



Servicio Público
de Empleo

INFORME DE
*Rendición
de cuentas*
2024



BOGOTÁ D.C., NOVIEMBRE 2024



Servicio Público
de Empleo



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Paula Herrera Idárraga
Directora General

Natalia Lozano Sierra
Asesora de Planeación

Diana Hernández Hernández
Subdirectora de Promoción

Mary Montoya Cáceres
Subdirectora de Administración y Seguimiento

Fredys Alberto Simanca Herrera
Subdirector de Tecnología

Mayra Alejandra Arias Cante
Asesora misional

Juan Bautista Ceballos
Secretario General (E)

Alejandra Torres Romero
Asesora de comunicaciones

Andrés Rojas Castiblanco,
Andrés Rojas Delgadillo,
María Orjuela Rodríguez,
Marcela Mesa Durango,
Julio Novoa Campos
Equipo de Planeación

Noviembre 2024





Introducción

La formalización del empleo es un pilar clave para mejorar las condiciones de vida de la población colombiana, promover la dignificación del trabajo y valorar plenamente las capacidades y habilidades de quienes buscan empleo en todo el territorio nacional. En este contexto, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en adelante, el “Servicio Público de Empleo”) desempeña una labor fundamental en la gestión de estos procesos, promoviendo el desarrollo del potencial de la población que integra el mercado laboral y contribuyendo a la mejora continua de la empleabilidad en el país.

Durante la vigencia 2024, el Servicio Público de Empleo desarrolló una serie de acciones mediante la ejecución de tres proyectos de inversión, con los cuales se optimizaron los recursos destinados al fortalecimiento del servicio, promoviendo la mejora continua de la ruta de empleabilidad de la red de prestadores en todo el territorio nacional y el cumplimiento de los objetivos legales de la entidad. Lo anterior, articulando actores y grupos de valor, acciones, procesos y procedimientos de la manera que en este documento se expondrá para informar, propiciar el diálogo, obtener retroalimentación y, de ser el caso, asumir nuevos compromisos derivados de dicha retroalimentación.

Las dinámicas de la administración pública fomentan el crecimiento del relacionamiento estado - ciudadanía a través de un enfoque de estado abierto promoviendo la transparencia y el fortalecimiento de escenarios de diálogo que promuevan la confianza social e institucional con nuestros grupos de valor. El enfoque de Estado abierto es una parte fundamental para la gestión del empleo en el marco de acción del Servicio Público de Empleo; pasando a una gestión que involucre directamente a los grupos de valor de una manera participativa y colaborativa. Por ello, y en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los grupos de valor institucionales, como lo son prestadores, empresas, gremios y ciudadanía, son actores clave en la generación de valor público desde la entidad y en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Para la promoción y el fortalecimiento de la relación estado - grupos de valor, la Entidad atiende todos los requisitos establecidos en la normatividad asociada a dicha temática (Leyes 1474 de 2011 y 1712 de 2014)¹ fomentando la cultura de la participación y la retroalimentación, a partir de escenarios de recolección de información e ideas claves para la mejora en la prestación de los servicios y la generación de confianza en el valor de lo público como elemento estratégico para la mejora continua.

Para la vigencia 2024, el Servicio Público de Empleo ha fomentado diferentes escenarios para la promoción de la rendición de cuentas, vista no solo como la audiencia de cierre de vigencia, si no como el ejercicio de comunicación constante a lo largo del año con los grupos de valor, promoviendo el flujo de información, la retroalimentación y el proceso de socialización de los diferentes logros y retos en gestión institucional. Como parte de los resultados del proceso constante de rendición de cuentas se presenta el siguiente informe, que consolida aquellos avances en materia de gestión de empleo desde la perspectiva de gestión del Servicio Público de Empleo.

El presente informe está compuesto por diversas secciones que describen el desarrollo institucional alcanzado durante la vigencia 2024. En la primera parte se presentan los datos asociados al presupuesto institucional y su gestión a lo largo del año desde las diferentes líneas de acción. Posteriormente, se exponen los datos relativos al cumplimiento de las metas institucionales, en línea con los compromisos de la entidad en el marco del Plan Nacional de Desarrollo. A continuación, se incluye la información sobre la gestión y desempeño institucional de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El siguiente capítulo aborda la información sobre la contratación de la entidad a lo largo del año. Después, se examinan los impactos de la gestión desde la misión de la entidad. Finalmente, el informe concluye con un balance del estado de los planes de mejoramiento de la entidad, que sirven como insumo para su fortalecimiento y mejora continua. 🌟

1. (Ley 1474 de 2011: “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.” Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.



Servicio Público
de Empleo

PRESUPUESTO

1





EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

La Unidad del Servicio Público de Empleo cuenta para el año 2024 con una asignación de recursos que ascienden a \$30.909.157.000, de los cuales están asignados \$13.909.157.000 en funcionamiento y \$17.000.000.000 en inversión; a la fecha se tienen una apropiación bloqueada por \$237.507,430, de los cuales \$30.000.000 pertenecen a recursos de funcionamiento.

Con corte al mes de septiembre 2024 los recursos de funcionamiento presentan una ejecución en relación con los compromisos del 74,6% y por su parte los recursos de inversión presentan una ejecución del 96,8%.

Los recursos de funcionamiento de la entidad se dividen en:

- Gastos de personal
- Adquisición de bienes y servicios
- Transferencias
- Gastos por tributos, multas y sanciones.

Por su parte, los recursos de inversión se dividen en tres (3) proyectos:

- Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación.
- Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado.
- Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional.

Los valores asignados, comprometidos, obligados y por comprometer para los recursos de funcionamiento e inversión se relacionan en la siguiente tabla, la cual contiene la información con corte 30 de septiembre del 2024:

Tabla No. 1. Ejecución presupuestal a 30 de septiembre 2024

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE 2024	APROPIACIÓN BLOQUEADA 2024	COMPROMISOS 2024	OBLIGACIONES 2024	APROPIACIÓN POR COMPROMETER	% COMPR.	% OBLIG.
	1	2	3	4	5 = (1-2-3)	6= (3/1)	7= (4/1)
FUNCIONAMIENTO	13.909.157.000	30.000.000	10.381.623.109	9.705.624.489	3.497.533.891	74,6%	69,8%
Gastos de Personal	10.456.729.000	-	7.250.815.183	7.247.099.204	3.205.913.817	69,3%	69,3%
Adquisición de bienes y servicios	3.318.381.000	-	3.115.954.183	2.452.017.832	202.426.817	93,9%	73,9%
Transferencias *	50.143.000	30.000.000	14.853.743	6.507.453	5.289.257	29,6%	13,0%
Gastos por tributos, multas y sanciones	83.904.000	-	-	-	83.904.000	0,0%	0,0%
INVERSIÓN	17.000.000.000	207.507.430	16.463.186.503	8.552.291.239	329.306.067	96,8%	50,3%
Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación	2.515.982.072	49.057.333	2.405.258.306	1.209.199.194	61.666.433	95,6%	48,1%
Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado	7.295.040.819	133.953.488	7.038.593.492	2.773.616.621	122.493.839	96,5%	38,0%
Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional	7.188.977.109	24.496.609	7.019.334.705	4.569.475.424	145.145.795	97,6%	63,6%
TOTAL	30.909.157.000	237.507.430	26.844.809.612	18.257.915.728	3.826.839.958	86,9%	59,1%

Fuente: Secretaría General- Coordinación Financiera SPE.





A la fecha de corte se cuenta con una ejecución presupuestal satisfactoria en relación con los compromisos la cual asciende al 86,9% del presupuesto, en relación con lo obligado y pagado la ejecución es del 59,1%.

El saldo por comprometer que asciende a \$3.826.839.958, tiene su mayor apropiación en funcionamiento; ya que en “gastos de personal”, el valor por comprometer de \$3.205.913.817, están destinados para cubrir el pago de la nómina correspondiente al último trimestre del año.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL POR PROYECTO DE INVERSIÓN

Específicamente, los recursos de los proyectos de inversión cuentan con una ejecución del 50,9% en relación con lo obligado y pagado (productos y servicios recibidos), sin tener en cuenta los recursos que se encuentran bloqueados (aplaza-

miento). La ejecución individual de cada proyecto se representa en la tabla 2 ejecución presupuestal por proyecto de inversión con corte de 30 de septiembre 2024:

Tabla No. 2. Ejecución presupuestal por proyecto de inversión corte 30 de septiembre 2024

CONCEPTO	APR. DESPUÉS DE APLAZAMIENTO	OBLIGACIONES A SEPTIEMBRE	% OBLIG.
	1	2	3= (2/1)
INVERSIÓN	16.792.492.570	8.552.291.239	50,9%
Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación	2.466.924.739	1.209.199.194	49,0%
Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado	7.161.087.331	2.773.616.621	38,7%
Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional	7.164.480.500	4.569.475.424	63,8%

Fuente: Secretaría General- Coordinación Financiera SPE.

El proyecto de inversión con más baja ejecución en relación con lo obligado y pagado es el proyecto de “Fortalecimiento de la Red de Prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado”; lo anterior, debido a que el 57% de los recursos comprometidos de este proyecto, corresponden a los contratos suscritos para desarrollar la estrategia de “Empleo sin Barreras”, los cua-

les tiene programados cuatro (4) pagos y con corte al 30 de septiembre de 2024 se ha realizado uno (1) de ellos, logrando una ejecución del 38% en relación con lo obligado y pagado.

A continuación se relacionan las políticas transversales de los proyectos de inversión con su respectivo avance en ejecución presupuestal con corte al 30 de septiembre de 2024:

Tabla No. 3. Ejecución presupuestal por política transversal corte 30 de septiembre 2024

POLÍTICAS TRANSVERSALES					
NOMBRE POLÍTICA TRANSVERSAL	CATEGORÍA	PRODUCTO	APROPIACIÓN VIGENTE	OBLIGACIÓN	% DE OBLIGACIÓN
Construcción de Paz	1.Reforma Rural Integral - 1.6.producción agropecuaria y economía solidaria y cooperativa	Servicio de orientación laboral	105.377.829,	39.367.829	37%
Construcción de Paz	1.Reforma Rural Integral - 1.6Producción agropecuaria y economía solidaria y cooperativa	Servicio de asistencia técnica	182.735.274	98.050.897	54%
Equidad de la Mujer	1 Autonomía Económica y Acceso a Activos	Servicio de orientación laboral	52.688.914	19.683.914	37%
Equidad de la Mujer	1 Autonomía Económica y Acceso a Activos	Servicio de asistencia técnica	91.367.637	49.025.449	54%
Grupos étnicos- Comunidades afrocolombianas	No asociado a organización	Servicio de orientación laboral	6.586.114	2.460.489,	37%
Grupos étnicos- comunidades afrocolombianas	No asociado a organización	Servicio de asistencia técnica	11.420.955	6.128.181	54%
Grupos étnicos- Comunidades negras	No asociado a organización	Servicio de orientación laboral	6.586.114	2.460.489,	37%
Grupos étnicos- comunidades negras	No asociado a organización	Servicio de asistencia técnica	11.420.955	6.128.181	54%
Grupos étnicos- comunidades palenqueras	No asociado a organización	Servicio de orientación laboral	6.586.114	2.460.489,	37%
Grupos étnicos- comunidades palenqueras	No asociado a organización	Servicio de asistencia técnica	11.420.955	6.128.181	54%
Grupos étnicos- comunidades raizales	No asociado a organización	Servicio de orientación laboral	6.586.114	2.460.489,	37%
Grupos étnicos- comunidades raizales	No asociado a organización	Servicio de asistencia técnica	11.420.955	6.128.181	54%

Fuente: Secretaría General- Coordinación Financiera SPE.

ESTADOS FINANCIEROS

Los Estados Financieros que se presentan a continuación fueron tomados de los libros de contabilidad generados por el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) Nación y reflejan de manera fidedigna la realidad económica y financiera de la Entidad, dando cumplimiento al control interno contable en cuanto a la correcta preparación y presentación y contables

los cuales se elaboraron conforme a lo señalado en el marco normativo para entidades de gobierno y se publicaron de conformidad con la Ley 1952 de 2019 y la Resolución 411 de 2023 de la Contaduría General de la Nación.

Al último corte de emisión de informes financieros la situación del SPE es la siguiente:



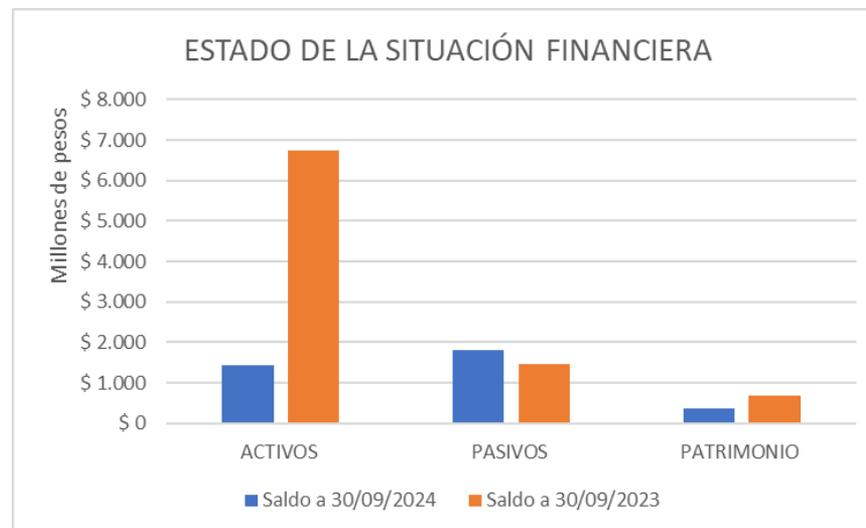
Tabla No. 4. Estados de la situación financiera de la Entidad

DESCRIPCIÓN	Saldo a 30/09/2024	Saldo a 30/09/2023	DESCRIPCIÓN	Saldo a 30/09/2024	Saldo a 30/09/2023
ACTIVOS	1.441.941.029	6.744.435.649	PASIVOS	1.819.763.844	1.456.979.206
			PATRIMONIO	377.822.815	692.015.243
TOTAL	1.441.941.029	6.744.435.649	TOTAL	1.441.941.029	6.744.435.649

Fuente: secretaría general

La información de la situación financiera comparada entre el mes de septiembre del año 2024 y el mes de septiembre del año 2023 se representa de la siguiente manera:

Gráfico No. 1 comparación año 2024 - 2023 del estado de situación financiera



Fuente: Secretaría General

Los activos de la entidad están conformados por los bienes, derechos exigibles y recursos entregados que tiene la Unidad, disminuyeron con respecto al año 2023 en un 368% principalmente por los recursos entregados en administración para el desarrollo del convenio 066 de 2023 celebrado con la Organización de Estados Iberoamericanos y que tiene por objeto "Aunar esfuerzos y recursos humanos, financieros y técnicos para la ejecución de una estrategia integral de mitigación de brechas en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas de la Unidad del Servicio Público de Empleo".

Los pasivos presentan un comportamiento similar al del año 2023, ya que son obligaciones recurrentes que la Unidad debe atender, mientras que el Patrimonio disminuye en un 83% con respecto a 2023 y por cuanto hacia el segundo semestre del año 2023 y primer semestre de 2024 se ejecutaron y legalizaron los recursos entregados al convenio 066 de 2023, los cuales se deben registrar en el Gasto Público Social de la Unidad y el efecto es una disminución en el resultado del ejercicio y a su vez la disminución del patrimonio como se observa para la actual vigencia. 🌟



Servicio Público
de Empleo

CUMPLIMIENTO DE METAS





En el marco del Plan Nacional de Desarrollo PND: *Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026*, la Entidad se encuentra relacionada en el pilar transformacional Seguridad humana y justicia social, una de las condiciones para las transformaciones del aparato productivo es lograr garantías de trabajo decente, en el cual, las y los trabajadores puedan **acceder a empleos e ingresos dignos**, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y cumplimiento de sus derechos. Para lograrlo la Entidad articula la Red de Prestadores con

la finalidad de acercar las personas buscadoras de empleo a las oportunidades laborales, así como promover acciones que para que quienes enfrentan mayores barreras de acceso al mercado laboral, puedan obtener un empleo digno y decente, a través del Servicio Público de Empleo, es por esto que se trazaron cinco (5) indicadores en el PND relacionados con: colocaciones totales, colocaciones de mujeres, colocaciones de jóvenes, colocaciones de víctimas y colocaciones de personas con discapacidad. Los cuales responden directamente al objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico y 5 igualdad de género.

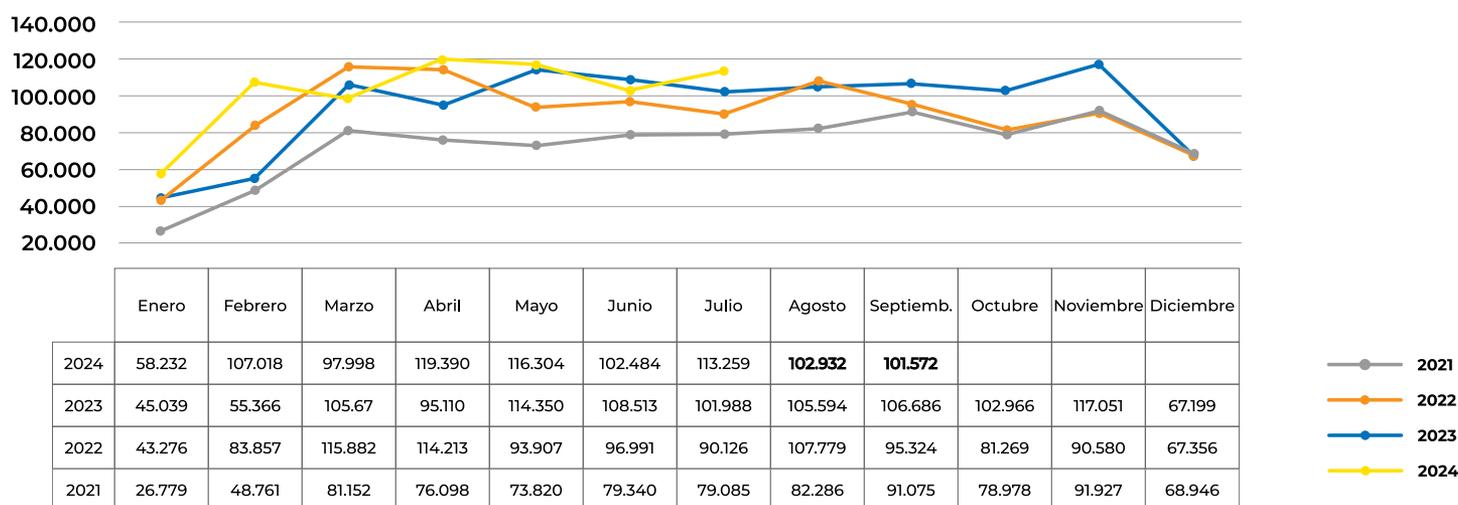
Tabla No. 5. Metas de colocaciones y avance del cumplimiento de las mismas

COLOCACIONES						
	AVANCE % 2024	AVANCE 2024	META 2024	AVANCE % CUATRIENIO	AVANCE CUATRIENIO	META CUATRIENIO
Totales	85%	919.189	1.081.192	48%	2.044.725	4.259.550
Mujeres	89%	419.630	468.946	51%	938.558	1.833.932
Jóvenes	79%	393.727	499.323	45%	885.442	1.965.939
Victimas	102%	133.118	130.043	55%	282.635	510.890
PcD	102%	3.524	3.461	57%	7.789	13.552

Fuente: Toda la Red de Prestadores a corte septiembre 2024.

