

GESTIÓN DE REPORTES

REPORTE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN POR DEPENDENCIAS ACUMULADO

PLAN DE ACCIÓN 2025

[Volver](#) [Exportar](#)

Filtrar por:

Dependencias

Subdirección de Promoción

Tiempo

Trimestral

Trimestre

3er Trimestre

Q

III Trimestre

ACCIONES	TAREAS	DEPENDENCIA	META	SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	CUALITATIVO
Brindar lineamientos técnicos para el desarrollo de las herramientas asociadas al nuevo sistema de información en el convenio marco del crédito BID, que permita el fortalecimiento de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo.	Apoyar el desarrollo del nuevo sistema de información del Servicio Público de Empleo en el marco de su competencia técnica y funciones.	Subdirección de Promoción	75 %	75 %	100 %	Durante el primer trimestre de 2025, se avanzó en cuatro ejes clave para el desarrollo del nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SPE). Se revisaron 57 Historias de Usuario con Xphera, ajustando y capacitando en paralelo con las pruebas funcionales. Además, se virtualizaron 9 Objetos Virtuales Informativos y 5 cursos con Innoveit e Interra, actualmente en validación gráfica. También se trabajó en la propuesta del Producto Mínimo Viable (PMV) del SPE, definiendo funcionalidades como la intermediación laboral, el agendamiento de servicios y la optimización de la base de datos. Finalmente, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y la UTG2, en proceso de diseño de un instrumento para identificar barreras en el entorno laboral. Durante el segundo trimestre de 2025, la Subdirección de Promoción brindó apoyo técnico en el desarrollo del nuevo sistema de información del Servicio Público de Empleo (SiEmplea), en el marco del Proyecto BID. En articulación con el proveedor Xphera, se avanzó en la identificación de 61 historias de usuario, iniciando con el módulo de Hidrocarburos y proyectando el desarrollo de funcionalidades clave para los componentes de intermediación laboral, orientación ocupacional y agendamiento. Paralelamente, se trabaja en la construcción de un instrumento para la identificación de barreras de inclusión laboral con enfoque diferencial, así como en la gestión del cambio institucional a través de un plan de capacitación y sensibilización. Asimismo, se virtualizaron nueve objetos informativos y cinco cursos todos cargados en Moodle, fortaleciendo los procesos de formación y la transición digital del SPE. Durante el tercer trimestre de 2025, la Subdirección de Promoción avanzó en acciones clave del Proyecto BID para el desarrollo del nuevo sistema de información del Servicio Público de Empleo. Se coordinaron actividades técnicas con Accenture y las subdirecciones misionales para la construcción y revisión de 115 Historias de Usuario y 22 funcionalidades del módulo de Orientación Ocupacional y capacitación. En el marco de la gestión del cambio, se empezó del plan de socialización de cursos, ovis y elementos tecnológicos que apoyen el proceso de ruta de empleabilidad por medio de una infografía en conjunto con el equipo de Innovación del SPE. Asimismo, se llevó a cabo el Taller de Embajadores Siemplea, con la participación de 55 representantes de 11 prestadores del país, empleando la metodología Design Thinking para fortalecer la comunicación y liderazgo frente a la implementación del nuevo sistema.
Fomentar espacios de articulación para fortalecer las capacidades institucionales	Implementar el modelo de asistencia técnica en coordinación con otras áreas	Subdirección de Promoción	100 %	100 %	100 %	No hay avances programados para el período. Se presenta el informe de gestión que documenta las reuniones sostenidas entre la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, la Subdirección de Administración y Seguimiento, la Subdirección de Promoción y la Secretaría General, en el marco de la implementación de la Mesa del Modelo de Asistencia Técnica. El informe recoge los compromisos asumidos, los avances alcanzados, las dificultades identificadas y los retos por atender, con el propósito de fortalecer la estructura de gestión institucional de esta instancia durante el tercer trimestre. Se presenta el informe que documenta las dos sesiones de la Mesa de Asistencia Técnica Institucional realizadas durante el trimestre, llevadas a cabo el 24 de julio y el 24 de septiembre. En estos espacios participaron representantes de la Secretaría General, la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, la Subdirección de Promoción y la Subdirección de Administración y Seguimiento. El documento recoge los principales avances, retos y dificultades identificados durante las sesiones.

