQ+, adultos mayores que no cumplen los requisitos para pensión y víctimas del conflicto armado. Teniendo en cuenta que el SPE tiene un proyecto de inversión destinado específicamente para esta última población, el 82% de las personas atendidas por el programa, es decir, 4730 personas, son víctimas por desplazamiento y por otros hechos.

En lo que respecta a los resultados de la meta de colocación efectiva, se esperaba contar con este reporte en el primer trimestre del 2025; no obstante, debido a un rezago de información frente a la confirmación con PILA - Planilla Integrada de Liquidación de Aportes-, en la que se reporta la información de cada uno de los subsistemas en los que los cotizantes a seguridad social están obligados a aportar y que constituye prueba de la vinculación laboral. Así las cosas, pese a los requerimientos realizados desde la Dirección y la Subdirección de Promoción al Ministerio, no se cuenta aún con la información de colocación por causa no atribuible a esta entidad. Finalmente, a partir de este programa se generó una agenda de aprendizajes con recomendaciones para continuar fortaleciendo el programa en su operación e impacto (Anexo 4. Agenda de aprendizajes Programa Empleos Sin Barreras).

DATAEMPLEO

Durante la vigencia, se realizó el relanzamiento del portal DATAEMPLEO, una herramienta clave que facilita el acceso a información sobre la conexión entre la oferta y la demanda laboral. Este importante logro fue posible gracias al esfuerzo conjunto y coordinado de la Subdirección de Administración y Seguimiento y la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, que unieron sus conocimientos y capacidades para diseñar una plataforma innovadora y eficiente.

El nuevo portal reúne en un solo lugar y de manera intuitiva los siguientes documentos de consulta: seis anexos que contienen información sobre las ofertas registradas en la red de prestadores del SPE, las ofertas registradas en SISE, los puestos de trabajo registrados en la red de prestadores del SPE, los puestos de trabajo registrados en SISE, los buscadores de empleo registrados en SISE y las colocaciones registradas en SISE.

Además, incluye tres (3) boletines técnicos que analizan los resultados de la demanda, la oferta y las colocaciones presentadas en los anexos.

Esta información se publica el último día hábil de cada mes, coincidiendo con la difusión de los resultados de empleo de la GEIH por parte del DANE, con el fin de complementar los análisis. Link de acceso: <https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>

PUBLICACIONES

A lo largo del año, se produjeron diversas publicaciones con el propósito de fortalecer el conocimiento en materia laboral, en línea con el compromiso de generar análisis e información clave. Entre estas publicaciones, se destaca el lanzamiento del manual de economía laboral, una herramienta diseñada para facilitar el acceso a conocimientos especializados en este ámbito.

Se desarrollaron una serie de boletines e infografías dirigidos a distintas poblaciones que enfrentan barreras de acceso al mercado laboral. A continuación se listan las publicaciones desarrolladas durante la vigencia:

1. Boletín de Mujeres en el Empleo, un Camino hacia la Igualdad: aborda las desigualdades de género en el ámbito laboral y los desafíos que enfrentan las mujeres para su inclusión en el mercado de trabajo.
2. Informe Participación de las Víctimas del Conflicto Armado en la Estrategia Integral de Inclusión Laboral: analiza la situación laboral de las personas afectadas por el conflicto armado.
3. Infografía Afrocolombianidad: Presenta datos relevantes sobre la inclusión laboral de la población afrocolombiana.
4. Infografía Inclusión Laboral de la Población LGBTQ+: expone las principales cifras sobre la participación de esta población en el mercado laboral.
5. Boletín Población Jóvenes con Empleo: describe la situación laboral de los jóvenes y su proceso de búsqueda de empleo, identificando diferencias, oportunidades y desafíos específicos para su integración al mercado.
6. Panorama General del Trabajo de Cuidado Remunerado en Colombia contribuyó a la medición de esta actividad en el país.
7. Análisis del mercado laboral: tiene como objetivo principal evaluar la evolución de los indicadores del mercado laboral en Colombia, utilizando datos obtenidos de la tabulación directa de los registros del Servicio Público de Empleo (SPE), presentados en DATEMPLEO entre el primer semestre de 2023 y el 2024.
8. Manual Básico de economía laboral: Este manual introductorio a la economía laboral busca explicar de forma accesible las teorías que los economistas utilizan para entender por qué las personas deciden trabajar, por qué las empresas deciden contratar, cómo se determina el equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, entre otros temas.
9. Infografía personas con discapacidad: Presenta la caracterización de esta población, registrada en el Servicio Público de Empleo.
10. Boletín migrantes en el mercado laboral colombiano: el objetivo principal aportar información que facilite la comprensión y fortalecimiento de la inclusión laboral de personas migrantes.
11. Trayectorias laborales de víctimas del conflicto armado que acceden al Servicio Público de Empleo 2021-2023: Este estudio de caso, desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Servicio Público de Empleo, analiza las trayectorias laborales de 200 víctimas del conflicto armado que son beneficiarias de la Ruta de Empleo del SPE. Con un enfoque diferencial y de género.

Estas publicaciones están disponibles en la página web <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024> y fueron difundidas a través de las redes sociales institucionales, así como mailing dirigido a la Red de Prestadores, entre otros aliados externos.

ENCUENTRO NACIONAL DE LA RED DE PRESTADORES 2024

 Servicio Público de Empleo MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

Con el fin de expandir las capacidades de la Red de prestadores y generar espacios para compartir conocimiento, del 18 al 20 de noviembre en Santa Marta se realizó el Encuentro Nacional de Prestadores “Tejiendo Redes por una Colombia Inclusiva y Productiva”. Durante este espacio, se logró un valioso intercambio de experiencias y reflexiones sobre temas cruciales como los empleos verdes, la digitalización, la inteligencia artificial y la gestión con pequeños empresarios. Además, se abordaron soluciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en zonas rurales, fortalecimos el trabajo colaborativo en red y con el ecosistema de empleabilidad, y presentamos la teoría de cambio del modelo de inclusión laboral.

Se logró la participación de 53 agencias y 25 bolsas de empleo que hacen parte de la Red de Prestadores de 27 departamentos del país. Además, nos acompañaron 3 aliados internacionales, como son Socieux, USAID y BID y 8 aliados nacionales cuyo apoyo continuo contribuyó al éxito de esta iniciativa, que fueron Comfenalco Antioquia, Fundación Corona, Fundación Grupo Bancolombia, Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana, MetaTalentum, Fundación Aurelio Llano Posada, Magneto y Coally. Es decir, fue un espacio para que 200 personas dialogaran sobre el fortalecimiento y visibilización de la política del Servicio Público de Empleo en el país, para conectar a más personas y más empleadores (Anexo 5. Memorias del Encuentro Tejiendo Redes anexar las memorias del encuentro y Anexo 6. Boletín especial encuentro nacional Tejiendo Redes).