En el siguiente gráfico se muestra la gestión mensual de las colocaciones totales, logrando evidenciar el comportamiento general de las mismas entre los años 2022 a 2024.

Gráfico No.2. Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo.



Fuente: T Toda la Red de Prestadores a corte agosto del 2024.

Analizando el comportamiento promedio de las colocaciones de enero a agosto del 2024 versus la gestión de los años

2022 y 2023 al corte del mismo periodo, se puede decir que el 2024 es el año con el mejor comportamiento promedio.

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y BALANCE DEL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL - PAI

Objetivos estratégicos institucionales.

Los objetivos estratégicos institucionales orientan todo el accionar de la Entidad hacia el logro de resultados transformacionales que incrementen las oportunidades de acceso a trabajos formales, donde además se promueve la inclusión laboral de las personas con mayores barreras de acceso a un trabajo, a través de los servicios de gestión y colocación de empleo y la incorporación de un modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas que facilite el acceso al mercado laboral con equidad y justicia social del país. Ahora bien, la Unidad del Servicio Público de Empleo como entidad encargada de administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo, con un enfoque de calidad a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la Red de Prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de

trabajo, orienta su direccionamiento estratégico esencialmente con lo consignado en las bases del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026, que contempla el trabajo como derecho fundamental, fuente de riqueza y libertad para lograr una sociedad justa y democrática. Así mismo, dentro de la gran plataforma estratégica, la Entidad se encuentra enmarcada en el objetivo estratégico número 1. El cual está orientado a promover el trabajo decente a través de la formulación y fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a la generación de ingresos y de empleo productivo.

A continuación se relaciona el avance del Plan de Acción Institucional, enmarcado en los 5 objetivos estratégicos institucionales, evidenciando el avance para el 3er trimestre de la presente vigencia.

Gráfico No. 3. Avance Plan de Acción Institucional a corte de 30 de septiembre de 2024





Gráfico No. 4. Avance Plan de Acción Institucional

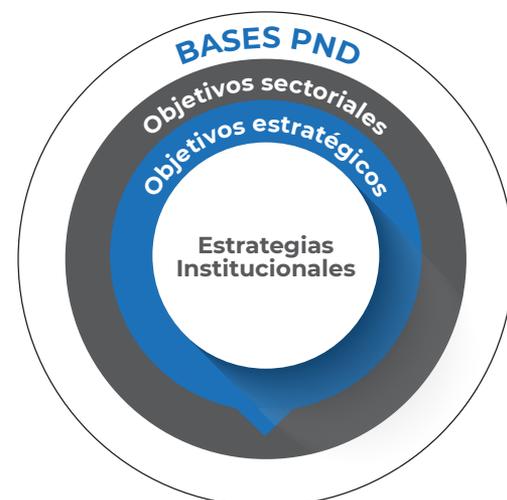


Fuente: Grupo de Planeación - Plan de Acción dependencias del SPE.

ESTADO DE AVANCE PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL.

El Plan de Acción para la vigencia 2024 está compuesto por los cinco (5) objetivos estratégicos, los cuales se hacen alcanzables mediante las acciones materializadas y debidamente cumplidas. Todo lo contenido en el Plan Estratégico Institucional guarda relación con la Política de Riesgos de la Entidad, incluyendo los controles correspondientes para la mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción. De la misma forma, todos los planes institucionales y estratégicos hacen parte integral del Plan de Acción.

Gráfico No. 5. Alineación del Plan de Acción Institucional



Fuente: Plan Estratégico Institucional - SPE

Teniendo en cuenta las apuestas del SPE en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia, Potencia Mundial de la Vida y, los objetivos sectoriales trazados por el Ministerio de Trabajo, la Entidad establece su plataforma estratégica de la siguiente manera:

El seguimiento al Plan de Acción se realiza a través del aplicativo SEPIA el cual cuenta con información en tiempo real para contribuir a la toma de decisiones de la Entidad.

El seguimiento al Plan de Acción 2024 con corte a septiembre, contempló la totalidad de acciones definidas al cierre del periodo, haciendo la medición ponderada a través del análisis del desarrollo de las tareas y compromisos asociados con la alineación de los objetivos estratégicos de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, se observa en el seguimiento un comportamiento positivo dado que se tiene un cumplimiento del 99% del plan de acción propuesto para la vigencia 2024 con corte a septiembre.

Imagen No. 1. Balance Plan de Acción Institucional 2024



Fuente: Planeación / dependencias del Servicio Público de Empleo

A través de las diferentes actividades planteadas, la Subdirección de Promoción avanza en la estructuración el plan de gestión e instrumentos que permitan el desarrollo de las diferentes estrategias enfocadas tanto en la gestión técnica como la estrategia territorial de hidrocarburos, así mismo continúan con la promoción de acciones con enfoque diferencial que faciliten y promueven la implementación territorial de las estrategias y los ajustes a la ruta de empleabilidad.

La Subdirección de Administración y Seguimiento logró a través de la generación de los diferentes boletines y documentación, realizar un análisis de la información de los buscadores y del mercado laboral con enfoque territorial, poblacional y sectorial. Avanza en la elaboración tanto del estudio de suficiencia y cobertura de la Red de Prestadores del SPE como en el diagnóstico y análisis de la caracterización a la Red de Prestadores que cuentan con enfoque de inclusión laboral. Así



mismo se están generando acciones en pro de la actualización de la documentación asociada al proceso de gestión de la Red.

La Secretaría General, a través de los diferentes procesos de apoyo, realizan una adecuada gestión administrativa, financiera y operativa permitiendo el efectivo desarrollo de las funciones de los y las servidoras públicas y la provisión correspondiente de los recursos que son necesarios en los procesos misionales en pro del cumplimiento de la misión institucional y la mejora continua. Asimismo, la Secretaría General, lidera la implementación de la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía, con lo cual se busca acercarse a los usuarios y mejorar la relación con los distintos grupos de valor.

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología avanza en temas relacionados con el desarrollo de los aplicativos que permiten

la validación automática de las muestras de reporte de vacantes, plazas de práctica, datos básicos de oferentes y muestras de información básica de hojas de vida, así mismo de una nueva interfaz para los buscadores de empleo y el desarrollo de los nuevos requerimientos solicitados por las áreas internas de la Entidad

La Dirección General, en pro del mejoramiento continuo para la adecuada gestión institucional, logra avanzar en la estructuración de lineamientos orientados a las dependencias para el fortalecimiento de la red de prestadores. Así mismo, ha promovido espacios estratégicos de coordinación y alianzas con actores públicos, privados y de cooperación para la promoción y el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores.

PROGRAMAS Y PROYECTOS EN EJECUCIÓN

Proyectos de inversión

Durante la vigencia 2024, el Servicio Público de Empleo materializó sus acciones a través de la ejecución de sus tres (3) proyectos de inversión que dan cuenta de los recursos invertidos para lograr la gestión del fortalecimiento de la Red de Presta-

dores para la adecuada implementación de la ruta de empleabilidad en todo el territorio nacional. Los proyectos de inversión tuvieron una ejecución en metas de la siguiente manera:

Tabla No. 6. Avance de ejecución física de los proyectos de inversión a 30 de septiembre de 2024

PROYECTO DE INVERSIÓN	INDICADOR	META 2024	EJECUCIÓN A 30 DE SEPTIEMBRE
Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del Servicio Público de Empleo	Asistencias técnicas realizadas	50	35
	Sistemas de información actualizados	1	1
	Documentos de investigación elaborados	85	85
Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación	Personas beneficiadas	200	
	Estrategias realizadas	7	7
	Asistencias técnicas realizadas	294	274
Fortalecimiento de la Red de Prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral formal de víctimas de conflicto armado	Personas orientadas laboralmente	1.916	252
	Personas colocadas laboralmente	1.916	
	Eventos realizados	10	6

Fuente: Plataforma Integrado de Inversión Pública- PIIP 



Servicio Público
de Empleo

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

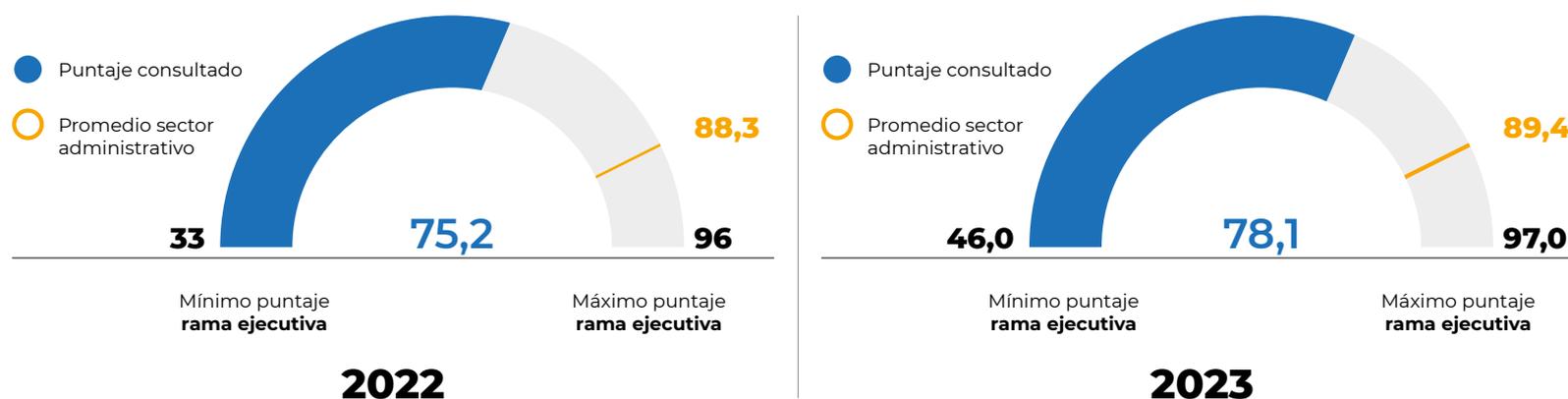
gestión de cara al cumplimiento misional. La medición del desempeño Institucional se realiza a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), como mecanismo externo de evaluación de la gestión y el desempeño.

INFORMES DE GESTIÓN (BALANCE DEL MIPG)

La medición del desempeño institucional de la 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.

Gráfico No. 6. Relación de resultados generales del Índice de Desempeño Institucional vigencias 2022 y 2023



Fuente: Función Pública

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 No. 7. Resultados alcanzados en la medición del desempeño institucional 2023

DIMENSIÓN MIPG	PUNTAJE 2023
Talento humano	82.7
Direccionamiento estratégico	88.9
Gestión con valores para resultados	71.3
Evaluación de resultados	83.3
Información y comunicación	67.6
Gestión del conocimiento e innovación	82.3
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 No. 8. 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

POLÍTICA OPERATIVA MIPG	RESULTADOS MEDICIÓN 2023
10. Servicio al ciudadano	68.1
11. Racionalización de trámites	32.1
12. Participación ciudadana	76.1
13. Seguimiento y evaluación	83.3
14. Transparencia y acceso a la información	82.0
15. Gestión documental	54.7
16. Gestión de la información estadística	61.9
17. Gestión del conocimiento	82.3
18. 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 encuentra en un promedio de puntuación de 77,3 lo que es coherente con los resultados generales obtenidos en la medición total del índice.



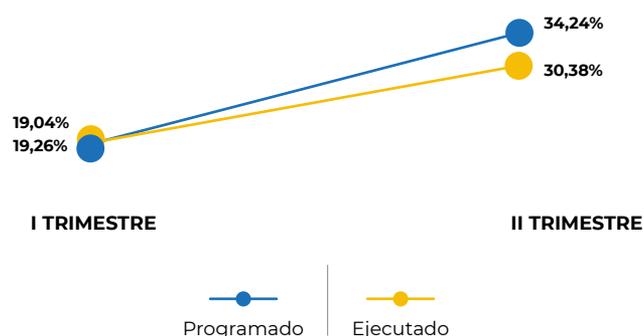
AVANCES EN LA GESTIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Producto del análisis de los resultados generados en la vigencia 2023 y secuencialmente los resultados generados en la vigencia 2024, desde el Servicio Público de Empleo, se elaboró un plan de implementación 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 No. 7. Avance de ejecución del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Planeación

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 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.

Integridad

Con el objetivo de medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos, el Servicio Público de Empleo aplicó el test sobre

percepción de integridad, cuyos resultados fueron bastante favorables teniendo en cuenta que nos ubica en el nivel Alto – Muy Alto.

Imagen No. 2. Socialización de resultados del Código de Integridad 2024



Fuente: Secretaría General - Grupo de talento humano



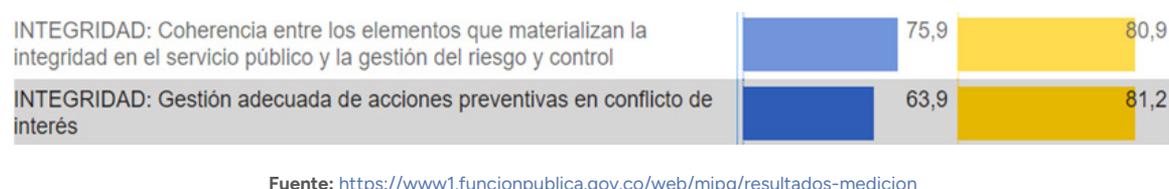
En el Servicio Público de Empleo, se han resaltado los valores de honestidad, respeto y compromiso, importantes en una sociedad, ya que promueven comportamientos éticos, fortalecen la confianza y la cooperación social y contribuyen a prevenir conflictos y promover la justicia.

Dicho resultado también se refleja en el FURAG – Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión de la vigencia 2023, en el que se aprecia el incremento en el cumplimiento de la política de integridad y en la política de gestión estratégica de talento humano:

Gráfico No. 8 Resultados de desempeño institucional de las políticas de talento humano e integridad.



Gráfico No. 9 Resultados por índice de desempeño institucional de la política de integridad.



Participación Ciudadana

La participación ciudadana es un elemento fundamental en el relacionamiento de las entidades públicas con sus grupos de valor y permite el cierre de brechas de comunicación con los mismos; en este sentido, para la Entidad dicha temática se ha convertido en uno de los elementos principales para el fortalecimiento, no solo desde la visión administrativa, sino también en los aspectos misionales, donde se vuelve un factor determinante para identificar aquellos aspectos sobre los cuales se debe robustecer el enfoque estado - grupos de valor.

En este sentido, la Entidad fomenta la promoción de acciones enfocadas en impulsar y el acceso a la ruta de empleabilidad para el mejoramiento en materia de vinculación al mercado laboral incluyendo estrategias de inclusión de población con factores particulares adicionales tales como grupos étnicos, personas con diversidad de género, mujeres (desde el enfoque de cierre de brechas) y jóvenes, entre otros.

Por otra parte para el Servicio Público de Empleo es fundamental mantener informada a la ciudadanía sobre el estado

de avance de la gestión institucional enfocada a los servicios de gestión y colocación, es por estos que desde las áreas misionales con el fin de fortalecer participativamente la implementación de medidas especiales de priorización de mano de obra local en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos a través de acciones de diálogo informado con los actores estratégicos de los territorios; comunidad, empresas, prestadores y entes territoriales. Así mismo se trabajó el diseño e implementación de una (1) encuesta de diagnóstico de satisfacción de la prestación de los servicios Tecnologías de la Información - TI a nivel interno, externo y tema del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE - Generar informe sobre resultados e impacto en la gestión.

De igual manera, para el fortalecimiento de la participación ciudadana, durante la vigencia 2024 se logró la revisión y actualización del manual de relacionamiento con la ciudadanía en el marco de la revisión y actualización del Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP.