ACCIONES	TAREAS	DEPENDENCIA	META	SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	CUALITATIVO
Fortalecer las acciones de cooperación nacional (alianzas público privadas) e internacional que aporten al cumplimiento del marco estratégico de la entidad	Generar estrategias de cooperación y alianzas público privadas	Subdirección de Promoción	66 %	66 %	100 %	<p>No se tiene programado avance para el período. En el marco de la línea estratégica de Consecución de cooperación y alianzas público-privadas de la Estrategia de Cooperación y Alianzas Público-Privadas 2023–2026, se destaca como principal avance la firma del memorando de entendimiento con la OIM, que constituye la única estrategia formalizada a la fecha. Este acuerdo representa un hito clave en materia de cooperación, orientado a fortalecer la empleabilidad, prevenir ofertas laborales fraudulentas en el exterior y fomentar la gestión del conocimiento conjunto. Como parte de su implementación, ya se avanzó en el diseño de un protocolo técnico y jurídico para la verificación de ofertas, así como en la revisión del convenio con la Agencia Federal de Empleo Alemana. Adicionalmente, se reportan avances en la gestión y relacionamiento con France Travail y Cuso Internacional, con quienes se espera concretar acciones para fortalecer la articulación con el sector empresarial, especialmente en el uso de herramientas que mejoren los procesos de selección en el SPE. En cuanto a las líneas de Gobernanza de la cooperación y Unidad oferente de cooperación técnica, se ha contribuido al rediseño institucional con propuestas específicas para fortalecer la cooperación internacional, y se ha cerrado una cooperación bilateral con El Salvador.</p> <p>También se gestionaron dos procesos de formación especializada con GIZ, uno ya implementado y otro programado para el segundo semestre. En el tercer cuatrimestre, se suscribió memorando de entendimiento entre la UAESPE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como estrategia de cooperación orientada a fortalecer la empleabilidad juvenil y la inclusión laboral con enfoque diferencial, mediante el desarrollo conjunto de herramientas TIC, la implementación territorial de rutas de empleabilidad como SENATEC, el intercambio de información e investigaciones, la articulación con actores sociales y empleadores, y el seguimiento a las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios para orientar mejor la formación y la intermediación laboral.</p>

ACCIONES	TAREAS	DEPENDENCIA	META	SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	CUALITATIVO
Fortalecer las acciones de cooperación nacional (alianzas público privadas) e internacional que aporten al cumplimiento del marco estratégico de la entidad	Realizar la implementación de los compromisos en el marco de las iniciativas de cooperación	Subdirección de Promoción	75 %	100 %	100 %	<p>Se presenta informe en el cual se consolidan los resultados de las siguiente iniciativas: En el marco del Proyecto TEAM, se avanzó en la implementación de un sistema para el seguimiento y control operativo, y se desarrolló una convocatoria laboral para cinco ocupaciones, con una meta de 120 vacantes. En cuanto a migración laboral, se participó en espacios de regulación con Alemania y España, gestionando información clave y promoviendo la actualización del acuerdo bilateral con España. También se apoyó la elaboración de una guía sobre servicios de empleo transnacional, con el respaldo de GIZ, y se coordinó con la OIT la identificación de necesidades normativas en movilidad laboral. En el Informe de Resultados de la Implementación de las Iniciativas y Proyectos Gestionados con Cooperación se presentan los avances y logros alcanzados en diversas iniciativas estratégicas. Entre ellas, se destaca el Proyecto TEAM, con resultados concretos en número de vacantes ofertadas, personas seleccionadas, empresas y prestadores participantes, así como en la realización de mesas técnicas y reuniones de gestión. En cuanto a la regulación de la migración laboral irregular desde Colombia, se reporta la participación en un comité interinstitucional del Gobierno y la realización de un taller orientado a la conformación de alianzas para una movilidad laboral basada en competencias. En la línea de migración laboral Colombia-España, se brindó orientación a interesados sobre la participación en convocatorias del país europeo. Sobre la movilidad laboral transnacional, se incluyen acciones como: a) la transferencia de conocimientos a prestadores, revisión y aval de la Guía de Orientación y Buenas Prácticas sobre Servicios de Empleo Transnacional; b) la participación en espacios de diálogo con el Banco Mundial para la construcción de Global Skills Partnerships; y c) la implementación del curso "Migrant Worker Preparation and Awareness y Return and Reintegration" (GIZ) dirigido a servidores del SPE y prestadores. En materia de inclusión laboral, se resalta la gestión con tres cooperantes (Mercy Corps, OEI y Cuso) para la consecución de recursos destinados al programa Empleo sin Barreras. Finalmente, se informa sobre el avance en el rediseño del sitio web del SPE, incluyendo la obtención de apoyo técnico y financiero para la ejecución de su segunda fase. El Informe de Resultados de la Implementación de las Iniciativas y Proyectos Gestionados con Cooperación registra los avances y logros de las iniciativas priorizadas así:</p> <p>Proyecto TEAM. Presenta los resultados estadísticos de la convocatoria 5.1 y los avances de la convocatoria 5.4 en proceso (No. de vacantes ofertadas, personas seleccionadas, empresas y prestadores participantes) y la gestión efectuada para el seguimiento de su operación y la negociación para la continuación del convenio. Regulación de la migración laboral irregular. Registra la participación en 2 eventos y los resultados de relacionamiento e instrumentos para promover el SPE y la vinculación del sector empresarial y operadores alemanes al SPE de Colombia. Migración laboral Colombia-España. Muestra la participación en dos diálogos para la migración regular. Orientación de la movilidad laboral transnacional. Refiere el lanzamiento de la Guía de Movilidad Transnacional y la gestión para su apropiación y aplicación por prestadores y organizaciones con injerencia en la materia. Inclusión laboral. Registra el proceso de formalización del Mou con Cuso en proceso. Rediseño del sitio web del SPE. Relaciona los avances de la fase II en finalización.</p>

