



**Unidad Administrativa Especial
del Servicio Público de Empleo**

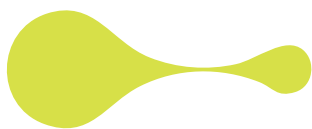
(2025) **INFORME DE RENDICIÓN
de cuentas**



**Servicio Público
de Empleo**



BOGOTÁ D.C | DICIEMBRE 2025



Yuberth Antonio Ordoñez Vergara
Director General

Carmen Aldana Gaviria
Asesora de Planeación

Carmen Aldana Gaviria
Subdirectora de Promoción (e)

Iván Hernando Pardo Florez
Subdirector de Administración y Seguimiento

Iván Hernando Pardo Florez
Subdirector de Desarrollo y Tecnología (e)

Laura Yasmin Barrera Moreno
Secretaria General (e)

Equipo de planeación

Andrés Felipe Rojas Castiblanco
Andrés Felipe Rojas Delgadillo
María Orjuela Rodríguez
Marcela Mesa Durango
Julio Alberto Novoa Campos
Juan Pablo Peña Yazo

Enlaces de áreas

Sandra Patricia González Gantiva
Evelin Peña Alvarez
Sergio Alfredo Rincón Velandia
Alejandra María Quintero Ramos
Jorge Iván Alexis Díaz Bernal
Oscar Mauricio Rojas Guzman
Lida Constanza Cubillos Hernández
Gustavo Adolfo Camelo Hurtado
Leonardo Castro Ortiz
German Enrique Bueno Cortés

Alejandra Barajas
Equipo Comunicaciones / Diagramación



INDICE

Introducción **pág. 01**

Capítulo 1..... **pág. 02**
EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Capítulo 2..... **pág. 08**
CUMPLIMIENTO DE METAS

Capítulo 3..... **pág. 17**
GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Capítulo 4..... **pág. 37**
CONTRATACIÓN

Capítulo 5..... **pág. 41**
IMPACTOS DE GESTIÓN

Capítulo 6..... **pág. 56**
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA

Capítulo 7..... **pág. 65**
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

Publicaciones y productos
DataEmpleo **pág. 78**



Introducción

El desarrollo de las políticas de empleabilidad juega un papel importante en el fomento de los principios del Servicio Público de Empleo en todo el territorio nacional, **permitiendo promover la prestación formal y con estándares de calidad en materia de gestión y colocación de empleo** por medio de la Red de Prestadores que se administran a través de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en adelante, el “Servicio Público de Empleo o SPE”).

A lo largo de la vigencia 2025 se adelantaron grandes esfuerzos a través de la ejecución progresiva de los correspondientes proyectos de inversión sobre los cuales el Servicio Público de Empleo tiene compromisos con el **Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”**. Estos esfuerzos han permitido el fortalecimiento de acciones concretas orientadas a mejorar la gestión y colocación de empleo de todos los prestadores autorizados a nivel nacional.

El desarrollo de las apuestas y compromisos establecidos en el marco del Plan Estratégico Institucional ha permitido el fomento constante de acciones enfocadas en mejorar el funcionamiento de la ruta de empleabilidad, la operación de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo y la interacción con los diferentes grupos de valor existentes y que son ejes clave en la colocación de empleo. Esto sin duda ha sido un esfuerzo desde diferentes direcciones (por medio de esfuerzos tanto internos como el posicionamiento de dinámicas y gestiones de fomento de la eficiencia administrativa y a través de acciones interinstitucionales y con diferentes actores en el marco del cumplimiento de las políticas de empleabilidad) **permitiendo de manera paulatina el mejoramiento de las condiciones para los prestadores en materia de gestión y colocación de empleo y respecto a la ruta de empleabilidad del país**.

El enfoque de transparencia y estado abierto han permitido el mejoramiento progresivo de la prestación del servicio a través del desarrollo de acciones enfocadas promover una mayor y más eficiente experiencia de interacción entre la entidad y sus grupos de valor identificados. De esta manera, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), **se adelantan acciones de cara a los grupos de valor, tanto externos como internos, que mantienen interacción con la entidad**. Sobre estos grupos resulta indispensable establecer mecanismos de comunicación eficientes que faciliten la identificación de espacios potenciales de participación y rendición de cuentas, fortaleciendo así la gestión de la red de prestadores.