RED COLABORANDO EN RED

Se implementó la estrategia “Red Colaborando en Red”, una iniciativa diseñada para movilizar dos apuestas clave de la entidad. La primera, expandir las capacidades de gestión de la Red de Prestadores para fortalecer el acceso al empleo y fomentar trayectorias laborales que brinden más y mejores oportunidades para que la población alcance sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión. La segunda, mejorar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, impulsando una orientación clara hacia los resultados.

Esta estrategia tiene como objetivo incentivar alianzas y fortalecer la cooperación entre la Red de Prestadores y los actores del ecosistema de empleo y empleabilidad, promoviendo el diseño de estrategias que contribuyan al incremento de las tasas de colocación efectiva de la población. En su implementación, logró la activación de dos retos estratégicos para la vigencia 2024 (Anexo 7. Estrategia Red Colaborando en Red).

El primero, enfocado en la vinculación de 98 personas pospenadas y sus familiares a oportunidades laborales, resultado de la articulación con la Fundación Acción Interna y 11 prestadores de la Red.

El segundo, fue la consecución de talento humano para el Censo Económico Nacional Urbano (CENU) del DANE. Este fue un ejercicio innovador de articulación interinstitucional, movilizó esfuerzos en un despliegue operativo sin precedentes, involucrando a 36 agencias de empleo en los 32 departamentos y más de 1.000 municipios del país. El objetivo fue apoyar la identificación y selección de candidatos para 8.461 vacantes en los perfiles de censistas, supervisores(as), analistas de información y coordinadores(as). Este ejercicio alcanzó una tasa de colocación del 56% (4.739 personas empleadas), evidenciando el impacto positivo de nuestra Red de Prestadores. Además, permitió que más personas conocieran el Servicio Público de Empleo (SPE) a lo largo y ancho del territorio, destacando un modelo de articulación efectivo, transparente y replicable en colaboración con otros actores del gobierno, el sector privado y gremial. Este proyecto también generó aprendizajes significativos sobre las dinámicas territoriales del mercado laboral, identificando retos en la prestación de los servicios y el gran potencial de la Red.

ACTIVACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN TÉCNICA

Se impulsó la Estrategia de Gestión Técnica mediante dos acciones, la primera relacionada con la formulación y puesta en marcha de 140 planes de gestión en 29 departamentos del país y en la ciudad de Bogotá, y la segunda referida a la promoción del SPE con entes territoriales (Anexo 8. Estrategia de Gestión Técnica).

	PROCESO: Gestión de Talento Humano		Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO		Versión: 3
			Vigente desde: 05-abril-2024

Los planes de gestión técnica son el resultado de un ejercicio de concertación entre el Servicio Público de Empleo (SPE) y los prestadores autorizados, en el que se acordaron acciones y metas orientadas a fortalecer sus capacidades, herramientas y conocimientos en la prestación de los servicios de empleo. Asimismo, buscan potenciar la articulación con otros actores del ecosistema laboral y visibilizar su gestión ante la ciudadanía, ampliando así la presencia del SPE en el territorio.

La formulación de los planes de gestión técnica tuvo como objetivos: (i) consolidar la presencia institucional en todo el país; (ii) posicionar el liderazgo territorial de los enlaces del SPE; (iii) socializar la oferta institucional para la vigencia 2024; y (iv) establecer rutas de acompañamiento a la Red de Prestadores, según lo definido por el Grupo de Gestión Técnica y las necesidades identificadas en el territorio.

La distribución del número de planes de gestión, según la tipología de prestador, fue la siguiente:

- 42 Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de Cajas de Compensación Familiar
- 68 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior
- 26 Agencias Públicas de Empleo de Entes Territoriales
- 2 Agencias Privadas No Lucrativas de Gestión y Colocación de Empleo
- 2 Agencias Privadas Lucrativas de Gestión y Colocación de Empleo

En el marco de la incidencia en Entes Territoriales y como parte de las acciones de promoción del Servicio Público de Empleo para 2024, se fortaleció la articulación con gobiernos locales y departamentales mediante la realización de mesas técnicas con ocho gobernaciones y trece alcaldías, promoviendo la ruta de empleabilidad e impulsando la inclusión laboral de poblaciones con mayores barreras. Además, se construyeron 26 planes de gestión técnica con agencias de empleo de entes territoriales y se desarrolló una consultoría con la OIT para formular recomendaciones a municipios de categorías III a VI (Anexo 9. Recomendaciones OIT para entes territoriales), logrando la socialización de estas con 35 alcaldías, de las cuales 15 solicitaron acompañamiento para incorporar componentes de empleabilidad en sus Planes de Desarrollo 2024-2027.

INCLUSIÓN LABORAL

En la misión de fomentar trayectorias laborales inclusivas, se llevaron a cabo diversas acciones enfocadas en poblaciones priorizadas por el Plan Nacional de Desarrollo, a continuación, se presentan las principales acciones realizadas:

- Fortalecimiento del modelo de inclusión laboral con una teoría del cambio renovada que incorpora innovaciones basadas en aprendizajes de su implementación y un fortalecimiento desde el aspecto técnico, así como la integración de las dinámicas del ecosistema de empleo y empleabilidad.

El Modelo articula 12 líneas de acción en (4) cuatro campos estratégicos: (i) comprender las dinámicas laborales; (ii) consolidar la articulación institucional; (iii) cerrar brechas de inclusión y (iv) tomar decisiones basadas en seguimiento y evaluación. Estas acciones buscan fortalecer el proceso de la ruta de atención para fomentar la inclusión laboral en todos los servicios que presta nuestra red de prestadores. A través de la Teoría del Cambio, se promueve un modelo colaborativo y cíclico que orienta hacia un mercado laboral inclusivo y equitativo.

- Personas con discapacidad: Se capacitó a 60 prestadores y sus equipos para fortalecer los servicios dirigidos a esta población. En articulación con Función Pública, y se brindó formación a 171 entidades públicas del orden territorial sobre inclusión laboral.
- Inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia de género: En alianza con la OIT, ONU Mujeres y las Secretarías de la Mujer, se avanzó en el diseño de un piloto para ser implementado en Casas Refugio de Barranquilla y Medellín. Esta iniciativa tuvo como propósito brindar herramientas para la independencia económica de las mujeres y la ruptura de ciclos de violencia, Compromiso con la

 Servicio Público de Empleo REPUBLICA DE COLOMBIA	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

protección y el empoderamiento de las mujeres víctimas de Violencia Basada en Género. En Colombia, las mujeres que han sido víctimas de Violencia Basada en Género (VBG) cuentan con espacios seguros como las Casas de Refugio, creadas bajo la Ley 2215 de 2022. Estos lugares, además de ofrecer un alojamiento temporal, seguro y gratuito, brindan apoyo integral a las mujeres, proporcionando asesoría legal, acompañamiento psicosocial, orientación ocupacional y formación para fortalecer su empleabilidad. Con el objetivo de potenciar el empoderamiento y la independencia económica de estas mujeres, se diseñó una estrategia piloto que mejorará el acceso a los servicios de empleo y formación para las mujeres que se encuentran en estas Casas de Refugio. Esta iniciativa busca no solo apoyar su inserción laboral, sino también implementar un sistema de monitoreo y evaluación que garantice su efectividad y sostenibilidad a largo plazo, permitiendo su replicación en otras regiones del país. (Anexo 10. Resultados del diseño del piloto mujeres víctimas de violencia de género).