ACCIONES	TAREAS	DEPENDENCIA	META	SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	CUALITATIVO
Implementar la Estrategia de Gestión Técnica en el territorio	Diseñar y desarrollar una estrategia territorial para la empleabilidad del sector de hidrocarburos, empleos verdes y transición justa	Subdirección de Promoción	75 %	75 %	100 %	El informe del primer trimestre de 2025 presenta los avances y acciones adelantadas en el sector hidrocarburos, enfocándose en el acompañamiento a los diferentes actores del mercado laboral en 20 departamentos del país. A través de actividades presenciales y virtuales, se promovió el cumplimiento de la normativa laboral, el fortalecimiento institucional, la prevención de conflictos y la articulación con entidades clave. El informe destaca el trabajo territorial, las líneas de acción abordadas y el impacto logrado en términos de cobertura y participación. Durante el trimestre, la Unidad del SPE brindó acompañamiento técnico en el eje de hidrocarburos mediante espacios de diálogo, fortalecimiento de capacidades sobre normativa laboral y orientación a prestadores. Se promovió la corresponsabilidad entre actores del sector para fortalecer la articulación institucional con énfasis en la transparencia y legalidad. Además, se presentó el avance de la Estrategia de Empleos Verdes, que incluye la elaboración de documentos técnicos, la certificación de 33 participantes en un curso sobre transición justa y la validación de una metodología para medir empleos verdes en el país. El informe del tercer trimestre de 2025 evidencia avances significativos en el sector hidrocarburos, con un enfoque territorial que abarcó acciones presenciales y virtuales dirigidas al acompañamiento de los actores del mercado laboral. Las intervenciones promovieron el cumplimiento de la normativa laboral, el fortalecimiento institucional, la prevención de conflictos y la articulación con entidades clave, consolidando espacios de diálogo, formación y asesoría técnica. Se destacan las líneas de acción implementadas y el impacto logrado en términos de cobertura geográfica y participación activa, reflejando una gestión comprometida con la formalización del empleo, la mejora de las condiciones laborales y el desarrollo sostenible del sector.
Implementar la Estrategia de Gestión Técnica en el territorio	Estructurar el plan de trabajo de la estrategia de gestión técnica para la vigencia 2025	Subdirección de Promoción	100 %	100 %	100 %	El Plan de la Estrategia de Gestión Técnica 2025 fue formulado y socializado con el Grupo de Gestión Técnica, incluyendo los lineamientos y ejes estratégicos para priorizar los diferentes componentes del relacionamiento con la red de prestadores. El documento define los elementos clave para fortalecer la distribución territorial, la categorización de los prestadores, la implementación de planes de gestión técnica, el enfoque territorial y los frentes transversales que orientan la operación del equipo de trabajo. Esta tarea ya fue cumplida en el período anterior. Cumplido en el 1er cuatrimestre
Implementar la Estrategia de Gestión Técnica en el territorio	Implementar los planes de gestión técnica con la red de prestadores	Subdirección de Promoción	66 %	66 %	100 %	No hay programación de avance para el período. Durante el segundo trimestre se gestionaron y concertaron 46 planes de gestión técnica, los cuales incluyen actividades que, de manera articulada entre la Unidad y los prestadores, se desarrollarán en lo que resta del año. Estas acciones están orientadas a fortalecer los conocimientos de los colaboradores de las agencias, promover la articulación de actores del ecosistema de empleabilidad, y apoyar la promoción y seguimiento de la gestión. De los planes estructurados, 36 fueron diseñados de manera individual con cada prestador y 10 de forma conjunta, es decir, con grupos de prestadores que ejecutarán actividades compartidas. En total, se espera impactar a 89 prestadores a través de la implementación de estos planes. Durante el tercer trimestre se avanzó en la implementación y seguimiento de los 47 planes de gestión técnica, que configuran el ejercicio de construcción colectivo entre los líderes territoriales y algunos prestadores. En este tercer trimestre los seguimientos realizados dieron cuenta de los avances y las dificultades de implementación de las actividades presentes en los territorios. Se anexan los correspondientes soportes de gestión que evidencian las tareas de acompañamiento, articulación, capacitación realizadas en 27 departamentos del país en el marco de los planes de gestión técnica concertados. De igual manera se anexa matriz que consolida y centraliza la información con las fechas de formulación, las fechas de