Servicio a la ciudadanía

En lo corrido de 2024, con corte al 30 de septiembre; el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano ha gestionado la res-

puesta de 16.792 interacciones, por los distintos canales, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla No. 9. Número de PQRSDF por trimestre según canal de atención enero - septiembre de 2024

Canal de Atención	I trimestre	II trimestre	III trimestre	Total
Presencial	44	40	56	140
Telefónico	2.383	1.783	1.903	6.069
Chat	1.783	2.623	1.631	6.037
Formulario Web + Correo electrónico	1.440	1.589	1.517	4.546
Total	5.650	6.035	5.107	16.792

Fuente: Informes trimestrales de PQRSDF. Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/instrumento-de-gestion-de-informacion-publica/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y>

La gestión en el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano se ha centrado en mejorar la calidad y eficiencia en la atención, considerando las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de valor. Se ha trabajado para fortalecer la atención, accesibilidad y comunicación, garantizando una experiencia ciudadana satisfactoria y equitativa para todos. Durante la vigencia 2024 se han adelantado las siguientes acciones de cara a la ciudadanía:

- En el marco del plan de capacitaciones de la Entidad, se adelantaron tres espacios dirigidos a funcionarios y contratistas, sobre: lenguaje claro, atención con enfoque diferencial, atención preferencial y Ley 1755 del 2015.
- Se adelantó la promoción de los diferentes canales de atención de la entidad a través de la publicación de material gráfico en la página web y redes sociales de la Entidad.
- Se llevó a cabo la actualización de modelos de respuesta a las peticiones más recurrentes, para su adaptación y utilización en los diferentes canales de atención de la Entidad.
- Actualización del procedimiento e instructivo para radicación y cierre de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones (PQRSDF) así como el protocolo de atención a la ciudadanía.
- Durante el primer semestre de 2024 se diseñó la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía, la cual, inició su implementación en el segundo semestre de la vigencia.
- Se realizó una inspección de las instalaciones de la entidad con la finalidad de identificar aspectos de mejora enfocados en la señalización para personas con discapacidad que visiten las instalaciones.
- Definición de lineamientos de tipificación de PQRSDF.
- Se actualizó la herramienta de encuesta de atención ciudadana con el fin de poder evaluar los resultados de la atención: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSedY-siSSEYV8ImPln0Tfq7M31EYSut3vEnj7VAFbOy-om0dRQ/viewform>
- En el marco de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, durante la vigencia se han presentado tres informes de atención al ciudadano relacionando la atención en cada uno de los canales de atención en el que se incluye información de utilidad para la toma de decisiones al interior del SPE, estos informes están disponibles en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/instrumento-de-gestion-de-informacion-publica/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y>
- Se identificaron mejoras para el desarrollo de la página web y los canales de atención correspondientes
- Se actualizó el botón de atención al ciudadano, incluyendo novedades en la disposición de preguntas frecuentes, glosario de términos. Asimismo, se promovieron los diferentes canales de atención de la Entidad.



Gestión documental

Para la vigencia 2024 el Grupo Administrativo recibió la transferencia documental primaria extemporánea, dando cumplimiento a la normativa vigente, teniendo como resultado la recepción de 115 expedientes provenientes de las diferentes oficinas productoras de documentos.

De igual manera, en cuanto a la estructuración y parametrización del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (SGDEA), la Entidad avanzó en la implementación de lineamientos y directrices, por lo que expidió la circular 020 de 31 de mayo de 2024, para la normalización de documentos

electrónicos garantizando la seguridad de la información, haciendo uso correcto del SGDEA.

Por otra parte, la Entidad se encuentra en el proceso de convalidación de la versión 3 de las Tablas de Retención Documental (TRD), las cuales se encuentran en la etapa de sustentación y aprobación por parte del Archivo General de la Nación (AGN); este proceso, permitirá avanzar en la gestión documental, garantizando información organizada y de fácil consulta de acuerdo con su naturaleza, con el fin de brindar respuestas oportunas y concretas a la ciudadanía dando cumplimiento al principio de transparencia de nuestra entidad.

Seguridad y privacidad de la información

Se realizó la actualización de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información, consolidando un documento alineado con la normatividad técnica vigente, como la norma ISO 27001:2022 y la Ley 1581 de 2012 "*Ley de Protección de Datos Personales*". Esta actualización establece directrices claras para la protección de los activos de información, definiendo responsabilidades y objetivos para mitigar los riesgos asociados. La implementación de esta política ha fortalecido la capacidad de la Entidad para gestionar la seguridad de la información de manera más efectiva y conforme a las mejores prácticas internacionales.

Se actualizó la Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales, incorporando lineamientos para garantizar niveles óptimos de seguridad y privacidad en el manejo de datos personales. Esta actualización asegura que la Entidad cumpla con los estándares legales y normativos en materia de protección de datos, promoviendo un entorno de confianza tanto para los y las ciudadanas como para los usuarios y usuarias internas. La publicación de esta política en los medios internos y externos facilita su conocimiento y aplicación en la Entidad.

Se realizó la actualización de los procedimientos de clasificación de activos de información, así como, los procesos de análisis, valoración y tratamiento de riesgos de seguridad. Estas mejoras permitieron una mayor apropiación por parte de los usuarios y propietarios de activos de la Entidad, quienes ahora cuentan con herramientas más claras y efectivas para gestionar los riesgos asociados. A través de capacitaciones continuas, se ha promovido una mejor comprensión y uso de los formatos y procedimientos, lo que ha facilitado la revisión anual del inventario de activos y la identificación de riesgos.

Se actualizó el procedimiento de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información, con el propósito de preparar a la Entidad para enfrentar las nuevas y cambiantes amenazas cibernéticas, que constituyen un reto constante. Esta mejora ha incrementado la capacidad de respuesta ante incidentes de seguridad, fomentando una cultura de colaboración entre las diferentes áreas de la Entidad para la resolución conjunta de incidentes. Adicionalmente, se han implementado actividades continuas de concientización dirigidas a los usuarios finales, reforzando su rol como primera línea de defensa en la protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. 🌟



Servicio Público
de Empleo



CONTRATACIÓN





Con el fin de dar cumplimiento a las necesidades de bienes y servicios para cada vigencia por parte del Servicio Público de Empleo y de acuerdo a lo relacionado en el Plan Anual de Adquisiciones, conforme a los principios de la contratación estatal, entre otros “planeación” “Publicidad” “Transparencia” “economía” “Legalidad” se ha dado cumplimiento de forma oportuna a las necesidades señaladas bajo

el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP II a los procesos contractuales bajo las diferentes modalidades establecidas en la Ley 80 de 1993 y demás normas relacionadas, buscando el cumplimiento de los fines del Estado, así como la continua y efectiva prestación de los servicios para la cual fue creada la Unidad.

PROCESOS CONTRACTUALES

Durante la vigencia 2024, el Grupo de Contratación ha adelantado la actividad contractual de la Entidad con la suscripción

de diferentes contratos, en atención a las necesidades presentadas por las áreas, las cuales se detallan a continuación:

Tabla No. 10 Número de contratos por tipo de contratación con corte a 30 de septiembre de 2024

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
Contratación Directa	110	81%
Acuerdo Marco	3	2%
Mínima Cuantía	14	10%
Selección Abreviada	5	4%
Concurso de Méritos Abierto	1	1%
Licitación Pública	2	2%

Fuente: Información reportada por el Grupo de contratos

Gráfico No. 10. Valores por modalidad de contratación: Valores en pesos de acuerdo a la modalidad con corte al 30 de septiembre de 2024.



Fuente: Información reportada por el Grupo de contratos



De acuerdo al Plan Anual de Adquisiciones para la presente vigencia se relaciona el valor en pesos adelantados por cada modalidad con corte al 30 de septiembre de 2024 y su porcentaje equivalente

Tabla No. 11 Desagregación de contratación por modalidad

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
Contratación directa	\$11.500.761.536	37%
Acuerdo marco	\$ 309.507.788,50	1%
Mínima cuantía	\$ 116.354.310	0.38%
Selección abreviada	\$ 509.031.088,71	2%
Concurso de méritos abierto	\$ (0)*	0%
Licitación pública	\$ 5.426.236.073	18%

Fuente: Información reportada por el Grupo Contractual

GESTIÓN CONTRACTUAL

A continuación se presenta la gestión contractual con corte al 30 de septiembre de 2024:

Tabla No. 12 Número total de contratos entre enero 1 y septiembre 30 de 2024

TOTAL DE CONTRATOS (1 ENERO AL 30 SEPTIEMBRE)
135

Fuente: Información reportada por la Coordinación de contratos.

Tabla No. 13 Cantidad y equivalente porcentual de contratos en ejecución a la fecha de corte 30 de septiembre de 2024

CANTIDAD CONTRATOS EN EJECUCIÓN	EQUIVALENTE PORCENTUAL DE CONTRATOS EN EJECUCIÓN A LA FECHA
110	80.90 %

Fuente: Información reportada por la Coordinación de contratos.

Tabla No. 14 Cantidad y equivalente porcentual de contratos terminados satisfactoriamente a la fecha

CANTIDAD CONTRATOS TERMINADOS	EQUIVALENTE PORCENTUAL DE CONTRATOS TERMINADOS SATISFACTORIAMENTE A LA FECHA
26	19,10%

Fuente: Información reportada por la Coordinación de contratos.

Tabla No. 15 Cantidad y equivalente porcentual de contratos relacionados con funcionamiento

CANTIDAD CONTRATOS RELACIONADOS CON FUNCIONAMIENTO	EQUIVALENTE PORCENTUAL DE CONTRATOS RELACIONADOS CON FUNCIONAMIENTO
37	27,2%

Fuente: Información reportada por la Coordinación de contratos.

Tabla No. 16 Cantidad y equivalente porcentual de contratos relacionados con asuntos misionales

CANTIDAD CONTRATOS RELACIONADOS CON ASUNTOS MISIONALES	EQUIVALENTE PORCENTUAL DE CONTRATOS RELACIONADOS ASUNTOS MISIONALES
99	72,80%

Fuente: Información reportada por la Coordinación de contratos. 🟡



Servicio Público
de Empleo

IMPACTOS EN LA GESTIÓN



El presente capítulo contempla toda la gestión realizada por las áreas misionales de la entidad, sus principales resultados, logros alcanzados y aquellos retos que son

esenciales para el fortalecimiento de la misionalidad del Servicio Público de Empleo.

GESTIÓN DE ACCIONES EN EL MARCO DEL BENEFICIO DE LOS GRUPOS DE VALOR

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA

IMPLEMENTACIÓN DE LA CUOC EN SISE:

Considerando los cambios en el mercado laboral y las necesidades de los ciudadanos, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha realizado actualizaciones en la plataforma del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) las cuales se encuentran en proceso de pruebas para realizar la puesta en producción próximamente, esta actualización mejora la forma en la que se clasifican las ocupaciones para los 113 prestadores autorizados que hacen uso del Sistema. Con la implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), se logrará estandarizar y homogeneizar la información ocupacional, lo que facilita la

comunicación y comprensión entre empleadores, trabajadores y agencias o bolsas de empleo, haciendo más efectiva la conexión de buscadores de empleo con las oportunidades laborales.

Estas actualizaciones han optimizado la búsqueda de perfiles adecuados para las vacantes registradas, facilitando el proceso de selección de quienes buscan empleo. Además, se actualizó el módulo “Crear una Vacante” para que, al ingresar el cargo requerido, el sistema identifique y complete automáticamente los campos de Subgrupo Ocupacional, Ocupación y Denominación del Cargo, conforme a la CUOC. Esto ha permitido una estandarización más eficiente de las ocupaciones y calificaciones en el mercado laboral, mejorando la precisión y eficiencia en el registro de vacantes y la búsqueda de candidatos.

Imagen No. 3. Visualización del diligenciamiento automático de los campos Subgrupo Ocupacional, Ocupación y Denominación del cargo al diligenciar el campo Cargo Requerido

The screenshot shows the 'Crear Vacante' form with the following fields and values:

- * Nombre de la vacante:** Vacante de Pruebas CUOC
- Responsable de la vacante:** ANDRES MENDOZA
- * Persona que solicita el cargo:** ANA GABRIEL
- * Teléfono de contacto:** 1231234123
- * Correo electrónico de contacto:** pruebas@gmail.com
- Asesor responsable:** KAREN JOHANA GARZON MEDINA
- * Cargo Requerido:** Auxiliar Administrativo (highlighted with a green box and arrow)
- Subgrupo Ocupacional:** OFICIALES DE LAS FUERZAS MILITARES
- Ocupación:** Oficiales de las Fuerzas Militares
- Denominación del cargo:** Mayor

A green arrow points to the 'Buscar...' button next to the 'Cargo Requerido' field.



Crear Vacante ?

* Nombre de la vacante: Vacante de Pruebas CUOC

Responsable de la vacante: ANDRES MENDOZA

* Persona que solicita el cargo: ANA GABRIEL

* Teléfono de contacto: 1231234123

* Correo electrónico de contacto: pruebas@gmail.com

Asesor responsable: KAREN JOHANA GARZON MEDINA

* Cargo Requerido: ?
Auxiliar Administrativo

--Seleccione un Cargo--

- Seleccione un Cargo--
- Auxiliar de apoyo administrativo en salud
- Auxiliar contable y administrativo
- Auxiliar administrativo en salud
- Auxiliar administrativo de reclamos de seguros
- Auxiliar administrativo de ventanilla
- Auxiliar administrativo**

Crear Vacante ?

* Nombre de la vacante: Vacante de Pruebas CUOC

Responsable de la vacante: ANDRES MENDOZA

* Persona que solicita el cargo: ANA GABRIEL

* Teléfono de contacto: 1231234123

* Correo electrónico de contacto: pruebas@gmail.com

Asesor responsable: KAREN JOHANA GARZON MEDINA

* Cargo Requerido: ?
Digite sus palabras clave separadas por comas (,) Ej: ingeniero, sistemas

Auxiliar administrativo

Subgrupo Ocupacional: ? OFICINISTAS

Ocupación: ? Oficinistas generales

Denominación del cargo: ? Auxiliar administrativo

Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

MARCACIÓN LGBTIQ+:

Un hito importante ha sido la implementación de categorías relacionadas con orientación sexual e identidad de género en el módulo de Datos Personales de la plataforma del Sistema de Información de Servicio de Empleo (SISE). Esta actualización permite capturar información detallada sobre sexo, orientación

sexual, género con el que se identifica e identidad de género, facilitando así la recolección de datos estadísticos. Estos datos son fundamentales para que el Servicio Público de Empleo pueda estudiar y analizar la situación de la población LGBTIQ+ en relación con su acceso a la ruta de empleabilidad y su atención en los servicios de gestión y colocación, en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.

Imagen No. 4. Categorías de orientación sexual e identidad de género para el sector LGTBIQ+ en módulo Datos Personales

Las siguientes categorías no serán tenidas en cuenta al momento de enviar la información al potencial empleador, estas son netamente de carácter estadístico, por favor siéntase libre de responder

*¿Cuál es su sexo asignado al nacer?	*¿Cuál es su orientación sexual?
<input type="text" value="Intersexual"/>	<input type="text" value="Mi orientación sexual es distinta"/>
*¿Con cuál género se identifica?	*¿Cuál orientación sexual?
<input type="text" value="Me identifico con un género no indicado anteriormente"/>	<input type="text"/>
*¿Cuál es su nombre identitario?	
<input type="text"/>	
*¿Cuál identidad de género?	
<input type="text"/>	

Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

SOFTWARE EMPLEO SIN BARRERAS:

La Entidad lanzó el programa “Empleo Sin Barreras”, el cual, tiene como objetivo brindar servicios de acceso al mercado laboral formal y mitigación de barreras para población víctima del conflicto armado y otras poblaciones con barreras de inclusión laboral, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas.

Para tal fin, se desarrolló una plataforma web que permite la captura y procesamiento de los datos de este programa. A su vez, el sitio facilita a los prestadores autorizados registrar infor-

mación de las personas que buscan acceder al mercado laboral formal a través de los servicios ofrecidos.

La plataforma cuenta con funciones como inicio de sesión, registro de usuarios, búsqueda de usuarios, visualización de usuarios registrados y generación de reportes. Existen dos tipos de usuarios: administrador y usuario básico. Actualmente, la plataforma está en completo funcionamiento y cuenta con dos prestadores autorizados registrados y más de 3,300 usuarios. El sistema está disponible en:

<https://empleosinbarreras.serviciodeempleo.gov.co/empsinbarreras/>.

Imagen No. 5. Home Page Programa Empleo sin Barreras

Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.



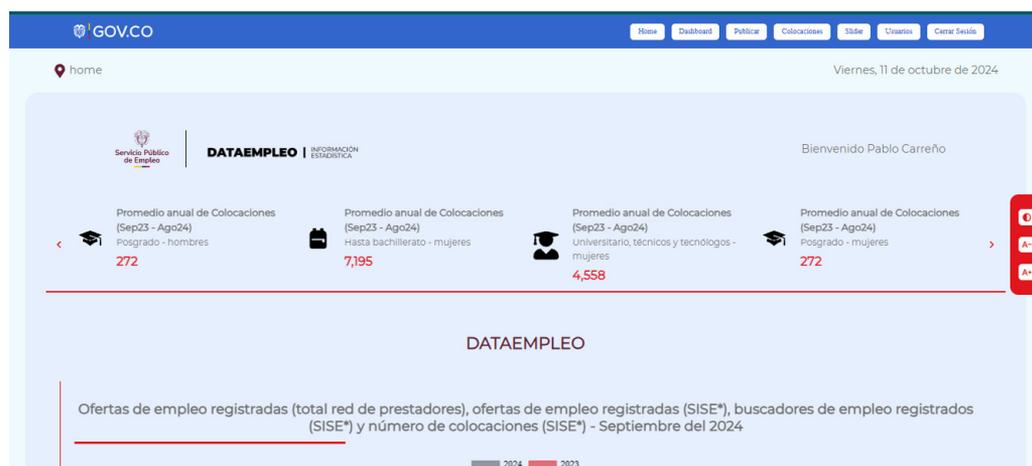
DESARROLLO DEL SOFTWARE PARA DATAEMPLEO:

Se desarrolló el sitio web de DataEmpleo con el objetivo de compartir los análisis y divulgar información sobre la oferta y demanda laboral en el país. La plataforma permite una serie de funcionalidades que incluyen inicio de sesión para administradores y usuarios de gestión, una página de inicio, una tabla para gestionar archivos, y un tablero para la creación y visualización

de gráficas. Además, permite la graficación e inserción de datos, presentación de gráficos en diapositivas, almacenamiento de documentos, y publicación de archivos en tiempo real. También facilita la creación, edición y eliminación de usuarios, así como la gestión de tarjetas de información. El sitio está en funcionamiento y disponible en:

<https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>.