- Jóvenes en Paz: Se avanzó en la articulación interinstitucional y la proyección de la ruta de empleabilidad para esta población priorizada. A través de encuentros y mesas de trabajo en territorios estratégicos como Buenaventura y Quibdó, se posicionó la oferta institucional del SPE ante actores territoriales, empresas y jóvenes. Se impactaron 1087 jóvenes con socializaciones y oferta de la ruta de empleabilidad en los municipios antes mencionados, así como en Bogotá, Medellín, Puesto Tejada y Guachené, fortaleciendo la presencia del SPE en el programa y consolidando su rol en la generación de oportunidades para los jóvenes con mayores barreras de acceso al empleo (Anexo 11. Informe de acciones jóvenes en Paz).

ACOMPANIAMIENTO TÉCNICO DE LA OIT

A partir del acompañamiento de la OIT a través del Convenio de Cooperación No. 109 - OIT, se lograron los siguientes resultados:

- Lanzamiento del Visor Ecosistema Laboral (octubre), esta herramienta contiene 71 programas y más de 59 actores en 10 departamentos, fue concebida para facilitar la comunicación y cooperación entre los actores del ecosistema de empleo y empleabilidad. Se alimenta a partir de una metodología robusta, desarrollada con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que permitió recopilar información detallada sobre los programas de diversas entidades y los servicios ofrecidos, buscando que se complementen entre sí. Las ventajas del Visor Ecosistema Laboral incluyen la centralización y visibilidad de las iniciativas de empleo, lo que facilita su conocimiento y promueve el trabajo colaborativo y el relacionamiento territorial. Esta herramienta no solo sirve como fuente de consulta sobre acciones de empleabilidad, sino que también busca fomentar una mayor articulación entre los actores involucrados en el ecosistema laboral. Consulta del Visor en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/visor-ecosistema-laboral>.
- Índice multidimensional para los prestadores del Servicio Público de Empleo en Colombia: Como parte del compromiso con la mejora continua y la efectividad en la prestación de servicios, se realizaron diversas acciones de monitoreo a la Red de Prestadores con el fin de identificar oportunidades de fortalecimiento y garantizar una gestión más eficiente. En este marco, se diseñó el Índice que tiene como objetivo identificar factores de calidad y efectividad en los servicios prestados, y será implementado de manera gradual (Anexo 12. Propuesta del Índice Multidimensional de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación).
- Análisis de las trayectorias laborales de víctimas del conflicto armado en Colombia que acceden al Servicio Público de Empleo 2021 - 2023: Este estudio presenta un análisis sobre las trayectorias laborales de 200 víctimas del conflicto armado que accedieron a la Ruta de Empleo en Bogotá (2021-2023), en articulación con 12 empresas empleadoras y 7 prestadores autorizados. Con un enfoque diferencial y de género, este estudio destaca los retos y avances para mejorar la inclusión laboral de esta población. El estudio se encuentra público en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/trayectorias-laborales-de-victimas-del-conflicto-a>

MOVILIDAD TRANSNACIONAL

 Servicio Público de Empleo SEMPRE	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

Referente al proyecto TEAM (Trabajadores Colombianos Especializados para Alemania), se avanzó en la consolidación de una migración laboral segura de colombianos y colombianas hacia ese país europeo. En 2024, 245 personas fueron seleccionadas y se estuvieron en proceso de aprendizaje del alemán; por primera vez, 15 profesionales en educación preescolar e infantil fueron escogidos para participar en el proyecto.

Se logró el apoyo del Banco Mundial para realizar un estudio que evaluó de forma cualitativa las primeras fases del proyecto TEAM (emigración e integración), dado su reciente inicio. Su objetivo fue analizar las experiencias de los trabajadores migrantes y sus empleadores en Alemania, así como el apoyo brindado por instituciones y proveedores de servicios a lo largo del proceso.

El estudio destacó que TEAM fue un caso exitoso dentro de las iniciativas de movilidad laboral. Se trató de uno de los pocos programas de este tipo financiados por empleadores, lo que le permitió consolidar una sólida reputación. Los participantes valoraron especialmente la seguridad y legalidad del proceso migratorio, aspecto clave en la sostenibilidad del proyecto, evidenciado por la alta demanda en cada ronda de contratación.

Entre los principales hallazgos, el estudio identificó logros y desafíos en la creación de un modelo de migración laboral eficaz, legal, seguro y ordenado. Un aspecto crítico fue la necesidad de programas de formación lingüística adaptados a los migrantes, así como apoyo financiero suficiente para garantizar que los candidatos alcanzaran el nivel de idioma requerido. Además, los participantes requirieron asistencia logística y administrativa en la preparación, incluyendo visados, organización del viaje y homologación de credenciales.

La concienciación cultural y social fue otro factor clave para la integración exitosa en el entorno laboral y social alemán. Asimismo, el proceso de homologación, esencial para la residencia permanente en Alemania, se presentó como un desafío debido a su complejidad y duración. El estudio puede ser consultado en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099111324140518167/pdf/P179747-bff6192c-2bbc-419e-b619-1f735acca802.pdf>

MONITOREO DE LA RED DE PRESTADORES

Se rediseñó la estrategia del monitoreo a la red de prestadores, el cual se centra en el análisis de información a partir de los resultados cuantitativos de gestión de los prestadores, en este marco se llevaron a cabo 25 jornadas de monitoreo a prestadores, enfocadas en 12 criterios de priorización. Estas jornadas permitieron realizar un acompañamiento dirigido a identificar oportunidades de mejora en los servicios ofrecidos. Además, se activó el seguimiento al plan de monitoreo, con el fin de validar la efectividad de las acciones de mejora identificadas en las visitas de monitoreo, especialmente en lo relacionado con el análisis de indicadores y la gestión de los prestadores (Anexo 13. Procedimiento del Monitoreo a la Red de Prestadores).

Durante el año 2024, desde la Dirección se lideró el diseño e implementación de la Encuesta de Caracterización de la Red de Prestadores, como parte del compromiso con el fortalecimiento y la expansión de las capacidades de dicha red. Esta herramienta estratégica permitió analizar aspectos clave del funcionamiento, operatividad y desafíos de los prestadores, generando información valiosa para orientar intervenciones diferenciadas según las realidades territoriales. Una de las principales novedades de esta versión fue la representación completa de toda la Red de Prestadores, logrando la participación activa de 144 agencias y bolsas de empleo. Los resultados del ejercicio ofrecen un diagnóstico preciso y actualizado, facilitan la toma de decisiones con base en evidencia y promueven la implementación de soluciones colaborativas que incrementen la eficiencia, sostenibilidad e impacto del Servicio Público de Empleo en todo el país.