ACCIONES	TAREAS	DEPENDENCIA	META	SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	CUALITATIVO
Promover el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, a través de la generación de herramientas innovadoras para los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad	Optimizar las herramientas e instrumentos requeridos para la implementación del modelo de inclusión laboral	Subdirección de Promoción	100 %	100 %	100 %	Durante el primer trimestre de 2025 se avanzó en el fortalecimiento de las siguientes herramientas clave para la implementación del modelo de inclusión laboral: (i) la herramienta de categorización, (ii) Acciones que Conectan, (iii) la estrategia de Enverdeamiento del SPE y Empleos Verdes y (iv) el Empleario. Estos avances mejoraron el proceso de focalización, articulación interinstitucional, promoción del empleo verde inclusivo y el compromiso del sector empresarial con la inclusión laboral. Durante el segundo trimestre de 2025 se avanzó en el fortalecimiento de las siguientes herramientas clave para la implementación del modelo de inclusión laboral y el fortalecimiento en la prestación de los servicios: (i) la herramienta de Agenda de Oportunidades Mi Plan de Empleo y Crecimiento, (ii) Encuesta de satisfacción a buscadores de empleo, (iii) Encuesta de satisfacción a potenciales empleadores y (iv) la guía de fuentes de información para el análisis del mercado laboral y territorial. Durante el tercer trimestre de 2025 se avanzó en el fortalecimiento de las siguientes herramientas clave para la implementación del modelo de inclusión laboral y el fortalecimiento en la prestación de los servicios: (i) Herramienta de entrevista por competencias, (ii) Calculadora de beneficios tributarios, (iii) Guía incidencia en Planes de desarrollo y (iv) Herramienta de Caracterización poblacional
Promover el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, a través de la generación de herramientas innovadoras para los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad	Transferir las líneas de acción y las herramientas e instrumentos optimizados a la red de prestadores del servicio público de empleo	Subdirección de Promoción	66 %	67 %	100 %	No hay avances programados para el período. Se avanzó en la implementación de la Estrategia de Enverdeamiento del SPE. Se elaboraron el documento técnico y el ABC de Empleos Verdes, y se certificaron 33 participantes del curso sobre transición justa, actualizado con mejoras metodológicas. Además, se diseñó y validó una metodología para medir empleos verdes y se publicó un boletín técnico con hallazgos preliminares. Asimismo, se implementó la estrategia Acciones que conectan, orientada a visibilizar buenas prácticas de los prestadores del SPE. Se recopilaban 32 postulaciones, de las cuales se seleccionarán cuatro para ser reconocidas en el Encuentro Nacional de Prestadores en julio. Se realizaron dos transferencias durante el tercer trimestre del año, en el mes de agosto se realizó la transferencia de seis (6) herramientas al equipo de gestión técnica e innovación, donde se dio a conocer el uso y se recibieron aportes de cada herramienta; en el mes de septiembre se realizó la transferencia de la Guía de orientación y buenas prácticas sobre servicios de empleo transnacionales y el rol de las agencias transnacionales con el objetivo de divulgar una herramienta práctica para los prestadores de servicios de gestión y colocación y así mismo, facilitar que las personas que emigran a otros países tengan una mejor experiencia.
Promover la vinculación de población históricamente excluidas y promover el SPE a nivel territorial	Desarrollar acciones de vinculación y apalancamiento laboral en el marco del programa de mitigación de barreras	Subdirección de Promoción	50 %	50 %	100 %	No avances programados para el período. No se programaron avances para el período. Durante el tercer trimestre se adelantó la fase preparatoria para la segunda versión del programa Empleo Sin Barreras, mediante la selección competitiva de los prestadores aliados —Comfenalco Valle, Comfenalco Antioquia, Disruptia con Fundación Colombia Incluyente y BD Guidance con Urban Pro— acompañada de asistencia técnica para la formulación de propuestas y adopción del modelo de pago por resultados. Posteriormente, se suscribieron contratos basados en desempeño y se construyeron los manuales operativos con lineamientos técnicos del programa. Finalmente, se realizó el lanzamiento nacional a través de redes sociales y en territorio, con jornadas de atención a población y empresas en Palmira, Santa Fe de Antioquia, Riohacha, Soledad y Villavicencio.