Imagen No. 06. Home Page DataEmpleo



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

CAPACITACION Y ASESORIA TECNICA A LA RED DE PRESTADORES:

Durante la vigencia 2024, se ha implementado con éxito el programa de capacitaciones para la Red de Prestadores, estructurado en sesiones mensuales que abordaron temáticas clave para uso y apropiación del Sistema de Información de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, encaminando en temáticas como: Abordaje del paso a paso del registro en el SISE, Generalidades del módulo de direccionamiento en el SISE, Características básicas de matching en el SISE: preselección y remisión al igual que la gestión empresarial en el sector laboral. También la Subdirección de Desarrollo y Tecnología realizan las asesorías previas en cuanto al componente tecnológico, donde se le proporciona toda la información al potencial prestador y/o prestador, en cuanto a las condiciones establecidas en la Resolución 206 de 2021 donde se *"establecen las 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 meca-*

nismos de interoperabilidad y compatibilidad de los sistemas de información propios de los prestadores con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo".

Estas capacitaciones han contribuido significativamente a fortalecer las capacidades de los prestadores y potenciales prestadores en llegar a tener una concepto favorable en cuanto al componente tecnológico, donde han mejorado y articulado los sistemas de información propios a los lineamientos establecidos por el Servicio Público de Empleo, logrando así su autorización para poder prestar los servicios de gestión y colocación de empleo, engranando por medio de la interoperabilidad una sola bolsa unica de empleo.

Con corte al 21 de octubre de 2024, se han realizado 42 asesorías previas distribuidas a lo largo del año, proporcionando un apoyo en cuanto al componente tecnológico para que los potenciales prestadores consigan alcanzar un concepto evaluativo favorable y logren la autorización para la implementación de los servicios de empleo. Estas acciones han contribuido a cerrar la brecha entre la oferta y la demanda laboral, promoviendo un entorno inclusivo y eficiente en la búsqueda de empleo formal.



Tabla No. 17
Cantidad de Asesorías
Previas del Componente
Tecnológico a potenciales
prestadores

TÍTULO	FECHA DE APERTURA
Asesoría previa UNAD	1/23/2024
Asesoría previa EAN	1/23/2024
Asesoría Michael Page	2/1/2024
Asesoría previa componente tecnológico UNIREMINGTONG	2/1/2024
Asesoría Previa UniBoyaca	2/6/2024
Asesoría carta de observaciones bdguidance	2/8/2024
Asesoría previa componente tecnológico Juan Carlos Guevara	2/15/2024
Asesoría previa componente tecnológico Fund Pascual Bravo	2/20/2024
Asesoría previa componente tecnológico Woodsing	2/21/2024
Asesoría previa componente tecnológico Alcaldía de Barranquilla	2/21/2024
Asesoría Previa ASOCIACION CAMARA DE COMERCIANTES LGBT DE COLOMBIA	2/27/2024
Asesoría previa componente tecnológico SISE fundación Acción interna	3/7/2024
Consulta_ Prestador Michael Page	3/11/2024
Asesoría universidad libre	3/18/2024
Asesoría previa componente tecnológico UEAN	4/1/2024
Asesoría previa TrabajOfertas	4/8/2024
Asesoría previa Universidad del Tolima	4/8/2024
Asesoría Previa - Universidad Internacional del Trópico Americano	5/14/2024
Asesoría Previa Universidad Externado	5/27/2024
Asesoría SAQ Sociedad de Anestesiología del Quindío	6/17/2024
Asesoría Previa Fundación Danny	7/3/2024
Asesoría centro de egresados UPN	7/5/2024
Asesoría EMPLEABILIDAD UEAN	7/17/2024
Solicitud de autorización tecnológica para autorización	7/25/2024
Asesoría previa bolsa de empleo Universidad La Gran Colombia	7/31/2024
Solicitud reunión asesoría por cambio de plataforma UniAndes	8/1/2024
Asesoría Previa Universidad	8/6/2024
Asesoría Universidad Nacional	8/14/2024
Asesoría Universidad Nacional	8/15/2024
Solicitud de soporte MIEMPLEO S.A.S.	8/22/2024
Asesoría UEAN	9/2/2024
Asesoría Cambio de Plataforma tecnológica	9/2/2024
Asesoría Bolsa de Empleo Iberista	9/11/2024
Solicitud de asesoría para agregar Prestador de vacante de empleo en el exterior en el SISE	9/18/2024
Asesoría Universidad Javeriana	10/15/2024
Asesoría Universidad Externado	10/15/2024
Asesoría Disruptiva	10/15/2024
Asesoría Unisalle	10/15/2024
Asesoría Universidad del Cauca	10/16/2024
Solicitud asesoría implementación SISE - Bolsa de empleo Universidad La Gran Colombia	10/17/2024
Solicitud de Capacitación en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)	10/17/2024
Solicitud asesoría componente tecnológico	10/17/2024

Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología



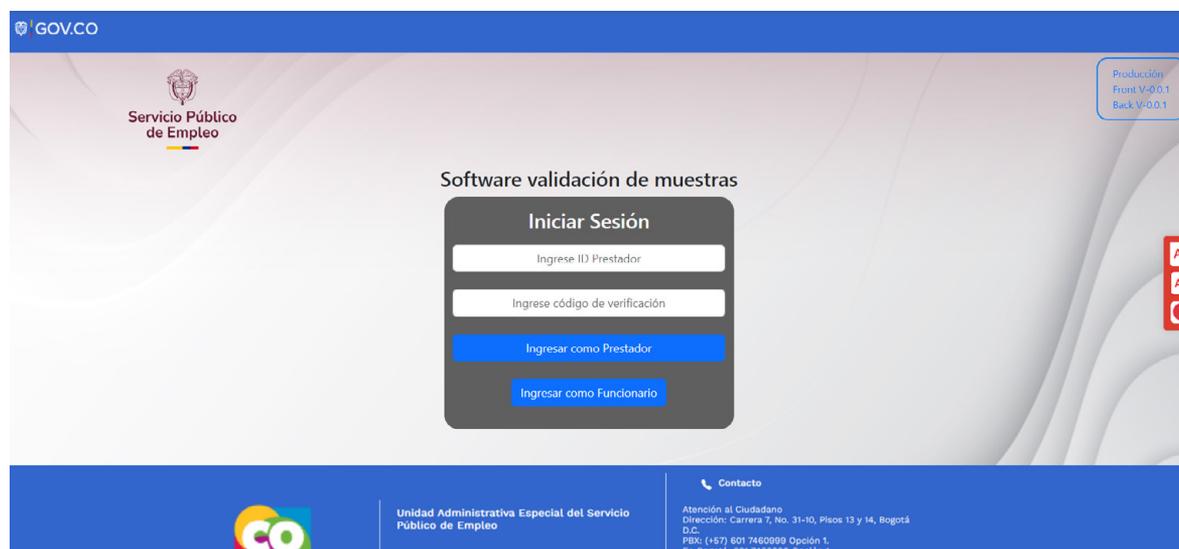
SOFTWARE VALIDACIÓN DE MUESTRAS:

Se realizó el desarrollo del Software validación de muestras que tiene como propósito permitir verificar la correcta estructura de los archivos planos que los prestadores autorizados deben reportar al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo con la información de vacantes relacionando la información en 22 variables, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 129 de 2015. Este software también permite verificar la correcta estructura de los archivos planos con la información de prácticas laborales, que los prestadores autorizados deben reportar al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo relacionando esta información en 22 variables, según lo establecido en la Resolución 319 de 2020 Plazas de prácticas laborales. El proceso de enviar reportes de vacantes y prácticas laborales lo deben realizar los prestadores autorizados que

usan Sistemas de información propios externos al Sistema de Información del Servicio Público.

El proceso de validación, de muestras tanto de vacantes como de prácticas laborales se realiza de forma manual por parte del personal de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología actividad que por la cantidad de muestras no permite optimizar el tiempo, además de ser repetitiva. Con el Software validación de muestras de vacantes como de prácticas laborales, se automatiza esta validación permitiendo reducir el tiempo dedicado a esta actividad, así como también les permite a los prestadores realizar este proceso de forma autónoma, para lo cual cuentan con un manual de usuario donde se indica la forma de hacer uso del software y sus funcionalidades, de forma que el personal de la entidad dedicará su apoyo en acciones de seguimiento y control.

Imagen No. 7. Software de validación de muestras



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

SISTEMA DE CONTROL INTEGRAL DE PRESTADORES - CIPRES:

La Entidad está desarrollando la versión 2 del sistema de Control Integral de Prestadores - CIPRES-, es un software que no solo optimiza el flujo de los procesos, sino que también integra

la normatividad relacionada con la creación de prestadores y sus puntos de atención, facilitando la transferencia de conocimiento a sus grupos de valor e interés.

Imagen No. 8 CIPRES



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

DESARROLLO DEL NUEVO SISTEMA DE INFORMACIÓN - SISE:

Durante el año 2024, la Entidad ha promovido la implementación del nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo con el propósito de modernizar y optimizar los procesos de intermediación laboral en Colombia. Este sistema tiene como objetivo centralizar la información sobre vacantes, perfiles de candidatos y estadísticas del mercado laboral, ofreciendo herramientas más eficientes tanto para empleadores como para quienes buscan empleo.

Entre los avances destacados de la implementación durante 2024 se incluyen la revisión y gestión de 140 historias de usuario asociadas a los módulos de: Buscadores de empleo, Administración y Configuración, Autorización de Prestadores, Seguimiento a prestadores, Asistencia Técnica y Orientación ocupacional; asegurando que las funcionalidades del sistema estén alineadas con las necesidades del sector.

Este nuevo sistema ofrece servicios completamente gratuitos y cuenta con una infraestructura robusta para almacenamiento de datos, suprimiendo la necesidad de presentar los reportes requeridos por las Resoluciones 138 de 2017, 129 de 2015 y 293 de 2017. Además, presenta una interfaz amigable, accesible y usable, que opera bajo los más altos estándares de seguridad, protegiendo la información sensible de los usuarios.

El SISE también incorpora inteligencia artificial en su proceso de emparejamiento, junto con filtros avanzados que permiten a los usuarios refinar su búsqueda de acuerdo con su perfil (edad, experiencia, ubicación).

Además, utiliza algoritmos para ofrecer recomendaciones personalizadas basadas en el comportamiento y las búsquedas anteriores de cada usuario, mejorando significativamente la experiencia en la plataforma.

Por su parte, desde la Subdirección de Promoción se realiza apoyo técnico en el marco del contrato del Consorcio de Estrategias de Intermediación e Inclusión, se encuentran en desarrollo contenidos para Objetos Virtuales Informativos (OVI) y Cursos Virtuales de Formación Autogestionados (CVF), con el objetivo de entregar información de manera pedagógica.

En consecuencia, se han diseñado los contenidos temáticos para la elaboración de cinco CVF autogestionados, así:

- Proceso de gestión empresarial - Prestadores
- Proceso de gestión empresarial – UAESPE
- Módulo formativo para la elaboración del proyecto de viabilidad (Bolsas de IES)
- Formación para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los equipos de trabajo de la red de prestadores
- Interpretación y uso de los indicadores de mercado laboral, tejido empresarial y actividades económicas de la Herramienta de Caracterización del Territorio.

Además, se avanzó en los contenidos temáticos para el desarrollo de los OVI en los siguientes aspectos:

- Modelo de Asistencia Técnica del Servicio Público de Empleo
- Paso a paso de la estrategia de apoyo a la gestión empresarial desde el SPE



- Guía para el Gestor Empresarial
- Beneficios tributarios para la contratación de poblaciones priorizadas
- Guía para el proceso de autorización/modificación como prestador del SPE
- La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC- como herramienta para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo

- Guías orientadoras de servicios especializados
- Conceptos asociados a la identificación de las barreras organizacionales y la posibilidad de su mitigación a partir de la oferta de servicios básicos y especializados.
- Fichas de sistematización de las buenas prácticas de articulación y gestión de empleo

SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN

El SPE en la presente vigencia continúa implementando acciones para impulsar y promocionar el acceso a la ruta de empleabilidad de la población en general para su vinculación en el marco del modelo de inclusión laboral, por medio de las siguientes estrategias:

ESTRATEGIA DE GRUPOS ÉTNICOS:

Se logró una articulación con el Programa Juntanza Étnica implementado por ACIDI/VOCA, lo cual permitió el desarrollo de diferentes actividades de promoción del ingreso a la ruta de empleabilidad y la inclusión laboral de la población étnica. Esta iniciativa, junto a prestadores como Comfacesar, Comfiar y Comfandi, facilitaron la gestión y colocación de empleo para personas pertenecientes a grupos étnicos en diferentes regiones como Valledupar, Guaymaral, Medellín, Arauca, Pradera, Luruaco y Sincelejo.

De otra parte, se llevaron a cabo jornadas territoriales en colaboración con el Ministerio del Interior, con el apoyo de siete (7) prestadores en Valle del Cauca - Jamundí con la APE-SENA, Valledupar - Guaymaral con el prestador Comfacesar, Antioquia - Medellín con la Agencia Pública de la Alcaldía de Medellín, el prestador Comfiar asistió en Arauca en los municipios de Arauquita y Panamá de Arauca; finalmente, en Pradera - Valle del Cauca con el prestador Comfandi, Luruaco - Atlántico con Cajacopi y Sincelejo - Sucre con el prestador Comfasucre; con el objetivo de prestar los servicios de gestión y colocación de empleo a las personas pertenecientes a grupos étnicos.

Imagen No. 9 Jornada Guaymaral



Fuente: Subdirección de Promoción

Imagen No. 10 Jornada Guaymaral



Fuente: Subdirección de Promoción

Imagen No. 11 Jornada municipios de Arauca y Panamá en el departamento de Arauca



Fuente: Subdirección de Promoción

Imagen No. 13 Jornada municipios de Arauca y Panamá en el departamento de Arauca



Fuente: Subdirección de Promoción

Imagen No. 12 Jornada municipios de Arauca y Panamá en el departamento de Arauca



Fuente: Subdirección de Promoción

ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA RED:

Se articuló la participación del prestador Comfasucre en la Feria Integral de Servicios y exposición de emprendimientos de víctimas en Rincón del Mar, San Onofre con interseccionalidad étnica y se participó en la feria “Más Empleo” en la ciudad de Cali, con dos mil (2.000) vacantes disponibles para la población étnica, en articulación con el programa Juntanza Étnica implementado por la Fundación ANDI, en la que participó el prestador Comfandi, APE-SENA y Mas Empleos en la que se atendió a más de 800 personas.

Se realizó con éxito un desayuno empresarial en Ipiales, Nariño, donde se presentó la estrategia de inclusión laboral para grupos étnicos y los beneficios tributarios y económicos del decreto “Empleos para la Vida”. Este evento contó con la participación de trece (13) empresas y la asistencia de cincuenta



(50) personas, promoviendo activamente la vinculación laboral de comunidades étnicas.

En conmemoración del Día Internacional de los Pueblos Indígenas en Riohacha - La Guajira, se organizó el foro "Reconociendo Nuestras Raíces en la Inclusión Laboral", que incluyó la participación de entidades gubernamentales, el empresario del primer hospital con enfoque étnico en Colombia y el 'Pütchipü', acompañado de muestras culturales. Además, de jornadas de inclusión laboral los días 8 y 9 de agosto, en colaboración con Comfaguajira, APE-SENA, la Universidad de la Guajira, ACIDI/VOCA, el Ministerio del Trabajo y Colpensiones, así como líderes indígenas y académicos. Estas jornadas atendieron a aproximadamente 300 buscadores de empleo, ofreciendo servicios de gestión y colocación. También, se realizó una jornada empresarial con la participación de siete (7) empresarios y estudiantes, donde se brindó información sobre el Servicio Público de Empleo (SPE) y los beneficios económicos de vincular a jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y hombres.

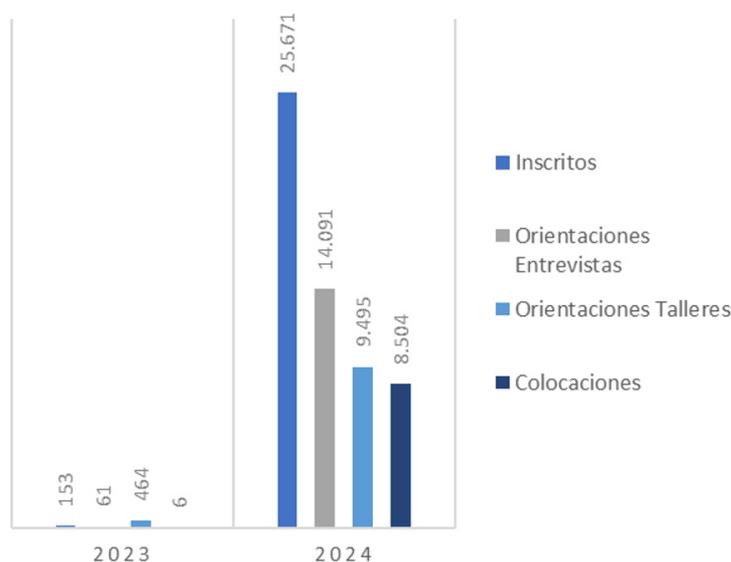
Junto con el prestador Comfaguajira y la ONG ACIDI/VOCA se adelantaron acciones conjuntas para la mitigación de ba-

reras para setenta (70) personas de población étnica, quienes serán integradas en el primer hospital con enfoque étnico de La Guajira; en el marco de la estrategia de inclusión laboral para grupos étnicos del SPE y del programa Juntanza Étnica.

En el marco del Día de la Mujer Indígena, se socializó la estrategia de inclusión laboral para grupos étnicos a través de un conversatorio, donde se ofreció información sobre empleabilidad y servicios de gestión y colocación de empleo. Esta iniciativa fortaleció el apoyo a las mujeres indígenas en su acceso al mercado laboral.

Finalmente, es importante resaltar que el Servicio Público de Empleo comprometido con la priorización de poblaciones vulnerables en el país conforme a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia potencia mundial de la vida", cuenta con indicadores a través de los cuales realiza seguimiento a la gestión adelantada con la Red de Prestadores en el territorio nacional para la atención de personas pertenecientes a grupos étnicos; como se observa en la siguiente gráfica en el periodo de enero a septiembre de 2024 se logró la colocación de 6.891 personas y 11.114 pasaron por entrevista de orientación.