ESTRATEGIA DE ENVERDECIMIENTO DEL SPE

El diseño e implementación de la Estrategia de Enverdecimiento del SPE contó con el acompañamiento técnico de la Dirección, en articulación con la Subdirección de Promoción y Administración y Seguimiento. En este marco,

 Servicio Público de Empleo Ministerio de Trabajo	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

se realizó el lanzamiento del curso "Hacia una estrategia de transición justa con empleos verdes en Colombia", en colaboración con la OIT y el Ministerio de Trabajo. Como parte del ejercicio piloto denominado "Pioneros", se convocaron 17 prestadores, 3 entidades aliadas y 2 organizaciones sindicales, con una inscripción de 60 participantes, logrando la matrícula de 44 personas y la certificación de 33.

Además, el Servicio Público de Empleo fue integrado como uno de los actores principales en la Mesa Nacional de Empleos Verdes, junto con el Ministerio de Trabajo, el DNP, el SENA y el DANE, fortaleciendo así su posicionamiento técnico en el diseño e implementación de políticas públicas en materia de empleos verdes.

En paralelo, se diseñó la metodología para la identificación y caracterización de empleos verdes, a partir del análisis de vacantes del SISE, obteniendo resultados preliminares sobre la presencia de estos empleos en SPE. También se desarrollaron ocho (8) espacios de socialización en territorio con prestadores de Bogotá, Cundinamarca, Meta, Casanare, Tolima, Magdalena, Magdalena Medio y Boyacá. Estos encuentros, realizados en el marco de la Mesa de Participación y del Encuentro Nacional de Transferencia de Información para Profesionales ETH, se enfocaron en fortalecer la comprensión conceptual sobre empleos verdes y en fortalecer a los prestadores del SPE en las medidas especiales para la priorización de mano de obra local, especialmente en el contexto de la Economía Verde.

MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Durante la vigencia 2024, se impulsaron mejoras sustanciales al actual sistema de información del Servicio Público de Empleo (SISE), con el propósito de optimizar la producción de información estratégica, fortalecer la gestión de los prestadores y avanzar hacia un modelo de atención más inclusivo y eficiente.

Una de las principales actualizaciones fue la implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), herramienta clave para estandarizar el lenguaje ocupacional entre empleadores, buscadores de empleo y prestadores. Su incorporación mejora los procesos de emparejamiento entre vacantes y perfiles, fortalece la planeación educativa y la alineación con las necesidades del mercado laboral, permite generar estadísticas confiables y comparables a nivel internacional, y facilita la movilidad laboral. Como parte de este esfuerzo, previo a la implementación en el sistema en el mes de junio y con el liderazgo de la Dirección y en articulación con el Ministerio del Trabajo (Proyecto BID) se fortalecieron las capacidades técnicas de más de 80 prestadores en un espacio denominado "Conectado con la CUOC: potenciando el talento humano", que resaltó la importancia de la CUOC como herramienta clave para mejorar la conexión entre el talento humano y los empleadores, optimizando la gestión de recursos humanos y el entendimiento del mercado laboral a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Esta acción fue complementada con la publicación del documento "ABC de la CUOC", disponible en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/CUOC/ABC-de-la-CUOC.pdf>.

Adicionalmente, se implementó en junio la marcación de la población LGBTQ+, logrando que a diciembre más de un millón de personas usaran esta opción. Aunque no es visible para los empleadores, esta herramienta permite avanzar en el monitoreo de la equidad laboral, el diseño de programas específicos de apoyo, la visibilización de derechos, y la generación de estadísticas para promover la inclusión, reducir brechas y orientar políticas públicas que fortalezcan el acceso igualitario al empleo.

Finalmente, se lanzó el nuevo Buscador de Empleo, plataforma que ofrece una experiencia de navegación más intuitiva y eficiente para los ciudadanos. Esta herramienta permite realizar búsquedas por territorio, condiciones de las vacantes, prestador, entre otros filtros, facilitando el acceso a las oportunidades registradas en la Red de Prestadores. Se encuentra disponible en: www.buscadordeempleo.gov.co.

Estas acciones consolidan el avance hacia un sistema de información más robusto, inclusivo y alineado con las necesidades del mercado laboral colombiano.

	PROCESO: Gestión de Talento Humano		Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO		Versión: 3
			Vigente desde: 05-abril-2024

NUEVO SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SPE

En articulación con el Ministerio del Trabajo y con el respaldo del crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), durante 2024 se avanzó significativamente en el desarrollo del Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SPE), herramienta estratégica que optimizará la gestión de la intermediación laboral en el país.

Este nuevo sistema busca facilitar un emparejamiento más eficiente entre la oferta y la demanda de empleo, a través de un motor basado en inteligencia artificial, que considerará variables como formación, experiencia, conocimientos, habilidades, destrezas e idiomas, con el objetivo de reducir brechas y promover el acceso equitativo al empleo formal. Al cierre del año, el sistema presentó un avance del 71% en el desarrollo de funcionalidades frente al producto mínimo viable, durante el proceso de seguimiento al desarrollo y avance del nuevo sistema desde la Unidad se generaron las alertas respectivas al Ministerio del Trabajo con el fin de optimizar y agilizar los procesos (Anexo 14. Informe del estado del motor de inteligencia artificial).

Como parte del proceso de validación, se realizaron pilotos con dos(2) prestadores Comfachocó (Quibdó) y Confa Caldas, permitiendo evaluar la operatividad del motor de emparejamiento con datos migrados y sin completitud total. Los resultados evidenciaron que el sistema alcanza un grado de afinidad superior al 70%, alineado con estándares internacionales. Sin embargo, se identificaron desafíos técnicos y operativos como problemas de conectividad, limitaciones de acceso a internet y dificultades en la experiencia de usuario, especialmente en zonas con menor desarrollo tecnológico.

El piloto realizado con Comfachocó fue especialmente valioso para validar no solo las capacidades tecnológicas del sistema, sino también para comprender los desafíos del contexto, como la implementación en entornos de baja conectividad. Este proceso permitió identificar fortalezas, áreas de mejora y retos asociados a su implementación en un entorno operativo real. Entre las dificultades evidenciadas se encuentran la poca visibilidad del filtro de "Cargo de interés", un ícono poco intuitivo para visualizar hojas de vida y la falta de correo electrónico o dirección con nomenclatura en algunos buscadores de empleo. Además, la baja cobertura de señal celular afecta la comunicación y la verificación de cuentas. Los hallazgos obtenidos guían la toma de decisiones para ajustar la interfaz, optimizar el rendimiento del motor de emparejamiento y adaptar el sistema a las condiciones específicas de zonas con menor desarrollo tecnológico. El informe presenta más detalles y recomendaciones para abordar estos desafíos.