ACCIONES	TAREAS	DEPENDENCIA	META	SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	CUALITATIVO
Promover la vinculación de población históricamente excluidas y promover el SPE a nivel territorial	Desarrollar espacios que promuevan los servicios para la gestión y colocación de empleo, así como el relacionamiento con potenciales empleadores, buscadores con énfasis en poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo y actores del ecosistema de em	Subdirección de Promoción	60 %	76 %	100 %	Se participó en una reunión de articulación convocada por el Ministerio del Trabajo, en la que se inició el trabajo conjunto con el IPES y el Servicio Público de Empleo, con el objetivo de generar sinergias para la promoción de servicios orientados a la gestión de empleo para la población de vendedores informales, en el marco del cumplimiento de la Política Pública. Asimismo, se llevó a cabo un taller metodológico para la construcción de los Premios Inclusión, un espacio de diálogo sobre oportunidades que promuevan el cierre de brechas y fortalezcan el acceso y la permanencia en empleos incluyentes. Durante el segundo trimestre de 2025, se llevó a cabo el lanzamiento de la Estrategia de Enverdecimiento del Servicio Público de Empleo (1 de abril), con el propósito de promover la gestión de empleos verdes en Colombia y fortalecer a los prestadores del SPE como actores clave en la transición justa hacia una economía sostenible, equitativa y resiliente, en coherencia con las metas nacionales de desarrollo y mitigación del cambio climático. En este mismo periodo, el grupo de WhatsApp de prestadores se consolidó como un canal eficaz de coordinación, intercambio y difusión, permitiendo mantener conectados e informados a prestadores de todo el país. La activa participación en convocatorias, capacitaciones y eventos demuestra el compromiso por mejorar la calidad del servicio, visibilizar buenas prácticas y fortalecer el impacto territorial del SPE a través del uso de herramientas como Empleario. Durante el tercer trimestre de 2025, se realizaron 8 eventos así: (i) Encuentro Nacional de Prestadores en Cali; (ii) lanzamiento de la Guía de Servicios de Empleo Transnacionales en Bogotá, (iii) encuentro “Construyendo un Futuro Verde” en Barrancabermeja, (iv) cuatro lanzamientos territoriales del programa Empleo Sin Barreras en Antioquia, La Guajira, Atlántico y Meta, y (v) el webinar juvenil “Demuestra tu talento”. Estas acciones fortalecieron la articulación con prestadores, empresas y aliados institucionales, promoviendo la inclusión laboral con enfoque diferencial, la transición justa hacia empleos verdes y el acceso a oportunidades nacionales e internacionales para jóvenes y población vulnerable.
Promover la vinculación de población históricamente excluidas y promover el SPE a nivel territorial	Ejecutar un programa de mitigación de barreras en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas	Subdirección de Promoción	0 %	0 %	0 %	No hay avances programados para el periodo. No se programaron avances para el periodo. Se encuentra programada el cumplimiento de la meta para el IV Trimestre del año.

(data:text/csv;charset=utf-8,,,,,%20Trimestre,,,,,%0D%0A,,,,,%0D%0AAccion;Tarea;Dependencia;Programacion;Seguimiento;Cumplimiento;Cualitativo%0D%0A,,,,,%0D%0ADefinir%20un%20plan%20de%2