Gráfico No. 11 Comparativo comportamiento indicadores de gestión de personas pertenecientes a grupos étnicos



Nota: la información de la población de grupos étnicos corresponde a los prestadores que reportan a través del formulario web, a partir de marzo de 2024 se inicia a recopilar algunos indicadores de SISE. Se tiene la información a corte septiembre 2024.

ESTRATEGIA DE GÉNERO

El Servicio Público de Empleo al estar comprometido con la inclusión laboral de aquellas personas que enfrentan barreras para acceder a oportunidades laborales y reconociendo la importancia de una justicia social que respete la identidad individual, ha venido desarrollando mecanismos para la caracterización de la población, entre los cuales se destaca la marcación para las personas LGTBQ+ en el sistema de información del SPE. Esta modificación en el proceso de registro de las hojas de vida abarca tres (3) aspectos fundamentales: género, sexo y orientación sexual, los cuales son cruciales para proporcionar respuestas adecuadas y analizar el comportamiento del mercado laboral de este grupo poblacional.

La Entidad, en su compromiso de conectar las oportunidades formales con las personas buscadoras de empleo del sector de trabajo doméstico en el país, ha impulsado una iniciativa integral de sensibilización, dirigida tanto a empleadores como a los prestadores del Servicio Público de Empleo. Como parte de esta iniciativa, se implementaron dos (2) capacitaciones clave para fortalecer el conocimiento sobre contratación de trabajadores domésticos. La primera capacitación, orientada a colaboradores del Ministerio de Transporte y facilitada en alianza con el prestador especializado VOSAVOS, abordó aspectos legales, beneficios de la formalización y las implicaciones de la informalidad. Estos espacios formativos son parte de un esfuerzo continuo para construir una cultura de trabajo decente y protección de derechos laborales en este sector.

La segunda capacitación con la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, amplió la discusión hacia la atención y el apoyo a los buscadores y empleadores de servicios domésticos. La participación de 99 personas de la Red de Prestadores del SPE destaca el interés y la necesidad de mejorar la atención en este sector, promoviendo un ambiente de trabajo más justo y formal. Estos esfuerzos son fundamentales para reducir la informalidad laboral, garantizar derechos laborales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores domésticos, que desempeñan un papel esencial en el bienestar de las familias y la sociedad en general.

De la misma forma, comprometida con la articulación con entes territoriales, la Entidad llevó a cabo una capacitación dirigida a la Gobernación del Cauca sobre la Estrategia de Inclusión Laboral con Enfoque de Género. Durante el encuentro, se

presentaron los avances del SPE en la promoción de la contratación de mujeres en el ámbito nacional, así como recomendaciones para mejorar la gestión empresarial en este contexto. Además, se discutieron formas de integrar los procesos del SPE en la Secretaría de la Mujer de la Gobernación, consolidando un importante avance en la inclusión laboral de las mujeres en la región.

Se realizó el webinar sobre inclusión de la población LGTBQ+ donde se visibilizó la importancia de incorporar enfoques de género y orientación sexual en los sistemas de información del Servicio Público de Empleo logrando más de 319 visualizaciones.

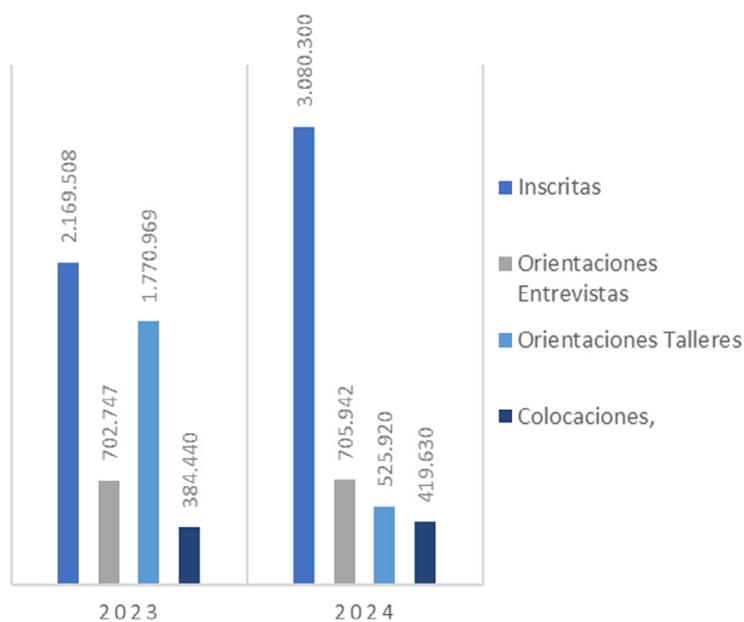
Piloto Casas de Refugio: El Servicio Público de Empleo está focalizando acciones en la inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencias basadas en género, con el objetivo de brindarles herramientas que les permita aspirar a tener independencia económica para cerrar los ciclos de violencia. Es por ello, que, en lo corrido del año junto con la Organización Internacional del Trabajo-OIT y ONU Mujeres se ha elaborado una estrategia piloto que permitirá establecer la implementación de los servicios de gestión y colocación para las mujeres que se encuentran amparadas bajo la ley 2215 del 2022 *“Por medio de la cual se establecen las casas de refugio en el marco de la Ley 1257 de 2008 y se fortalece la política pública en contra de la violencia hacia las mujeres”*, siendo implementado en Medellín y Barranquilla.

En el marco de la estrategia de Casas Refugio se cuenta con un piloto de servicios de empleo que incluye: (i) instrumento de caracterización; (ii) guías de focalización y mapeo de oferta de servicios; (iii) un modelo de servicios de empleabilidad y empleo diseñados para las mujeres que acuden a las Casas de Refugio y Hogares de Acogida para preservar su integridad física por ser víctimas de violencia basada en género; y (iv) Instrumento de entrevistas para la demanda laboral.

El piloto, junto con un modelo de monitoreo y evaluación, buscan mejorar las condiciones de empleabilidad y facilitar la gestión y colocación de empleo para mujeres migrantes y nacionales que residen en Casas de Refugio, para ello, se avanza con un estudio con el que se espera identificar las necesidades específicas de este grupo vulnerable, promoviendo su inclusión en el mercado laboral a través de programas de capacitación, asesoría y apoyo psicológico.

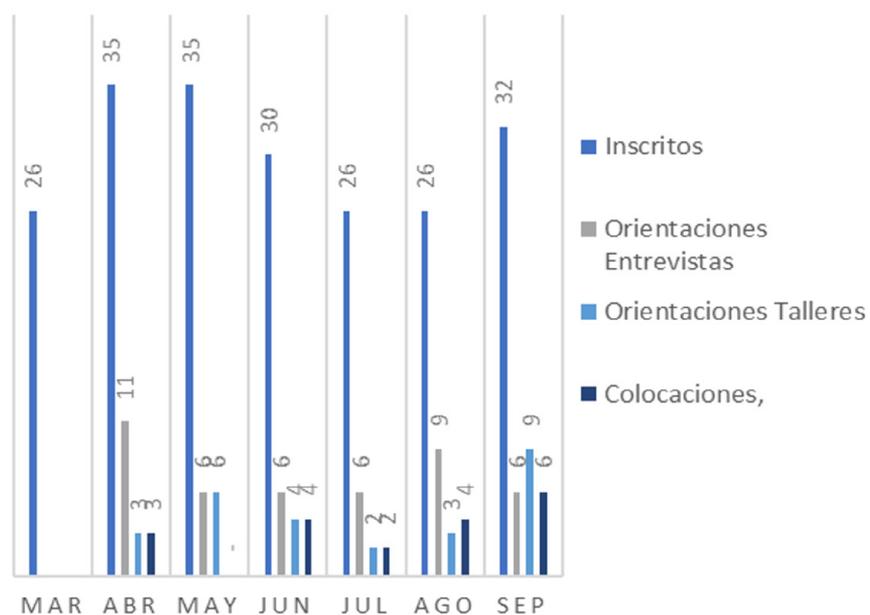


Gráfico No. 12. Comparativo comportamiento indicadores de gestión de mujeres



Fuente: la información tiene como fuente toda la Red de Prestadores del SPE a corte septiembre 2024.

Gráfico No. 13. Comparativo comportamiento indicadores de gestión de personas intersexuales



Fuente: desde marzo del 2024 se inicia el reporte de la variable intersexual con fuente de información SISE.

ESTRATEGIA DE JÓVENES

El SPE, en articulación con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Igualdad y el SENA, ha desarrollado las siguientes acciones para el programa *Jóvenes en Paz* se han realizado varios encuentros y mesas de trabajo, así:

- Se ha participado en cinco (5) espacios junto con el Ministerio de Trabajo en Bogotá y Girardot, promoviendo el posicionamiento institucional de la Entidad y explicando sus servicios, acompañados por prestadores del territorio como la Corporación Industrial Minuto de Dios y la Agencia Distrital de Empleo.
- Se socializó el programa con seis (6) de los coordinadores de los municipios priorizados (Buenaventura, Guachené, Puerto Tejada, Medellín, Quibdó y Bogotá), para articular las acciones del programa en el territorio.
- Se presentó el programa a 377 jóvenes en Quibdó, en cada uno de los puntos de atención y en Buenaventura 297 jóvenes participaron en la socialización de la ruta de empleabilidad, para lo cual el Servicio Público de empleo articuló a las agencias de empleo Comfandi y Comfenalco Valle en seis (6) puntos de atención.

Así mismo, se han articulado acciones con el *programa Renta Joven* y las ferias de servicios del Departamento de Prosperidad Social (DPS) para acompañar en territorio dichas ferias, promoviendo la inclusión laboral de jóvenes y diversas poblaciones en el territorio, participando en cuatro (4) ferias, con un promedio de 450 asistentes, de los cuales 250 se registraron en los territorios de Antioquia y Córdoba acompañadas por los prestadores Comfenalco Antioquia y Agencia Pública de empleo SENA .

El Servicio Público de Empleo gestiona una línea estratégica de acompañamiento a las bolsas de empleo de las instituciones de educación superior para promover el empleo juvenil, en ese sentido se han desarrollado espacios de difusión sobre los beneficios tributarios para la contratación de jóvenes y programas de la oferta institucional para empresarios, enfocados en incentivos a la nómina. Estos espacios buscan informar sobre las nuevas tendencias del mercado para la inclusión y ajustes de necesidades de jóvenes. Además, se ha participado en dos (2) eventos para las bolsas de empleo de la Universidad



Corporación Univeritaria Minuto de Dios y la Universidad ETICTI y otros cuatro (4) espacios en Bogotá durante el mes de julio, como parte de la celebración del Día de las Juventudes, promoviendo estas charlas entre jóvenes y empresarios.

Con respecto al Programa GIRO adelantado con el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), la Unidad del SPE articuló el manejo de datos de la oferta de empleo para desarrollar un chatbot que facilite el acceso a los beneficiarios de ciertos programas del DPS con accesibilidad de la información de ofertas laborales.

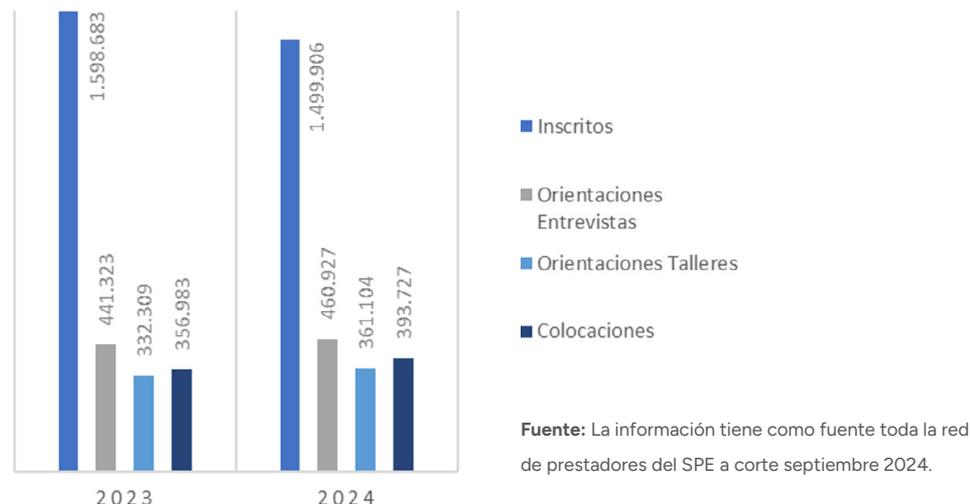
En el mes de agosto se celebró el Día Internacional de la Juventud, con una campaña visual para mostrar los resultados de las acciones adelantadas durante el primer semestre de 2024, dirigidas a prestadores, jóvenes beneficiarios y empresas sobre beneficios tributarios y programas de empleabilidad.

Finalmente se diseñó, coordinó y realizó el laboratorio "La Voz Juvenil", con la participación de 16 jóvenes en asociación con el ICETEX y la agencia de empleo Colsubsidio que permitió la co-creación para el fortalecimiento de sus competencias y la alineación con la ruta de empleo.

En consecuencia, como resultado de las acciones adelantadas con los jóvenes en lo corrido del año, se logró un incremento en la colocación del 10%, pasando de 356.983 a 393.727 jóvenes que lograron vincularse en el mercado laboral formal. Adicionalmente, 460.927 jóvenes (4% más que el mismo periodo del año anterior) fueron orientados a través de entrevistas individuales para analizar sus perfiles y mejorar sus opciones de empleabilidad.



Gráfico No. 14 Comparativo comportamiento indicadores de gestión de personas jóvenes



ESTRATEGIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para promover la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas del orden territorial, se desarrollaron cuatro (4) jornadas de capacitación brindadas por el SPE y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP dirigido a las gobernaciones, alcaldías, secretarías de educación, entre otras entidades públicas y a las agencias y bolsas de empleo, con el fin de incrementar la vinculación laboral de servidores públicos con discapacidad en cumplimiento del decreto 2011 del 2017, dichas capacitaciones se brindaron de forma virtual en los meses de mayo y junio de 2024 y contó con la participación de 432 personas, pertenecientes a 171 entidades públicas del orden territorial y 60 agencias de empleo públicas y privadas.

En el mismo sentido, para incrementar la vinculación laboral de personas con discapacidad, el SPE está apoyando el proyecto Hub Digital, que está ejecutando el programa Pacto de Productividad. Para esto, se desarrollaron espacios con agencias de empleo de cinco (5) departamentos: Antioquia, Nariño, Cauca, Valle del Cauca y Norte de Santander; en dichas reuniones se hizo la presentación del proyecto.

Se realizó capacitación durante el mes de mayo a ocho (8) agencias de empleo de los entes territoriales de Antioquia sobre la estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad y sus beneficios tributarios y económicos logrando la asistencia de 15 funcionarios.

Por otro lado, se brindaron asesorías sobre el proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad de acuerdo con lo establecido en el decreto 2011 del 2017 a la Unidad de Alimentación para Aprender - UAPA y a la agencia de empleo

Comfama. Adicionalmente, se participó en un webinar promovido por la agencia de empleo de Comfama que contó con la participación del SPE y el DAFP dirigido a promover entre las entidades públicas la vinculación de servidores públicos con discapacidad al que asistieron 72 personas de 53 entidades públicas.

Se brindó capacitación a siete (7) agencias de empleo de los departamentos de Cundinamarca, Valle del Cauca y Cauca en el mes de agosto sobre los ajustes a la ruta empleabilidad para la atención de personas con discapacidad y los beneficios tributarios y económicos por su vinculación laboral logrando la asistencia de 52 personas.

Se brindó asesoría en el mes de agosto a empresarios convocados por la bolsa de empleo de la Universidad de Bucaramanga donde se presentaron conjuntamente entre el Ministerio del Trabajo y el SPE los beneficios tributarios y económicos por contratar personas con discapacidad y personas de todos los grupos poblacionales. Asistieron 24 personas.

En articulación con la Agencia de empleo Colsubsidio y su área de formación, se lanzó el tercer reto, denominado "Formación inclusiva en acción para personas con discapacidad", que tuvo como propósito, formar a 300 personas cesantes con discapacidad de Bogotá y Cundinamarca.

Se brindó asesoría a empresarios convocados por la bolsa de empleo de la Universidad de Ibagué donde se presentaron los beneficios tributarios y económicos por contratar personas pertenecientes a todos los grupos poblacionales al que asistieron 32 personas

Se brindaron capacitaciones a Comfatolima sobre los ajustes a la ruta de empleabilidad y los ajustes razonables para atención de trabajadores con discapacidad y a empresarios

convocados por la agencia Más Empleos Andi sobre los beneficios tributarios y económicos por contratar diferentes grupos poblacionales al que asistieron 51 personas de 38 empresas.

Se brindó asesoría 4 agencias de empleo de los departamentos de Huila, Tolima, Meta y Arauca sobre los beneficios tributarios y económicos que existen por la vinculación laboral de diferentes grupos poblacionales logrando la asistencia de 26 personas.

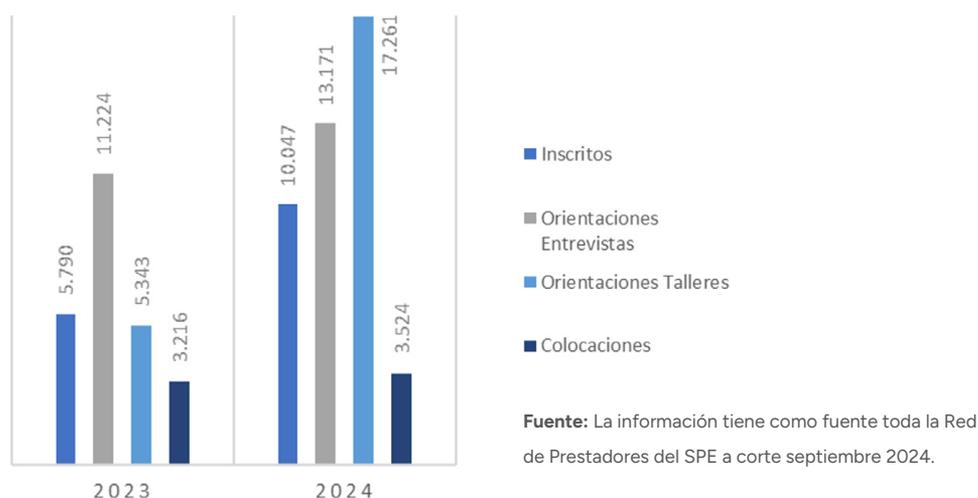
Se apoyó al INCI en el lanzamiento de un curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad visual, colaborando en la convocatoria a las agencias de empleo y el acompañamiento en el lanzamiento del curso. En dicha socialización participaron 170 funcionarios de las agencias de empleo, de los cuales 93 funcionarios están desarrollando el curso virtual. En el trabajo con este actor se articularon 3 asesorías de parte del INCI para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad visual a las agencias de empleo en los departamentos de Boyacá, San Andrés y Sucre, donde participaron en las capacitaciones 41 funcionarios de las agencias de empleo.