En el piloto realizado con Confa Caldas, se evidenció la importancia de contar con información completa en dimensiones clave como destrezas, conocimientos (CUOC) e idiomas, así como en subdimensiones como educación no formal y habilidades adicionales. La falta de estos datos en las hojas de vida hace que los candidatos inicien con solo el 42% del índice multidimensional, reduciendo su efectividad en los procesos de selección. Durante la migración de datos, se identificaron varios faltantes. En las hojas de vida, no se registra si el idioma es obligatorio, se migra la experiencia sin incluir el cargo, conocimientos ni destrezas asociadas, y no se trasladan los conocimientos ni destrezas del perfil; además, aunque se incluye la educación, no se migra la denominación de los cargos de interés. En cuanto a las vacantes, no se especifica si requieren idiomas, se traslada la experiencia requerida, pero no los conocimientos ni destrezas necesarias, y aunque se incluye la educación, no se registra la denominación relacionada. Estas dificultades en la migración de la información de un solo prestador evidencian el gran desafío que se enfrentará cuando el sistema esté en funcionamiento a mayor escala, por lo que resulta fundamental incluir en los contratos de las firmas responsables de las siguientes etapas la obligación de garantizar una migración adecuada de la información y dejar herramientas que faciliten este proceso en el futuro.

Estos aprendizajes son fundamentales para garantizar una implementación exitosa del sistema a nivel nacional, promoviendo una intermediación laboral más efectiva e inclusiva, y fortaleciendo la experiencia tanto de los

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

prestadores como de los buscadores de empleo en Colombia. (Anexo 14. Informes de resultados pilotos nuevo sistema de información).

GESTIÓN JURÍDICA PARA EL FORTALECIMIENTO TÉCNICO DEL SPE

Durante este periodo, se adelantaron acciones jurídicas clave para el fortalecimiento técnico del Servicio Público de Empleo (SPE). Se participó activamente en la elaboración de la propuesta de modificación al Mecanismo de Protección al Cesante (Ley 1636 de 2013), en el marco del cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo. Esta propuesta trazó ajustes sustanciales en las políticas activas y pasivas de empleo, explorando nuevas fuentes de financiamiento para personas que no acceden al sistema de subsidio familiar, e incluyendo medidas orientadas a fortalecer los servicios de gestión y colocación, facilitar la inserción y reinserción laboral en empleos formales, así como robustecer las competencias de inspección, vigilancia y control (Anexo 16. Propuesta de modificación del MPC).

En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 2225 de 2022, se definieron los lineamientos técnicos y jurídicos que permitirán la presentación del informe anual sobre el diagnóstico y recomendaciones respecto a los municipios con baja oferta y colocación laboral por parte de los prestadores autorizados del SPE.

De manera articulada con el desarrollo del nuevo sistema de información del SPE, se avanzó en la actualización normativa de los registros de vacantes, potenciales empleadores y buscadores de empleo, así como en la definición de las condiciones técnicas para su uso e interoperabilidad por parte de los prestadores del SPE. Asimismo, se trabajó en la actualización de las disposiciones normativas relacionadas con los servicios de gestión y colocación, el reporte de información (indicadores), y la compatibilidad de los sistemas de información propios de los prestadores, garantizando una operación más eficiente y articulada en todo el país.

FORTALECIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES

Se avanzó significativamente en el fortalecimiento de la estrategia de comunicación que buscó posicionar la gestión del Servicio Público de Empleo ante la ciudadanía, medios y aliados institucionales. Este fortalecimiento se desarrolló en cuatro líneas:

1. Fortalecimiento de la comunicación organizacional e institucional:

Se emitieron lineamientos estratégicos orientados a optimizar la interacción con la Red de Prestadores y consolidar una comunicación coherente, cercana y efectiva del SPE. En este marco, se realizó un proceso de rebranding institucional, el cual incluyó la actualización del logo y del Manual de Identidad Visual, formalizado mediante la Resolución 0341 de 2024.

2. Visibilidad en medios y expansión del alcance digital:

- Se lograron 74 menciones en medios de comunicación, con la publicación de 11 comunicados y 32 notas de prensa en medios nacionales y regionales, así como 11 entrevistas en medios clave como RCN, Portafolio, Todelar y Señal Colombia.
- En redes sociales, se publicaron 495 contenidos y se realizaron 23 transmisiones en vivo, destacándose un crecimiento importante en el alcance de los canales digitales: Facebook (81.65%), Instagram (180.05%) y YouTube (59.41%) en visualizaciones.
- En alianza con la OIT y USAID, se desarrolló un diagnóstico de la página web, lo cual permitió implementar mejoras en experiencia de usuario y acceso a la información clave del SPE.

3. Campañas estratégicas de comunicación:

 Servicio Público de Empleo MINISTERIO DE TRABAJO	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

Se ejecutaron campañas que contribuyeron a la visibilidad institucional y a la promoción de programas clave, como "Empleo sin Barreras", "#HoyLasVíctimas", TEAM 4.1 a 4.4 y el "Día de las Mujeres Rurales". En total, se desarrollaron 17 campañas asociadas a la visibilidad de ferias de empleo, el Buscador Único de Empleo y el posicionamiento de la Red de Prestadores.

4. Eventos clave y articulación con aliados

Se organizaron y apoyaron espacios institucionales estratégicos con alta participación:

- Lanzamiento de la estrategia "Red Colaborando en Red".
- Feria de oportunidades laborales en Santa Marta.
- Encuentro nacional "Tejiendo redes por una Colombia inclusiva y productiva" con más de 425 asistentes.
- Audiencia pública de rendición de cuentas, realizada el 3 de diciembre de 2024.
- Evento de cierre del programa "Empleo sin Barreras", con más de 326 visualizaciones en YouTube.

Estas acciones contribuyeron al posicionamiento del SPE como una entidad articuladora, visible y cercana a la ciudadanía, fortaleciendo la confianza pública y el reconocimiento del servicio que presta la Red de Prestadores a nivel nacional.

GESTIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

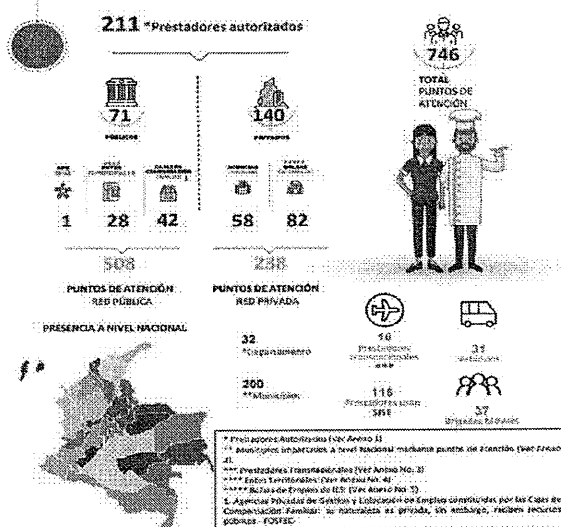
Durante el periodo, se logró la construcción del Plan de Implementación de MiPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), consolidando una hoja de ruta clara para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Este ejercicio incluyó la formulación y gestión del proyecto de inversión para el fortalecimiento de MiPG, el cual fue aprobado por el DNP gracias al trabajo articulado y a la identificación de acciones prioritarias que buscan mejorar el desempeño institucional en los diferentes ejes del modelo.