Igualmente, se articularon cinco(5) asesorías de parte del INSOR para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva a las agencias de empleo de los departamentos de Nariño, Cauca, Risaralda, Santander y Quindío en las que participaron 42 funcionarios de las agencias de empleo.

Asimismo, se desarrolló un conversatorio a través de un en vivo en la plataforma YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=SBkesq4fvbQ> entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Servicio Público de Empleo – SPE en el cual se abordó el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público en el marco del decreto 2011 del 2017 y la Ley 2418 del 2024. El webinar contó con la participación de 200 personas, así mismo ha tenido más de 900 visualizaciones.

Como resultado de las acciones que viene realizando el SPE para la población con discapacidad se puede evidenciar un aumento en las personas inscritas en el sistema de información (74%) y las colocaciones (10%) con relación al mismo período del año anterior:

Gráfico No. 15 Comparativo comportamiento indicadores de gestión de personas con discapacidad



ESTRATEGIA DE VÍCTIMAS

El SPE implementó desde el año 2023 un convenio de cooperación firmado con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), cuyo objetivo principal fue la atención a la población víctima del conflicto armado. En el marco de este convenio, participaron 32 prestadores de servicios de empleo, logrando 1.800 colocaciones laborales y 1.600 mitigaciones de barreras de empleabilidad. Estas barreras incluyen temas fundamentales como alimentación, formación, certificación por com-

petencias, vestuario y transporte, lo que permitió brindar un apoyo integral a los beneficiarios. Este convenio fue finalizado en mayo de 2024, obteniendo un impacto significativo en 14 municipios priorizados dentro del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), en los siguientes territorios donde se llevaron a cabo 28 propuestas de inclusión laboral que proyectaron la colocación de 178 personas en empleos formales.

- **Cauca:** Santander de Quilichao y Caloto
- **Valle del Cauca:** Buenaventura



- **Antioquia:** Apartadó, Turbó, Carepa y Necoclí
- **Caquetá:** Florencia
- **Guaviare:** San José del Guaviare
- **Putumayo:** Mocoa, Orito, Villa Garzón y Puerto Asís
- **Magdalena:** Ciénaga.

Asimismo, en el marco del convenio se implementaron acciones transversales con un enfoque psicosocial. En este contexto, se realizaron trece (13) talleres dirigidos a los beneficiarios de la estrategia, abordando temas relevantes como duelo migratorio, comunicación asertiva, resolución de conflictos, elaboración de hojas de vida, perfiles laborales, técnicas para entrevistas, y la importancia del empleo formal. También se ofreció formación en gestión emocional y manejo del estrés, así como espacios de reflexión sobre la economía del cuidado y la perspectiva de género. Estas actividades beneficiaron a más de 600 personas.

En términos de articulación con el sector empresarial, se registraron 345 nuevas empresas, de las cuales el 18% corresponden a microempresas, el 72% a pequeñas y medianas empresas, y el 10% a grandes empresas. Un total de 31 empresas están ubicadas en zonas rurales y 48 en municipios PDET. Adicionalmente, se realizaron 4 encuentros empresariales con la participación de más de 138 empresas, fortaleciendo las oportunidades de empleo para la población con mayores barreras.

En el ámbito de intermediación laboral, se llevaron a cabo once (11) jornadas de registro de hojas de vida y postulación a vacantes, junto con cinco (5) ferias de empleo en las que se presentaron diversas oportunidades laborales a la población. En estos eventos, participaron más de 2.000 personas interesadas en acceder a los servicios de gestión y colocación de empleo.

Entre los meses de junio y septiembre, se avanzó en el proceso de cierre del convenio de cooperación internacional con la OEI, beneficiando a 1.596 víctimas del conflicto armado mediante inclusión laboral y mitigando las barreras de empleabilidad para 1.561 personas. Durante este periodo, se lanzó el programa “Empleos sin Barreras”, que busca mitigar de manera integral las barreras de acceso al empleo para la población víctima del conflicto.

Con respecto a otras acciones para esta estrategia, el SPE en la Mesa de Generación de Ingresos, cuyo objetivo fue formular soluciones duraderas para la población desplazada interna. Estas soluciones incluyen la generación de ingresos a través de encadenamientos productivos y el fortalecimiento de la vocación productiva, así como el acceso a vivienda digna y la reconstrucción del tejido social para fomentar la cohesión entre la población desplazada y la comunidad local. Los territorios priorizados para el piloto de esta iniciativa incluyen Bogotá, Cali, Medellín, Florencia, Quibdó, Tumaco y Buenaventura,

seleccionados por ser los que presentan mayor número de víctimas y población desplazada, según datos del SPE para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV).

De la misma forma, se gestionó la participación de la Red de Prestadores en la jornada interinstitucional del SNARIV, realizada en Bucaramanga en el mes de septiembre, en colaboración con la Unidad de Atención para las Víctimas del Conflicto Armado. Asimismo, el SPE participó en la Feria de Servicios organizada por el SNARIV en el mes de septiembre en la Plaza de Bolívar, Bogotá, fortaleciendo el acceso a servicios para las víctimas del conflicto armado.

Por otro lado, para la atención y mitigación de barreras de la población víctima del conflicto se inició en el mes de agosto **la estrategia Empleo sin Barreras**, el cual busca fortalecer la atención y mitigación de barreras de población con mayores dificultades para ingresar al mercado laboral formal (víctimas, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas de grupos étnicos, entre otras), que a la fecha tiene un total de 726 personas atendidas, de las cuales 252 son víctimas del conflicto armado y 474 corresponden a otras poblaciones de difícil inclusión laboral como jóvenes, migrantes, mujeres, población LGTBIQ+, grupos étnicos, adulto mayor sin requisito para pensión y personas con discapacidad. Por otro lado, de las 726 personas atendidas, 340 recibieron el paquete de servicios de conexión laboral y 386 recibieron de manera adicional el paquete de servicios de mitigación de barreras.

Este programa está siendo operado por los prestadores Kuepa Edutech y la Unión Temporal Me Empleo sin Barreras y tiene cobertura en 29 municipios del territorio nacional: Envigado, Rionegro, Itagüí, Caldas, Sabaneta Copacabana, bello, La Ceja, La Estrella, Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Valledupar, Montería, Soacha, Cajicá, Chía, Tocancipá, Bucaramanga, Ibagué, Buenaventura, Cali, Jamundí, Neiva, Santa Marta, Villavicencio, Armenia y Pereira.

El programa es ofrecido a través de dos tipos de paquetes:

- **Paquete de conexión laboral:** tanto los buscadores de empleo como los potenciales empleadores reciben los servicios de gestión y colocación de empleo como: registro o actualización de hoja de vida, registro de empresas, orientación ocupacional a buscadores de empleo, orientación a potenciales empleadores, preselección y remisión de hojas de vida y el seguimiento a la prestación del servicio.
- **Paquete de servicios de mitigación de barreras:** los servicios de mitigación de barreras ofrecidos se definen a partir del perfilamiento y la identificación de estas, por lo cual, los servicios de empleabilidad para la población



(buscadores de empleo) y los empleadores será diferente dependiendo del tipo de barreras que se presenten.

Para esta vigencia se programó una meta directa de 5.767 atendidos distribuidos así: a) 82% víctimas del conflicto ar-

mado (de los cuales el 66% son víctimas de desplazamiento forzado y el 16% de otros hechos) y b) 18% otras poblaciones. Se programó una meta indirecta de 2.653 colocados con una tasa de colocación del 46%.

ESTRATEGIA DE GESTIÓN TÉCNICA E INCIDENCIA EN PLANES DE DESARROLLO TERRITORIALES

Contribuyendo al Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022 - 2026” y con el fin de lograr nuestro objetivo estratégico, dinamizar la transformación del territorio a través de la red de prestadores del servicio públi-

co de empleo, para el beneficio de las personas, empresas e instituciones. Se ha fortalecido a la red de prestadores, dando como resultado una cobertura a nivel nacional, como se muestra a continuación:

Acciones de gestión técnica 2024

Para el año 2024, se formuló la estrategia de gestión técnica que tuvo como objeto establecer la hoja de ruta para el Grupo de Gestión Técnica y clarificar los puntos de encuentro con el Plan de Acción Institucional y los lineamientos para enfocar las actividades del equipo de trabajo en su relacionamiento con la Red de Prestadores, el territorio, los actores del mercado laboral y otras dependencias del Servicio Público de Empleo.

La formulación de los planes de gestión técnica han tenido como objetivo fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo y promover la inclusión laboral. La estructuración de los planes de gestión se encuentran en el marco de los siguientes componentes:

1. Fortalecimiento de la Red de Prestadores, ha favorecido el crecimiento del prestador, fomentando las prácticas integradas enfocadas en el mejoramiento continuo y la efectividad en la prestación del servicio, brindando documentación técnica, acompañamiento oportuno y capacitaciones o material de autoestudio que permita reforzar conceptos clave necesarios para brindar un óptimo servicio a los usuarios teniendo como ejemplos de acciones en términos de: Asistencia Técnica, entendida como el acompañamiento continuo que se brinda al prestador para dar una respuesta oportuna a sus requerimientos y capacitaciones las cuales hacen referencia al conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y de mejoramiento de las capacidades de los colaboradores de la agencia / bolsa de empleo, que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades estas pue-

den ser virtuales o presenciales las cuales son solicitadas a demanda por el prestador o solo las que se definieron en el plan de capacitaciones para vigencia 2024.

2. Articulación de actores, facilitando la integración de la oferta de servicios entre prestadores y otros actores del territorio, para lograr una respuesta coordinada de mayor impacto. motivando la generación de convenios, alianzas, pactos y demás mecanismos de coordinación y articulación con actores del mercado laboral en sus territorios, en términos de integralidad y eficiencia, incluyendo lineamientos para su participación de los subcomités de gestión y desempeño del sector trabajo y gestión de hidrocarburos con impacto territorial.
3. Los servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los Prestadores autorizados del SPE son todas aquellas actividades que han facilitado el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal. Estos servicios podrán ser básicos o especializados. Teniendo como referentes el acompañamiento continuo que se hace al prestador y las actividades que se desarrollan para el fortalecimiento de las estrategias de inclusión laboral.
4. Promoción de los Servicios de Gestión y Colocación de empleo, se relaciona con la comunicación de los servicios de gestión y colocación de empleo que sirve para estimular el conocimiento sobre estos y su posterior uso por parte de los usuarios con el prestador y otras audiencias, por medio de acciones de publicidad, marketing y relacionamiento en territorio.



Esto a través de la definición de actividades que fortalecen el acompañamiento de los líderes territoriales, estructuran compromisos por parte tanto del prestador como del Servicio Público de Empleo y organizan la dinámica del trabajo entre la Entidad y el territorio.

Este escenario de trabajo es fundamental para el desarrollo de la Estrategia de Gestión Técnica, ya que aterriza la apuesta de la Subdirección de Promoción para: (i) consolidar la presencia institucional en todos los departamentos del país; (ii) posi-

cionar el liderazgo territorial de los integrantes del grupo; (iii) dar a conocer la oferta de la Unidad del SPE para la vigencia 2024; y (iv) establecer elementos de acompañamiento a la red de prestadores, de acuerdo con lo determinado por el Grupo de Gestión Técnica y las necesidades identificadas con la red de prestadores.

En consecuencia, se han formulado e implementado, 140 planes de gestión técnica con la Red de Prestadores, así:

Tabla No. 18 Planes de gestión técnica formulados en 2024 por tipo de prestador

TIPO DE PRESTADOR AUTORIZADO	NÚMERO DE PLANES DE GESTIÓN TÉCNICA(PGT) FORMULADOS
Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	42
Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	68
Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	26
Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	2
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	2
Total PGT Formulados	140

Fuente: Subdirección de Promoción

Para el caso de la formulación de planes de Gestión técnica con Agencia de empleo de Entes territoriales en lo corrido de la vigencia se logró la creación de veintiséis (26) planes, adicionalmente se realizó un ciclo de capacitaciones básicas en prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, así

como capacitaciones especializadas en manejo de plataforma SISE, dado que en la mayoría de agencias se renovó el talento humano; finalmente se realizaron concertaciones para la articulación y promoción de la ruta de empleabilidad con actores del ecosistema del mercado laboral territorial.

Gobiernos Territoriales 2024

Para la vigencia 2024, en el marco de la estrategia de promoción del Servicio Público de Empleo con incidencias con entes territoriales, se han generado los siguientes escenarios de articulación:

- Socialización de las apuestas institucionales en marco del Plan Nacional de Desarrollo y las posibles concertaciones en términos de articulación y promoción de la ruta de empleabilidad con el fin de fortalecer el relacionamiento con sectores productivos y favorecer inclusión laboral de poblaciones con

mayores barreras en territorios departamentales estratégicos, se realizaron ocho (8) mesas técnicas con las siguientes gobernaciones (Antioquia, Cauca, Caquetá, Magdalena, Arauca, Guajira, Cundinamarca, Chocó). Las agendas desarrolladas entre el SPE y estos departamentos se llevaron a cabo con acompañamiento de prestadores que hacen presencia en los territorios visitados, convirtiéndose en aliados importantes para el cumplimiento de las metas de planes de desarrollo locales en términos de empleabilidad.

Imagen No. 14 Mesa de Trabajo - Gobernación del Cauca - Secretaría de Desarrollo Económico, Subdirección de Promoción del SPE. y agencia de empleo Comfacauca Abril 2024.



Fuente: Subdirección de Promoción

Concertaciones para acompañamiento y asistencia técnica por parte del Servicio Público de Empleo con la Agencia Distrital de Empleo con el fin de articular acciones en el marco de las apuestas distritales de empleabilidad con el objetivo de reforzar la estrategia de Pago por Resultados que genera mayores indicadores de impacto en términos de gestión para colocación de empleo.

Imagen No. 15 Lanzamiento de programa de la Secretaría de Desarrollo Económico.- Alcaldía de Bogotá Secretaría de Desarrollo Económico y Dirección SPE. Abril 2024.



Fuente: Subdirección de Promoción

Concertaciones en términos de articulación, promoción de la ruta de empleabilidad, fortalecimiento y relacionamiento con

sectores productivos para favorecer la inclusión laboral de poblaciones con mayores barreras en mesas de trabajo con trece (13) alcaldías (Cartagena, Medellín, Cali, Santa Marta, Barranquilla, Soledad, Malambo, Puerto Colombia, Popayán, Florencia, Bucaramanga, Cúcuta y Arauca) acompañados por agencia de empleo que cuenta con cobertura en esos municipios. Las temáticas se orientaron a socializar las apuestas institucionales en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

Imagen No. 16 Mesa de Trabajo - Área Metropolitana de Barranquilla - Secretaría de Desarrollo Económico, Dirección SPE. y Agencias de empleo Mayo 2024



Fuente: Subdirección de Promoción

Asistencia técnica del Grupo de Gestión Técnica a entes territoriales: para el caso de los municipios que cuentan con agencia de empleo autorizadas, se llevaron a cabo agendas orientadas en dos (2) sentidos: (i) compartir las apuestas institucionales en materia de empleabilidad y (ii) construir conjuntamente planes de gestión técnica - PGT logrando para la vigencia 2024, veintiséis (26) PGT construidos con las agencias de empleo de los siguientes entes territoriales: Medellín, Bogotá, Barranquilla, Cúcuta, Pereira, Bello, Envigado, Rionegro, Sabaneta, Itagui, La Estrella, Barbosa, Caldas, Yumbo, Área Metropolitana de Barranquilla, Acacías, Guamal, Castilla la nueva, Puerto Gaitan, Facatativá, Chía, Funza, Tocancipá, Bucaramanga, Gobernación del Magdalena y Gobernación de Cundinamarca; los cuales constituyen la herramienta principal que da cuenta del fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo en cuatro ejes principales, así:

- Fortalecimiento Red de Prestadores.
- Articulación de actores.
- Servicios de gestión y colocación de empleo.
- Promoción del Servicio Público de Empleo.



Imagen No. 17 Mesa de Trabajo - Agencia pública de Empleo Alcaldía de Envigado y SPE. Abril 2024.



Fuente: Subdirección de Promoción

Imagen No. 18 Mesa de Trabajo - Agencia pública de Empleo Alcaldía de Yumbo IMETY y SPE. Mayo 2024.



Fuente: Subdirección de Promoción

Construcción de recomendaciones para el fortalecimiento de las capacidades de los municipios de Categoría III y VI en materia de Promoción de empleo y Prestación de servicios de Gestión y colocación de Empleo a través de consultoría con OIT, el resultado del mismo permitió un ejercicio de socialización a alcaldías y gobernaciones en torno a las recomendaciones para los planes de desarrollo 2024-2027 y programas de empleabilidad donde treinta y cinco (35) alcaldías participaron en la socialización de recomendaciones: Sopó, Candelaria, Palmira, Facatativá, Funza, Tocancipá, Rionegro, Bugalagrande, La Ceja, Guamal, Tocancipá, Chía, Yumbo, Cabuyaro, Bello, Caldas, Cúcuta, Florencia, Puerto Tejada, Bolívar, Girardot, Ricaurte, Nemocón, Cartilla la Nueva, Manatí, Pradera, Arauca, Arboleda, Cajibío, Fresno, Covarachía, Silvia, Marsella, San Roque y Granada. A su vez, quince (15) de los municipios participantes solicitaron acompañamiento y asesoría para la inclusión de componente de empleabilidad dentro de sus Planes de Desarrollo locales.

Reto red colaborando en Red

La Unidad del SPE en la vigencia 2024 creó la iniciativa Red Colaborando en Red, con el fin de fortalecer la Red de Prestadores, incentivar alianzas y construir lazos de cooperación para que las acciones que se desarrollen entre prestadores, empresas y la población tengan mayor impacto y de esta manera 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 y fomentar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo con una orientación hacia los resultados.

En el marco de la estrategia "Red Colaborando en Red" la Unidad del SPE ha llevado a cabo tres retos en lo corrido del año, el primero fue alineado para fortalecer la vinculación de personas pospenadas, el segundo para la articulación y gestión de vacantes y el tercero para personas con discapacidad; en ese sentido el primer reto buscó la colocación de 100 personas pospenadas o sus familiares, para ello la Unidad del SPE realizó actividades con prestadores donde el prestador aliado Fundación Acción Interna – FAI presentó el trabajo que viene adelantando con la población pospenada y se realizó un panel empresarial dando a conocer las buenas prácticas y resultados de la inclusión de este grupo poblacional en el mercado laboral, de este primer reto se logró la colocación efectiva de 96 personas pospenadas y familiares, así como la participación de once (11) prestadores: Cafam, Compensar, Colsubsidio, SENA, Corporación Minuto de Dios, Comfacundi, Fundación Acción Interna, Fundación Texmodas, Bogotá Distrito Capital, ANDI Más empleo SAS, Corporación Volver a la Gente y seis (6) empresas.

Para el segundo reto, la Unidad del SPE se sumó al CENU-DANE, logrando la articulación con 35 agencias de empleo de la Red de Prestadores para la gestión de 8.461 vacantes en más de 1.000 municipios del país, es de destacar que este proceso permitió la innovación en la forma de cooperar y el DANE fue el primer aliado para seguir impulsando el servicio público de empleo en los territorios.

Finalmente, el tercer reto de la estrategia Red Colaborando en Red se ha venido desarrollando en los meses de octubre y noviembre; su objetivo es la formación inclusiva para personas con discapacidad a través del área de formación de la Agencia de Empleo Colsubsidio, con apoyo de cinco (5) prestadores de Bogotá y Cundinamarca (Compensar, Cafam, Comfacundi, Bogotá Distrito Capital y APE SENA). Se tiene como meta lograr la formación de 300 personas cesantes con discapacidad en cursos de habilidades informáticas.

Gestión de vacantes para el Censo Económico Nacional Urbano – CENU- DANE

El Censo Económico Nacional Urbano 2024, es una operación estadística periódica exhaustiva que se realiza sobre un conjunto de unidades económicas pertenecientes al ámbito del sector productivo. Este censo mide la actividad económica, las ventas e ingresos, el número y características de los empleados, los costos gastos y activos y la formalidad e informalidad empresarial.

Además, permitirá obtener información estadística actualizada de las principales variables económicas de las unidades de observación pertenecientes al sector industrial, manufactu-

ra, construcción, comercio, servicios, transporte y gobierno general, servicios financieros y seguros y servicios domiciliarios ubicados en la cabeceras municipales y centros poblados del territorio nacional.

Esta labor a cargo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) requiere de personal en todo el territorio nacional con unas actividades puntuales para el desarrollo del Censo Económico Nacional Urbano CENU. En este sentido, la Unidad del SPE apoyó el proceso de convocatoria con los siguientes requerimientos:

Tabla No. 19 Roles gestionados para Convocatoria de Empleo Nacional Censo Económico Nacional Urbano

#	ROL	PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN ROL	% ROL VS TOTAL NACIONAL
1	Censista de barrido	3901	46%
2	Censista de ruta	1979	23%
3	Supervisor de barrido	999	12%
4	Supervisor de ruta	585	7%
5	Analista de información barrido	526	6%
6	Analista de información ruta	235	3%
7	Coordinador de ruta	236	3%
	Total nacional	8461	100%

Fuente: Subdirección de Promoción

El proceso de convocatoria se adelantó con la articulación de treinta y cinco (35) agencias de empleo para la consecución de 8.461 personas, con la promesa de valor de entregar cuatro (4) candidatos por cada puesto de trabajo con 33.844 preseleccionados en más de 1.000 municipios del país. Frente a lo cual, el SPE con el apoyo de las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar, la Agencia Pública de Empleo del SENA

y algunas alcaldías, alcanzó el 79% de la meta establecida, equivalente a 26.799 candidatos a nivel nacional.

El esfuerzo conjunto de varios actores de la Red de Prestadores marca un hito importante para el Servicio Público de Empleo como aliado estratégico en el encuentro de la oferta y la demanda laboral en el territorio nacional, innovando en la forma de cooperar, donde el DANE fue el primer aliado para seguir impulsando la empleabilidad formal en los territorios.



Capacitaciones a la Red de Prestadores 2024

En lo corrido del año, se han realizado siete (7) sesiones del plan de capacitaciones, así:

Tabla No. 20 Capacitaciones grupo Gestión Técnica

FECHA	CAPACITACIÓN	ASISTENTES
10 de abril	Herramientas de difusión e imagen del SPE	212
	Red - Indicadores	
8 de mayo	Abordaje del paso a paso del registro en el SISE	281
	Autorización especial como agencia transnacional	
12 de junio	Dialoguemos sobre los servicios básicos de gestión y colocación de empleo	260
	Información de la demanda laboral y sus beneficios para la gestión empresarial	
10 de julio	Generalidades del módulo de direccionamiento en el SISE	296
	Conoce el nuevo DataEmpleo SPE versión 2024	
14 de agosto	Servicios públicos de empleo del mundo	372
	Oportunidades en la gestión Empresarial	
11 de septiembre	Características básicas del Matching SISE	437
	Gestión del conocimiento hidrocarburos	
9 de octubre	Herramientas exitosas de perfilamiento ocupacional	345
	Articulación con el programa Empleo Sin Barreras	
	Beneficios económicos y tributarios por contratar grupos poblacionales	

Fuente: Subdirección de Promoción

Por otro lado, de acuerdo con el análisis de resultados de Gestión Técnica para el sector de hidrocarburos, el énfasis de las sesiones de capacitación, estuvo principalmente en la línea de Transformación² con un total de quince (15) actividades de articulación institucional con actores como entes territoriales como alcaldías y personerías municipales, prestadores autorizados del SPE tales como: Cajamag, APE Alcaldía de Villavencio y Cafaba, operadoras y sus contratistas, y las entidades aliadas de la Estrategia Territorial de Hidrocarburos ETH (Ministerio del Trabajo, Agencia Nacional de Hidrocarburos, Ministerio de Minas y Energía), estas acciones se desarrollaron con impacto a los departamentos del Meta, Casanare, Magdalena, Santander y Cundinamarca.

Durante este periodo, entre las acciones más destacadas que se han desarrollado en este sector, se encuentra la creación de (3) planes de trabajo con aliados estratégicos; ejemplo de ello es el diseño de una hoja de ruta laboral para el municipio de Puerto Gaitán, elaborada en conjunto con las instituciones

locales y las empresas del sector; esta iniciativa busca contribuir a la mitigación de la conflictividad en el municipio, en la cual se realizó la primer mesa de cierre de vacantes con las empresas contratistas del municipio y los prestadores COFREM, APE SENA y APE Alcaldía de Puerto Gaitán.

Actualmente, se está desarrollando un plan de trabajo con la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP), que abarca desde el fortalecimiento de la normativa para las empresas del sector, hasta la promoción de empleos verdes. Además, se está creando una hoja de ruta que impulsará la generación de empleos verdes en Colombia, con especial énfasis en algunos municipios priorizados donde se desarrollan proyectos de hidrocarburos. Finalmente, el acercamiento y la articulación con mandatarios locales derivó en la estructuración de un Plan de Trabajo con la Gobernación de Casanare, el cual buscará dinamizar la empleabilidad en sectores económicos distintos al de los hidrocarburos.

2. Línea de Transformación: Acciones diferentes a diálogos que aportan a la mitigación de la conflictividad y a la solución de los problemas estructurales del mercado laboral.

ACCIONES DE COOPERACIÓN

En cumplimiento de la Estrategia de Cooperación Internacional y Alianzas Público Privadas 2023 - 2026 de la Entidad, se avanzó en las siguientes acciones para cada una de sus 3 líneas estratégicas estructurantes.

Línea estratégica 1. Gobernanza de la cooperación

Se establecieron propuestas de visión conceptual, estructura, alcance, funciones, productos, proceso de cooperación, entre otros para el establecimiento de una dependencia de cooperación en el marco del Rediseño Institucional en curso.

Línea estratégica 2. Consecución de cooperación y alianzas público-privadas

A través de acercamientos con la cooperación de Socioux se logró un (1) acuerdo para asistencia técnica en el marco del Encuentro Nacional de Prestadores, a través de dos expertos en el sector, quienes brindarán conceptos, casos de éxito y buenas prácticas internacionales para la gestión empresarial de los prestadores con miras a la generación de oportunidades de empleo sostenibles y de calidad con énfasis en la pequeña empresa y creación de empleos verdes incluyendo modelos exitosos de transición justa relacionados con el empleo y posibles acciones de implementación desde los servicios públicos de empleo.

De otra parte, una vez formalizada la cooperación con USAID mediante la firma de un Memorando de Entendimiento, un Acuerdo de Confidencialidad y concertar el plan de trabajo, se inició la ejecución del proyecto de Fortalecimiento del SPE en dos componentes: (i) diseño e implementación de una estrategia de promoción del Servicio Público de Empleo (incluye el rediseño en su componente tecnológico del sitio web del Servicio Público de Empleo y su red de prestadores y un consultor de apoyo para la promoción en el uso del SPE) y (ii) la mejora de la calidad de la información y del desarrollo del proceso de datos abiertos mediante la anonimización de los registros administrativos del SPE.

Con respecto a la migración laboral, se desarrolló un (1) estudio con la cooperación del Banco Mundial para conocer la percepción de los trabajadores migrantes colombianos y de los empleadores alemanes del proyecto Team en el marco del proyecto de migración laboral segura de colombianos hacia Alemania. También participaron nueve (9) prestadores transnacionales que formaron parte de una o más convocatorias del proyecto Team y los socios del proyecto. Este estudio tiene el objetivo de aportar información sobre el sistema migratorio de colombianos hacia el exterior para reducir las brechas de co-

nocimiento existentes, de modo que permita a partir de dicho conocimiento desarrollar planes, programas o proyectos, apoyar las políticas basadas en evidencia y fortalecer el sistema de migración laboral de Colombia.

La Unidad del SPE en alianza con la OIT realizó el lanzamiento del Visor Ecosistema Laboral el día 28 de octubre; esta herramienta nace a partir del levantamiento de información de fuentes secundarias de los programas relacionados con gestión y colocación de empleo a nivel nacional y territorial en los departamentos de Antioquia, Atlántico, Bogotá-Cundinamarca, Meta, Norte de Santander, Santander y Valle del Cauca.

Una vez recolectada la información en campo fue sistematizada en la herramienta denominada Visor Ecosistema Laboral, la cual permitirá a la Unidad del SPE y aliados consultar los datos y tomar decisiones informadas respecto a futuros proyectos y alianzas que puedan desarrollarse. Adicionalmente, se implementó una metodología de triage mediante la cual se evaluará el nivel de riesgo de encontrar trabajo para los buscadores de empleo, lo que facilitará la identificación de aquellos que requieren mayor atención y recursos para mejorar sus oportunidades laborales.

Entre las principales funcionalidades que se pueden encontrar en la herramienta están:

- **Gestión de Datos:** carga y actualización de información de programas de empleo y de los actores que fueron identificados durante el proceso y contenidas en las bases de datos recopiladas durante el ejercicio de levantamiento de información.
- **Visualización de Datos:** permite editar y agregar elementos gráficos que contribuyan al análisis de la información contenida en el tablero.
- **Análisis Avanzado:** se pueden realizar ejercicios de análisis a partir de la segmentación de datos, formular medidas o crear datos a partir de las múltiples combinaciones de variables posibles.

En el mismo sentido, se ejecutaron con la Agencia Federal de Empleo de Alemania tres (3) convocatorias de selección de trabajadores colombianos del proyecto Team en cuatro (4) ocupaciones (enfermería y electricidad industria, profesionales en educación infantil y preescolar) para 175 puestos ofertados con participación de cinco (5) empresas (Clínica de Bonn, BASF, Hospital Universitario de Frankfurt, Hospital Universitario de Berlín, Ayuntamiento del Estado de Heidelberg) y ocho (8) prestadores transnacionales. Para mejorar su operación se identificaron y aplicaron mejoras operativas y diseño de un proceso estándar para el proyecto.



En el marco del convenio suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se logró el levantamiento de programas y actores en 8 departamentos del país (Antioquia, Atlántico, Santander, Valle del Cauca, Bogotá, Cundinamarca, Norte de Santander y Meta) que aportan al fortalecimiento de la gestión de los prestadores; este ejercicio permitió identificar cómo las empresas, organizaciones no gubernamentales, prestadores del Servicio Público de Empleo e instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano y agencias de cooperación internacional, están interesados en suscribir alianzas que permitan formular estrategias a manera de pactos por el empleo, con el fin de dar respuesta a necesidades de poblaciones vulnerables del territorio nacional; significando así una oportunidad para que el SPE pueda establecer alianzas que permitan generar un fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo como de los mecanismos de implementación del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

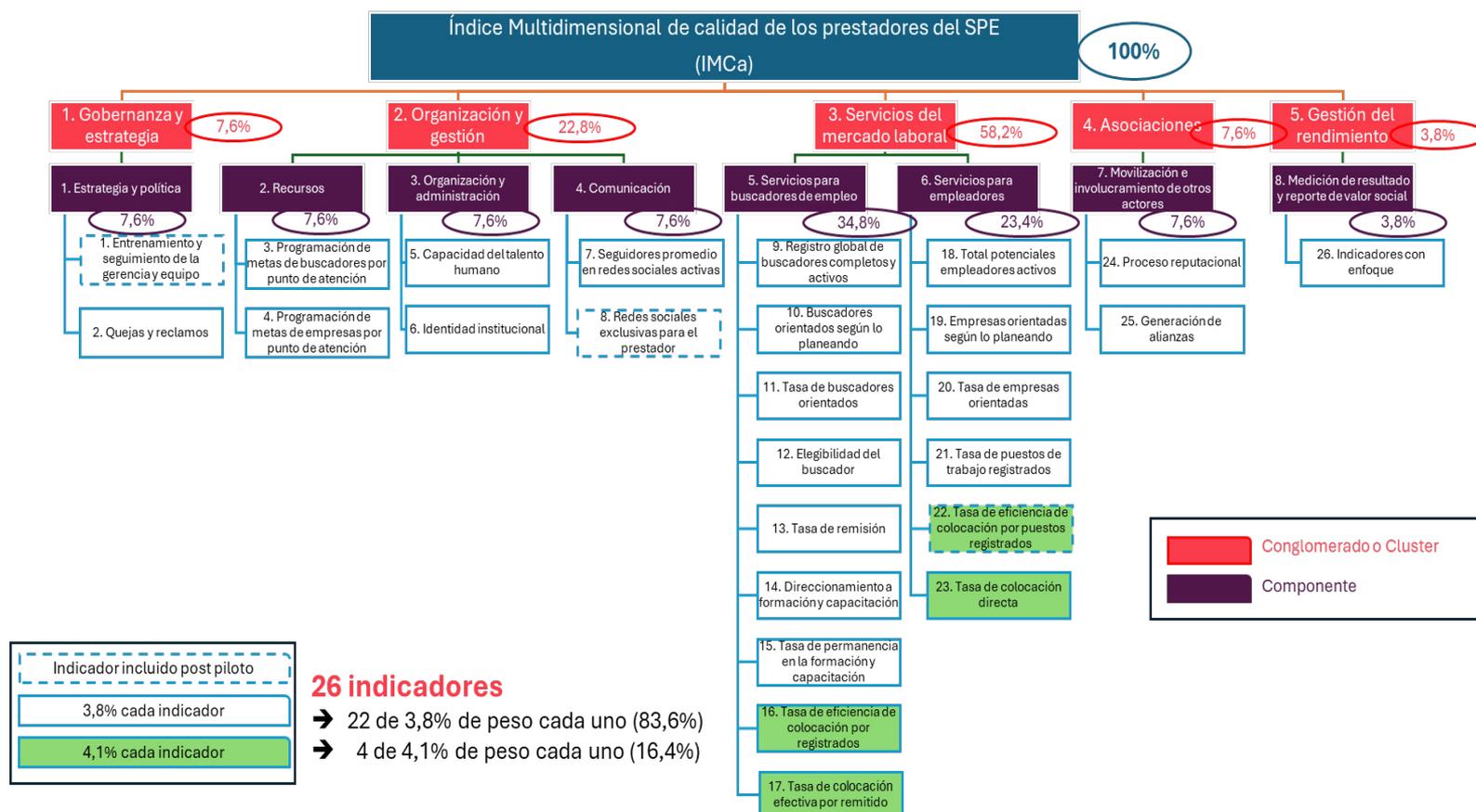
Así mismo, también se realizó un estudio de caso donde se aplicó una entrevista en la ciudad de Bogotá y Cundinamarca dirigida a 200 personas víctimas del conflicto armado, 7 pres-

tadores y 12 empresarios, evidenciando que: 42% de los encuestados ha identificado como principal barrera para encontrar empleo la falta de oportunidades laborales, el 35% indicó la falta de experiencia, el 13% señaló la falta de educación, el 7% mencionó el cuidado de los hijos e hijas y el 3% indicó la discriminación de género, hallazgos sobres los cuales el SPE trabaja para mejorar sus servicios a la ciudadanía.

De otra parte, el 75% de las empresas seleccionadas manifestaron que las víctimas del conflicto armado tienen igual posibilidad de ser seleccionadas frente a cualquier otro tipo de candidatos. En este sentido, la entidad recibió recomendaciones técnicas y estratégicas que permitirán fortalecer las acciones que se llevan a cabo en el marco del mecanismo de protección al cesante para la población víctima del conflicto armado.