Cabe destacar que, se logró la concertación y aprobación de los indicadores PMI (Plan de Mejoramiento Institucional), hito que permite avanzar con mayor claridad en el seguimiento y evaluación de los compromisos de mejora continua y en acciones frente a la implementación del Acuerdo de Paz. Finalmente, se fortaleció de manera significativa la estrategia de rendición de cuentas, mejorando los canales de comunicación con la ciudadanía e incorporando espacios de diálogo e información durante más momentos del año, ampliando el impacto y la transparencia de la gestión institucional.

1.3. Vigencia 2025

A enero de 2025, el Servicio Público de Empleo cuenta con 211 prestadores autorizados, distribuidos de la siguiente manera: 82 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior (IES), 58 Agencias Privadas, 42 Cajas de Compensación Familiar, 28 Entes Territoriales y la Agencia Pública de Empleo del SENA. En cuanto a la cobertura, se dispone de 746 puntos de atención a nivel nacional. Además, el número de prestadores presentó un incremento del 4,98 % en comparación con enero de 2024.

Gráfico 3. Red de prestadores del servicio público de empleo a febrero 2025



Fuente: Boletín de caracterización de prestadores. Subdirección de Administración y seguimiento.

Frente a las metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND) en la siguiente tabla se referencia los resultados alcanzados al mes de enero 2025, así como la metas a alcanzar para esta vigencia.

Tabla 3. Cumplimiento de las metas de colocación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

Enero - 2025

COLOCACIONES						
Item	AVANCE % 2025	AVANCE ene 2025	META 2025	AVANCE % CUATRIENIO	AVANCE CUATRIENIO	TOTAL CUATRIENIO
Totales	5,9%	64.212	1.084.498	56%	2.386.370	4.259.550
Mujeres	6,3%	29.261	467.260	60%	1.093.864	1.833.932
Jóvenes	5,8%	28.973	502.366	53%	1.035.180	1.965.939
Víctimas	6,4%	8.304	129.816	64%	329.344	510.890
Personas con discapacidad	8,7%	303	3.477	70%	9.450	13.552

Fuente: Planeación SPE

HOJA DE RUTA 2025

Como parte de los logros de planeación estratégica institucional, se dejó establecido el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2025, el cual servirá como hoja de ruta para la implementación de las apuestas estratégicas definidas en el Plan Institucional. Este plan incorpora actividades estratégicas con resultados y metas concretas, orientadas a fortalecer el cumplimiento misional y la gestión articulada de la entidad. En total, se definieron 86 tareas distribuidas entre todas las áreas, alineadas con los ejes estratégicos institucionales, lo que

permitirá una ejecución ordenada, medible y con enfoque en resultados para el año 2025 (Anexo 17. Plan de acción institucional 2025).

Así mismo, se dejaron definidos los principales retos para esta vigencia como la implementación del programa Empleos sin Barrera, puesta en marcha del Nuevo Sistema de Información, rediseño institucional, estrategia de proporción del SPE con el sector empleador y la definición del rol de las bolsas de empleo (Anexo 18. Apuestas y retos 2025).

IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE INFORMACIÓN

A partir de septiembre de 2025, se espera que entre en operación el Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, la última actualización del cronograma por parte de la UTG2 fue el 21 de noviembre 2024 (Anexo 19. Cronograma de Implementación del nuevo sistema de información).

Gráfico 4. Cronograma de Plan de Trabajo Sistema de Información

Ítem	Nombre	Inicio	Fin	Duración	Responsables
1	Sistema del Servicio Público de Empleo en producción	4/06/2024	2/02/2025	427d	
1.1	Inicio	27/06/2024	25/06/2024	1d	
1.2	Coordinación contratistas	3/07/2024	1/08/2025	130d	
1.2.1	Equipo UTG2 contratado (UTG2 completa)	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.2.2	Equipo UH-SPE contratado (Núcleo Mito y 4 consultores de trabajo)	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.2.3	Hitos Colombia SIGS (HIC)	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.2.4	Algoritmo Group SIGS	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.2.5	Gestión del centro (HIC)	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.2.6	Equipo CTA contratado	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.2.7	Prueba piloto (HIC)	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.2.8	Mesa de ayuda (HIC)	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.3	Fin consultores contratados	3/07/2024	3/07/2025	1d	UTG2-UCP
1.4	Producto Mínimo Viable SPE	26/06/2024	26/06/2025	212d	
1.4.1	Plan de desarrollo	26/06/2024	31/12/2024	181d	
1.4.2	Plan de desarrollo en ambiente de pruebas de aceptación	26/06/2024	31/12/2025	220d	
1.4.3	Plan de desarrollo	26/06/2024	31/12/2025	220d	
1.5	Fin PMV SPE	26/06/2024	31/12/2025	220d	
1.6	Motor de emparejamiento entrenado y ajustado	12/11/2024	21/05/2025	174d	
1.6.1	Flujo de datos SPE-SyCIE cargados en el motor	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.6.2	Variables de ajuste de modelo e hiperparámetros en el motor	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.6.3	Entrenamiento del motor de emparejamiento	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.6.4	Motor de emparejamiento ajustado	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.7	Fin motor de emparejamiento ajustado	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.8	Mesa de emparejamiento ajustado	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.8.1	Analítica de motor de emparejamiento	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.8.2	Fin motor de emparejamiento ajustado	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.9	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.10	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.11	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.12	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.13	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.14	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.15	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.16	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.17	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.18	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.19	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.20	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.21	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.22	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.23	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.24	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.25	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.26	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.27	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.28	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.29	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.30	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.31	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.32	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.33	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.34	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.35	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.36	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.37	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.38	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.39	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.40	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.41	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.42	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.43	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.44	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.45	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.46	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.47	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.48	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.49	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.50	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.51	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.52	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.53	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.54	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.55	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.56	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.57	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.58	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.59	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.60	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.61	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.62	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.63	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.64	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.65	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.66	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.67	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.68	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.69	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.70	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.71	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.72	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.73	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.74	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.75	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.76	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.77	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.78	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.79	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.80	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.81	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.82	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.83	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.84	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.85	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.86	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.87	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.88	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.89	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.90	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.91	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.92	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.93	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.94	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.95	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.96	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.97	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.98	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
1.99	Fin PMV SPE	12/11/2024	21/05/2025	174d	UTG2-UCP
2	Fin	2/02/2025	2/02/2025	0d	

Fuente: UTG2

 Servicio Público de Empleo GOBIERNO DE CHILE	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

11. DETALLE LOS ASUNTOS PENDIENTES DE TRAMITAR QUE SEAN DE SU DIRECTA COMPETENCIA Y RESPONSABILIDAD CON FECHAS DE ENTREGA. ANEXE LISTADO EN CASO DE QUE ESTE ESPACIO NO SEA SUFICIENTE.

A continuación, se detallan los asuntos y temas clave para la gestión actual de la entidad. Aunque no son de responsabilidad directa de la Dirección General, impactan significativamente la gestión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

1. Puesta en marcha del nuevo sistema de información y viabilidad de interoperabilidad:

Para la puesta en marcha del nuevo sistema, se debe continuar con los pilotos para detectar posibles fallas antes de que se ponga en operación. Es clave tener más claridad sobre la interoperabilidad del sistema con registros administrativos (ejemplo: PILA) y otros sistemas de la red de prestadores para un intercambio de información eficiente y oportuno (ejemplo: sistema del APE SENA).

Pese a que desde la Subdirección de Desarrollo y Tecnología se han enviado a la Dirección informes mensuales sobre avances en el programa para la implementación del Sistema, por solicitud realizada durante el ejercicio del cargo como directora, y que de los informes se evidencia el control y la debida administración de riesgos, así como el avance en el cumplimiento de metas; se sugiere revisar los cronogramas de trabajo previstos, las alertas generadas, y advertir nuevas alternativas que garanticen la no afectación en la prestación del servicio.

Sumado a lo anterior, es necesario garantizar la actualización normativa con anterioridad a la entrada en funcionamiento del sistema de información; tarea liderada por la Asesora Jurídica, en trabajo conjunto con las dependencias

2. Estrategia de abordaje para bolsas de empleo:

Las bolsas de empleo representan aproximadamente el 39% de la red de prestadores, pero su contribución a los indicadores de colocación es baja. Es necesario diseñar estrategias para que estas mejoren su reporte de indicadores y su rol sea proporcional al trabajo administrativo que implica su autorización y seguimiento.

3. Consolidación de un calendario único de ferias de empleo:

Como parte de los esfuerzos por mejorar la coordinación de la red de prestadores, el SPE debe liderar la creación de un único calendario de ferias de empleo. Esto permitirá evitar la saturación del mercado con eventos de poco impacto y mejorar la organización y difusión de las ferias.

4. Proyecto de víctimas

Es fundamental documentar y socializar los avances del proyecto de atención a víctimas, destacando los logros alcanzados y las lecciones aprendidas. Esto permitirá optimizar la estrategia de inclusión laboral para esta población.

Se reitera que existe una alerta generada desde la Dirección General, advertida y gestionada también desde la Subdirección de Promoción y la Asesora de Planeación, relacionada con los datos de las personas colocadas en 2024 a través del Programa Empleo Sin Barreras.

A la fecha de desvinculación del cargo, no contábamos aún con la validación del número exacto de personas colocadas en 2024 porque se requería cruzar la información en nuestro poder con bases de datos no

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

administradas por la Unidad del SPE, esto es, aquellas que contienen la información de la Planilla PILA, la cual tiene un rezago de tres meses para poder cruzar.

Así, pese a que desde la Unidad del SPE se han realizado múltiples solicitudes y gestiones ante la entidad cabeza del sector, que tiene acceso a PILA, no se ha obtenido la información requerida como quiera que dependemos de los datos que nos sean entregados.

5. Mejor seguimiento a las metas del PND para su cumplimiento:

Se deben fortalecer los mecanismos de seguimiento a las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Para ello, es fundamental comprender mejor los ciclos de colocaciones, identificando los meses de alta y baja demanda, así como las acciones específicas que cada prestador puede implementar para acelerar el cumplimiento de las metas. A futuro, los indicadores deberían incorporar un enfoque interseccional, permitiendo analizar, por ejemplo, cuántas mujeres víctimas han logrado una colocación.

6. Importancia de PILA para la entidad:

La entidad debe procesar la información de PILA para verificar las colocaciones autoreportadas por la red de prestadores. Esto no solo mejorará la calidad de la información, sino que también permitirá a los prestadores acercarse de manera más efectiva a las empresas que no reportan la contratación de personas previamente postuladas.

7. Rediseño institucional:

La presentación del estudio técnico ante DAPRE, MinHacienda, DNP y Función Pública está prevista para iniciar también en el mes de mayo de 2025.

8. Gestión documental:

Pese a que se actualizó en 2024 el Plan Institucional de archivos y se ha convalidado la segunda actualización de Tablas de Retención Documental, se encuentra pendiente revisar la necesidad de generar una tercera actualización de conformidad con la Resolución 0366 de 2023 teniendo en cuenta que no se incluyó este cambio en la segunda actualización que se encontraba radicada para convalidación.

Para lo anterior, se solicitó asistencia técnica el 10 de febrero de 2025 al Archivo General de la Nación mediante correo electrónico y con envió de una presentación que da cuenta de la situación antes planteada a fin de recibir orientaciones respecto de cómo avanzar en esta actividad.

Como plan de trabajo para 2025, se espera continuar con la organización de expedientes con todos los procesos archivísticos, realizar inventarios documentales de archivos de gestión, conformar expedientes en GESDOC, realizar inventario para Archivo Central y realizar actualización de documentos del proceso de gestión documental. Para ello, se sugiere priorizar la vinculación de personal idóneo que coadyuve en esta tarea.

9. Atención a la ciudadanía:

Es necesario continuar con la implementación de la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía y apropiar los resultados de la Encuesta de Atención a la Ciudadanía, de tal modo que esto impacte el beneficio de la ciudadanía y diferentes grupos de valor, así como las mediciones relacionadas con el desempeño institucional enmarcadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Como resultado de dicha encuesta se evidencia que es indispensable mejorar en la claridad y precisión de las respuestas, pues los resultados no son satisfactorios en ese punto.

 Servicio Público de Empleo ESTADO PLURINacional	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

También se destaca la necesidad de una colaboración fluida y efectiva para mejorar los tiempos de respuesta del segundo nivel y definir rutas claras para responder a consultas específicas (como hábeas data, protección de datos, presuntos casos de corrupción, entre otros). Estas rutas deben quedar documentadas en procesos, procedimientos, lineamientos e instructivos, los cuales deben ser conocidos y apropiados por toda la Entidad, apoyados por la pedagogía y sensibilización necesaria.

10. Atención a la ciudadanía:

Es fundamental establecer mecanismos de comunicación que faciliten la información sobre actividades, acciones, programas, cambios, y convocatorias de interés para la ciudadanía, teniendo en cuenta que el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano debe estar informado para poder responder adecuadamente a los requerimientos de la ciudadanía.

11. Administrativo:

Teniendo en cuenta las recomendaciones del Asesor de Control Interno y los procedimientos establecidos al interior de la Unidad, es necesario insistir en el cumplimiento de tiempos mínimos para la solicitud de estos desplazamientos según lo establecido en las resoluciones 0076, 0348 y 0355 de 2024, con el fin de minimizar las extemporaneidades en las solicitudes.

12. Personal de planta o, en su defecto, contratistas:

Se requiere contar con personal para atender procesos transversales de la entidad relacionados con SST, Gestión Documental y asuntos contables.

13. Clima laboral:

Aunque la entidad cuenta con un SG-SST adecuado para satisfacer las necesidades de la entidad, es fundamental contar con más recursos (humanos, técnicos, financieros, etc) para atender factores de Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta que se deben implementar las recomendaciones realizadas por Compensar, en el marco de la Resolución 2764 de 2022, para mejorar el clima laboral y promover la salud y el bienestar de los servidores y colaboradores.