Adicionalmente, en el marco de este convenio se entregó a la Entidad una herramienta dinámica para realizar el monitoreo de la calidad de los servicios ofrecidos por la Red de Prestadores de forma ágil y precisa denominado Índice Multidimensional de Calidad de los Prestadores de SPE (IMCa) el cual cuenta con 26 indicadores que se enmarcan en cinco cluster y ocho componentes, así:

Imagen No. 19 Estructura del índice multidimensional de calidad de los prestadores de SPE



Fuente: Subdirección de Promoción



Paralelamente, con la cooperación del Banco Mundial se inició la asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades de la Unidad del SPE, dirigido a: (i) la mejora de la calidad de la información y el procesamiento de datos abiertos, (ii) apoyar el proceso de anonimización de la base de vacantes y (iii) realizar el estudio de ocupaciones críticas objetivo.

De otra parte, se avanzó en la construcción de un memorando de entendimiento con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para la consecución de apoyo en la verificación de ofertas laborales a través de las oficinas de la OIM en el mundo. Así como, para fortalecer los programas transnacionales como Team y los que a futuro la Entidad ejecute.

Línea Estratégica 3. El SPE oferente de cooperación técnica

Se prestó asistencia técnica desde la entidad al Ministerio del Trabajo de El Salvador sobre el Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierres de brechas con dos sesiones hasta la fecha que incluyeron la presentación del modelo, sus líneas de acción, enfoques, brechas y barreras e instrumentos. Además, se adelantó transferencia de conocimiento del nuevo sistema de información de la entidad y del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque en Cierre de Brechas a representantes del Ministerio del Trabajo del Ecuador.

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

Información estadística DataEmpleo SPE enero – agosto 2024

La Subdirección de Administración y Seguimiento realizó en el 2024 el lanzamiento del nuevo portal DataEmpleo plataforma tecnológica que permite acceder a la información estadística detallada de las ofertas de empleo, los buscadores y las colo-

caciones del mercado laboral en Colombia. A continuación, se presenta la información registrada en DataEmpleo entre enero y agosto de 2024:

Tabla No. 21 Oferta Laboral (Buscadores De Empleo) registrada en el SISE enero agosto 2024³

	HOMBRES	MUJERES	OTRO	TOTAL
Total Hojas de vida nacional	288.210	310.815	689	599.714
Porcentaje de participación nacional	48,1%	51,8%	0,1%	100%
Total Hojas de vida 23 principales ciudades*	181.843	205.268	533	387.644
Porcentaje de participación 23 ciudades	46,9%	53,0%	0,1%	100%

Fuente: Anexo Estadístico Buscadores de empleo registrados.

Nota: *23 ciudades y A.M.: incluye Total 13 ciudades y áreas metropolitanas más 10 ciudades.

El 64,6% de los buscadores de empleo registrados en el SISE en el periodo de análisis pertenecen a las 23 principales ciudades. De este porcentaje, el 53% son mujeres y 46,9% hombres.

En referencia al rango etario el 30,6% son buscadores de empleo de 22 a 28 años y el 22,9% de 14 a 21 años.

Según el nivel educativo registrado en la hoja de vida, el 34,6% de los buscadores de empleo tienen nivel Bachillerato, el 13,6% universitario y el 12,4% es técnico.

El 34,9% de los registrados en el SISE cuentan con menos de 1 año de experiencia, el 7,5% no tiene experiencia y 5,8% tiene más de 1 año de experiencia.

3. 23 ciudades y A.M.: incluye Total 13 ciudades y áreas metropolitanas más 10 ciudades.


Tabla No. 22 Datos registrados en el SISE por grupo étnico enero - agosto 2024

GRUPO ÉTNICO	HOMBRES	MUJERES	OTRO	TOTAL
Población negra, mulata o afrocolombiana	2.513	3.201	3	5.717
Población indígena	1.224	1.393	1	2.618
Población palenquera	28	25	0	53
Población raizal	58	58	0	116
Población Rrom	33	30	1	64
No pertenece	177.987	200.561	528	379.076

Fuente: Anexo Estadístico Buscadores de empleo registrados

El 2,2% de las personas registradas en el SISE durante lo corrido de la vigencia pertenecen a un grupo étnico.

Por otro lado, el 4,5% de los buscadores de empleo registrados son migrantes de Venezuela, el 9,4% son víctimas del conflicto armado, y el 23,4% tienen algún tipo de discapacidad.

Tabla No. 23 Ofertas De Empleo registradas en el SISE entre enero y agosto de 2024

TOTAL OFERTAS DE EMPLEO	NACIONAL	23 PRINCIPALES CIUDADES
	226.394	123.626

Fuente: Anexo Estadístico Ofertas de empleo registrados en SISE

De acuerdo con la información registrada en el SISE para el periodo de enero a agosto de 2024, y para las 23 principales ciudades se registraron 123.626 ofertas de empleo.

El nivel educativo bachillerato fue el más solicitado en las ofertas de empleo con el 31%, seguido de técnico con 26,6% y universitario con 19,2%.

Tabla No. 24 Ofertas de empleo por rango salarial entre enero y agosto de 2024

RANGO SALARIAL	TOTAL	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
Hasta \$1.000.000	4.707	3,8%
Entre \$1.000.001 y \$1.500.000	88.597	71,7%
Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	84	0,1%
Entre \$2.000.001 y \$3.000.000	15.305	12,4%
Entre \$3.000.001 y \$4.000.000	17	0,0%
Más de \$4.000.000	5.373	4,3%
A convenir	9.543	7,7%

Fuente: Anexo Estadístico Ofertas de empleo registrados en SISE

El 71,7% de las ofertas de empleo ofrecían entre \$1.000.001 y \$1.500.000.

En cuanto a la rama de actividad a la que pertenecían las ofertas de empleo registradas en el SISE, el 27,2% correspondían a actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos; el 16,6% eran de comercio y reparación de vehículos y el 13,7% de industria manufactureras.

Frente a la experiencia laboral, el 56,5% requerían más de 10 años de experiencia.

Gráfico No. 20 Oferta de empleo por experiencia laboral entre enero y agosto de 2024



Fuente: Anexo Estadístico Ofertas de empleo registrados en SISE

Las ocupaciones más solicitadas en las ofertas de empleo registradas en el SISE fueron para profesionales, científicos e intelectuales, seguido por personal de apoyo administrativo y técnicos y profesionales del nivel medio.

Tabla No. 25 Colocaciones registradas en el SISE entre enero y agosto de 2024

COLOCACIONES ENERO - AGOSTO 2024	HOMBRES	MUJERES	OTRO	TOTAL
Nacional	207.521	164.727	32	372.280
23 principales ciudades	105.470	104.761	20	210.251

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

Entre enero y agosto de 2024 se registraron 372.280 colocaciones a nivel nacional. Para las 23 principales ciudades se registraron 210.251 colocaciones, de las cuales 104.761 fueron para mujeres y 105.470 para hombres.

En cuanto a las colocaciones por rango etario, el 16,5% fueron para personas entre 22 a 28 años y el 9,8% de 29 a 33 años.

Tabla No. 26 Colocaciones por nivel educativo entre enero y agosto de 2024

NIVEL EDUCATIVO	HOMBRES	MUJERES	OTRO	TOTAL
Preescolar	2	12	0	14
Primaria	2.496	2.433	0	4.929
Secundaria	3.982	4.442	2	8.426
Bachillerato	55.514	50.142	14	105.670
Técnico	14.418	19.344	1	33.763
Tecnológico	7.025	6.437	0	13.462
Universitario	8.523	10.164	1	18.688
Especialización	1.675	1.766	0	3.441
Maestría	602	561	0	1.163
Doctorado	46	24	0	70
No se informa	11.187	9.436	2	20.625

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

El 50,3% de las colocaciones fueron para personas con nivel educativo bachillerato, el 16,1% fueron para técnico y el 8,9% para universitario.

De las colocaciones registradas el 38,2% tenían como rango salarial entre \$1.000.001 y \$1.500.000.

Por otro lado, en cuanto a la rama de actividad donde se presentó la colocación, el 24% fue para la rama de actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, seguido por comercio y reparación de vehículos con 4,6% y administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana con 4,3%.

Las colocaciones por núcleo básico de conocimiento se dieron mayormente en ciencias económicas, seguido por ingenierías afines y ciencias de la salud.

La experiencia laboral requerida en las colocaciones arrojó que el 25,4% no requería experiencia, el 14,2% solicitó menos de 1 año de experiencia. El 60,4% de las colocaciones requirió más de 1 año de experiencia.


Gráfico No. 21 Colocaciones por experiencia laboral entre enero y agosto de 2024


Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

GESTIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS Y ACUERDOS DE ENTENDIMIENTO

Para la vigencia 2024 el Grupo de Estudio del Mercado Laboral suscribió los siguientes acuerdos de entendimiento y conve-

nios en busca de fortalecer la gestión y aprovechamiento de la información estadística de la entidad.

Tabla No. 27 Acuerdos de entendimiento y convenios suscritos vigencia 2024

ENTIDAD	TIPO DE ACUERDO / CONVENIO	DESCRIPCIÓN
Universidad Javeriana	Memorando de entendimiento	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.
Econometría	Carta de entendimiento	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".
Banco de la República	Acuerdo de Suministro de información	Fijar los términos y condiciones bajo los cuales el SPE suministrará al Banco la información que se especifica en el Anexo 1 garantizando la confidencialidad de la misma y los datos que serán suministrados.

Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento



Se encuentran en trámite:

- El Convenio con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, que tendrá como objetivo aunar esfuerzos técnicos, administrativos, financieros y tecnológicos entre el Servicio Público de Empleo y el DANE para fortalecer la información producida por ambas entidades con el fin de optimizar y potenciar su uso en el desarrollo de estudios e investigaciones, aplicando las normas y los estándares estadísticos.
- Banco Mundial: En el marco de un acuerdo de Cooperación entre la Unidad y el Banco Mundial, se tiene planeado implementar la estrategia de Datos Abiertos para Vacantes.

DOCUMENTOS Y PUBLICACIONES

Entre las publicaciones realizadas se destacan los boletines poblacionales como Mujeres en el empleo, Jóvenes con empleo, Manual básico de economía laboral, Infografía inclusión laboral de la población LGBTIQ+, Infografía afrocolombianidad, Boletín víctimas del conflicto armado en Colombia. Del mismo modo, se elaboraron: Anexos estadísticos de oferta laboral (buscadores de empleo) de mayo a agosto de 2024 y sus respectivos boletines, Anexos estadísticos de demanda laboral (ofertas de empleo) de mayo a agosto de 2024 y sus respectivos boletines, Anexos estadísticos de colocaciones de empleo de mayo

a agosto de 2024 y sus respectivos boletines estadísticos. Asimismo, se realizaron análisis estadísticos de información territorial, de los cuales se resaltan: Tablas con análisis territorial de Puerto Gaitán para el tema hidrocarburos, Tablas de análisis territorial para los departamentos de Antioquia, Nariño y Chocó, el documento retos impactos de la equidad y la diversidad en las regiones, Informes sobre el mercado laboral para Medellín, Cartagena Barranquilla y Florencia; Análisis de información del mercado laboral para evento Fedecajas y Presentación Explorando la CUOC para evento con la Red de Prestadores.

Tabla No. 28 Publicaciones realizadas vigencia 2024

PUBLICACIONES	ENLACES
Dataempleo. Anexos estadísticos y Boletines	https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home
Mujeres en el Empleo	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/mujeres-en-el-empleo
Boletín de víctimas del conflicto armado	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/victimas-del-conflicto-armado-en-colombia-2024
Infografía Afrocolombianidad	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/infografia-afrocolombianidad
Infografía inclusión laboral de la población LGBTIQ+	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/infografia-inclusion-laboral-de-la-poblacion-lgbti
Correlativa SISE-CUOC - Unidad del SPE	https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home
Manual Básico de Economía Laboral	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/manual-basico-de-economia-laboral
Conectando con la CUOC	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/conectando-con-la-cuoc
Cuidado remunerado en Colombia	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/ciudadano-remunerado
Boletín poblacional Jóvenes con Empleo	https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/boletin-poblacional-jovenes-con-empleo

Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento

RED DE PRESTADORES

La Red de Prestadores está conformada por las agencias de las cajas de compensación familiar, las agencias privadas, las agencias públicas, la agencia pública de empleo del SENA y las bolsas de empleo que se encuentran autorizados por la En-

tidad y que figuran en el Registro Público de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

De acuerdo con lo anterior, con corte a septiembre 30 de 2023, se contaba con un total de 192 prestadores, 12 de ellos



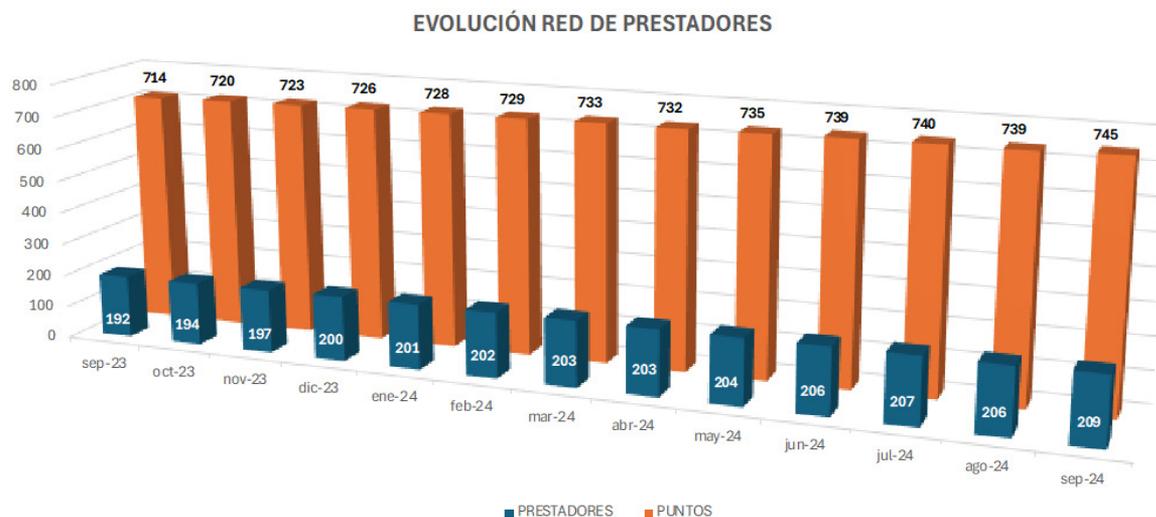
con autorización transnacional; y 714 puntos de atención. impactando con ello a 199 municipios del territorio nacional en los 32 departamentos.

Ahora bien, con corte al 30 de septiembre de 2024, la Red de Prestadores del SPE está conformada por 209 prestadores, 16 de ellos con autorización transnacional; y 745 puntos de

atención. Impactando con ello a 198 municipios del territorio nacional en los 32 departamentos.

Por consiguiente, se concluye que, en el mes de septiembre del 2024 con relación al mismo mes del 2023, se ha presentado un incremento en prestadores del 8.9%, aumento del 33.3% en prestadores transnacionales y 4.3% en puntos de atención que operan en todo el territorio nacional.

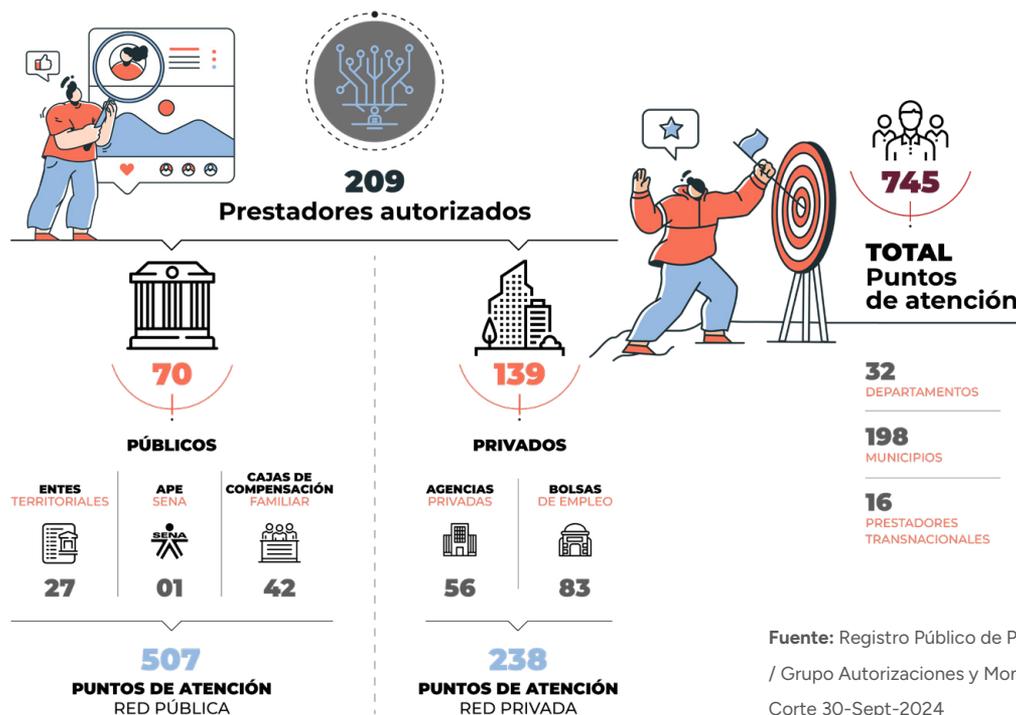
Gráfico No. 22
Incremento de prestadores a septiembre 2024



Fuente: Registro Público de Prestadores del SPE / Grupo Autorizaciones y Monitoreo. Corte 30-Sept-2024

Con corte al 30 de septiembre del 2024, la Red está conformada de la siguiente manera:

Imagen No. 20
Conformación Red de prestadores del Servicio Público de Empleo



Fuente: Registro Público de Prestadores del SPE / Grupo Autorizaciones y Monitoreo. Corte 30-Sept-2024



Servicio Público
de Empleo



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.