14. Asuntos sindicales:

Es necesario estar atentos a las mesas de negociación del pliego de solicitudes presentado por el sindicato de empleados del servicio público de empleo – SESPE, 2025-2027, así como al cumplimiento de lo que en ese marco se acuerde.

15. Prevención del daño antijurídico:

Se recomienda la participación activa y efectiva de los directivos en la presentación de estrategias y propuestas de prevención del daño antijurídico, dado que, en el último trimestre del presente año se debe elaborar la nueva política de prevención del daño antijurídico para la vigencia 2026-2027.

En aras de continuar con cero procesos judiciales en contra, es necesario continuar minimizando riesgos, lo cual se obtiene con un seguimiento diligente al desempeño de las funciones de todos los directivos, servidores y colaboradores de las distintas dependencias de la entidad.

Sumado a lo expuesto, es conveniente invitar a los directivos y asesores a analizar de manera permanente las causas o temas en que más conflictividad al interior de la entidad puedan surgir y proponer estrategias para impedir las, encausarlas o resolverlas, para así prevenir cualquier riesgo que pueda conllevar un futuro proceso judicial o administrativo.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

16. Actuaciones disciplinarias:

Es necesario establecer el procedimiento para la gestión de actuaciones disciplinarias, garantizando principios de objetividad, imparcialidad y doble instancia.

17. Mejora normativa:

Desde la Dirección se identificó la necesidad de ser más visibles ante la Red de Prestadores y documentar nuestras gestiones; no obstante, no se ha encontrado receptividad para la expedición de circulares o directivas para el efecto.

Se sugiere continuar con las reuniones en las que se convoque a las áreas y al equipo jurídico de la entidad, para acompañarlos en la elaboración y expedición de lineamientos jurídicos que contribuyan al fortalecimiento del Servicio Público de Empleo.

Adicionalmente, para avanzar en la actualización de normas y actos administrativos, es necesario sugerir a los equipos de trabajo que puedan garantizar transversalización de conocimientos en cada una de las áreas, ya que se evidencia especialización de algunos funcionarios y no de todo el equipo de trabajo. Lo anterior, ha dificultado el proceso y ha generado demoras en los trámites.

12. RELACIONE LOS PROGRAMAS/APLICATIVOS QUE UTILIZABA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES Y LAS CLAVES DE ACCESO A ÉSTOS. LAS CUALES DEBEN SER CAMBIADAS POR EL SERVIDOR QUE RECIBE

- SIIF Nación- Perfil aprobador de facturas;
- Kactus;
- Gesdoc;
- EDL CNSC;
- Secop II.

13. DESCRIBA LOS LOGROS ALCANZADOS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

1. Implementamos un nuevo modelo de operación para el proyecto de inversión dirigido a las víctimas del conflicto armado, optimizando su ejecución a través de la Red de Prestadores del SPE para ampliar su cobertura.
2. Lanzamos la plataforma DATAEMPLO, una herramienta innovadora que mejora el acceso a la información sobre el mercado laboral en Colombia. Esta plataforma no solo proporciona datos administrativos detallados, periódicos y confiables, sino que también presenta visualizaciones intuitivas que facilitan el análisis y la toma de decisiones.
3. Desarrollamos una serie de publicaciones de análisis de información para entender el mercado laboral, incluyendo un manual de economía laboral.
4. Avanzamos en el diseño de un nuevo sistema de información del SPE, con un motor de búsqueda basado en inteligencia artificial, optimizando la preselección y mejorando la conexión entre la oferta y la demanda laboral.

 Servicio Público de Empleo Ministerio de Trabajo y Economía Social	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

5. Impulsamos una estrategia de gestión territorial para fomentar el uso del SPE, consolidando compromisos en proyectos y programas locales de empleo.
6. Participamos activamente en la construcción de una reforma legislativa del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) para mejorar el acceso a los servicios del SPE, fortaleciendo su rol como mecanismo de protección social en tiempos de desempleo.
7. Promovimos el trabajo en red, articulando agencias y bolsas de empleo del país para facilitar la inclusión laboral y orientar la gestión hacia resultados efectivos.
8. Realizamos la caracterización de la Red de Prestadores, identificando sus principales características operativas y la diversidad de actores que la componen. Esto permitirá fortalecer la red de manera más efectiva.

14. INDIQUE EL LISTADO Y ESTADO ACTUAL DE LOS CONTRATOS EN LOS CUALES ACTÚA COMO SUPERVISOR. ANEXAR INFORME FINAL DE SUPERVISIÓN PARA CADA CONTRATO

- Paula Andrea Ballesteros Avellaneda- **Contrato 018- Estado: En ejecución.**
- Angie Elizabeth Romero Chacon- **Contrato 020- Estado: En ejecución.**

15. RELACIONE EL PERSONAL DE COLABORADORES A CARGO, SI APLICA

- Fredys Simanca- Subdirector de Tecnología;
- Mary Montoya Cáceres- Subdirectora de Administración y Seguimiento;
- Diana Hernández Hernández- Subdirectora de Promoción;
- Ana María Almario- Secretaria General;
- Nathalia Barrios – Asesora jurídica;
- Mayra Arias Cante- Asesora misional;
- Alejandra Torres Romero- Asesora de comunicaciones;
- Jeannette Rojas Sativa- Secretaria Ejecutiva;
- Soraya Gómez Castañeda- Asistente Administrativa.

16. RELACIÓN DE MANUALES, INSTRUCTIVOS Y PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES

- DE-Cr-01 - PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
- DE-PR-01 - PROCEDIMIENTO DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

17. RELACIÓN DE INFORMES DE LOS CUALES USTED ES RESPONSABLE, INDICANDO PERIODICIDAD PARA EL REPORTE, FECHAS Y FUENTES DE INFORMACIÓN, ENTRE OTROS

- Informe de seguimiento del Plan de acción cada trimestre- este reporte se realiza con base a los informes, documentos y articulaciones que desde la Dirección General con apoyo de los asesores misionales y contratistas se realizan.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: Gestión de Talento Humano	Código: TH-Ft-38
	ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

18. INDIQUE EL ESTADO DE LOS DOCUMENTOS ASIGNADOS A TRAVÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL
Todos los documentos se encuentran organizados y tramitados.

19. RELACIÓN DE LOS COMITÉS EN LOS CUALES PARTICIPA COMO MIEMBRO O DELEGATARIO
• Comité Institucional de Gestión y Desempeño • Comité sectorial de gestión y desempeño del sector • Comité de Conciliación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo • Comité de Control Interno • Comité de Sostenibilidad Contable • Comité Directivo

 Servicio Público de Empleo Verbo No	PROCESO: Gestión de Talento Humano ACTA DE ENTREGA DEL CARGO	Código: TH-Ft-38
		Versión: 3
		Vigente desde: 05-abril-2024

JEFE INMEDIATO

**SIMANCA
HERRERA FREDYS
ALBERTO**

Firmado digitalmente por
SIMANCA HERRERA FREDYS
ALBERTO
Fecha: 2025.03.28 14:35:48
-05'00'

DESARROLLO Y TECNOLOGÍA