Para la vigencia 2025 la rendición de cuentas se ha adelantado de forma progresiva a lo largo del año con el desarrollo y presentación de diferentes espacios de comunicación como la **sección de boletines** “Al día con el SPE” de la página web a través de los cuales se presentan avances y logros en materia de fortalecimiento de la Red de Prestadores desde las apuestas estratégicas. De igual manera por medio de la **sección de noticias** se lleva a cabo la presentación de información relevante que da cuenta del avance de las acciones enfocadas en **promover el empleo digno en el marco del fortalecimiento y gestión de la Red**.

El presente informe contiene la descripción de las acciones de gestión y desarrollo institucional alcanzadas a lo largo de la vigencia 2025, esto desde un enfoque estructurado y tomando como base los criterios generales para el desarrollo del ejercicio de rendición de cuentas en el marco de la gestión anual.

La primera parte contiene información relacionada con la gestión y manejo de los recursos presupuestales desde los diferentes frentes de acción, de igual manera se da un recuento de los logros alcanzados frente al desarrollo de los diferentes proyectos de inversión que actualmente tiene la entidad y los aportes de dichos logros frente al Plan Nacional de Desarrollo. **La gestión del desempeño institucional** ocupa una parte del informe partiendo de la importancia que tiene para la administración el adecuado desarrollo e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como el camino sobre el cual se fortalecen las acciones de eficiencia administrativa. Los capítulos posteriores abordan información referente al desarrollo de la gestión contractual de la entidad como un mecanismo relevante para promover la transparencia y la legalidad,

el desarrollo de las políticas en materia de gestión y colocación de empleo desde el quehacer misional.



CAPÍTULO 1

| EJECUCIÓN
| PRESUPUESTAL



1.

Ejecución presupuestal

La Unidad del Servicio Público de Empleo cuenta para el año 2025 con una asignación de recursos que ascienden a

\$32.043.360.000,00;

de los cuales están asignados **\$15.043.360.000** en funcionamiento y **\$17.000.000.000** en inversión.

Con corte al mes de **septiembre de 2025** los recursos de funcionamiento presentan una ejecución en relación con los compromisos del **72,0%** y por su parte los recursos de inversión presentan una ejecución del **98,2%**.

Los recursos de funcionamiento de la entidad se dividen en:

Gastos de personal

Adquisición de bienes y servicios

Transferencias

Gastos por tributos, multas y saciones

Por su parte, los recursos de inversión se dividen en **cuatro (4) proyectos:**

----->

1.

Consolidación del **modelo de inclusión laboral** para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación.

2.

Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado.

3.

Mejoramiento de la **capacidad tecnológica y operativa** del servicio público de empleo a nivel nacional.

4.

Fortalecimiento del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión** de la Unidad del SPE





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 2025:**

| Concepto | Apropiación vigente 2025 | Compromisos 2025* | Obligaciones 2025 | Apropiación por comprometer | % Compr. | % Oblig. |
|--|--------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|----------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4=(1-2) | 5=(3-1) | 7=(3/1) |
| Funcionamiento | 15.043.360.000 | 10.829.974.773 | 10.179.235.496 | 4.213.385.227 | 72,0% | 67,7% |
| Gastos de Personal | 11.588.269.000 | 7.651.050.479 | 7.651.050.479 | 3.937.218.521 | 66,0% | 66,0% |
| Adquisición de bienes y servicios | 3.318.381.000 | 3.107.735.869 | 2.460.372.640 | 210.645.131 | 93,7% | 74,1% |
| Transferencias* | 52.806.000 | 10.523.641 | 7.147.593 | 42.282.359 | 19,9% | 13,5% |
| Gtos por tributos, multas y sanciones | 83.904.000 | 60.664.784 | 60.664.784 | 23.239.216 | 72,3% | 72,3% |
| Inversión | 17.000.000.000 | 16.700.055.268 | 9.546.346.748 | 299.944.732 | 98,2% | 56,2% |
| Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación. | 1.851.784.764 | 1.782.587.045 | 747.740.231 | 69.197.719 | 96,3% | 40,4% |
| Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado. | 7.513.892.044 | 7.300.553.288 | 3.669.314.362 | 213.338.756 | 97,2% | 48,8% |
| Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional | 6.863.490.484 | 6.846.322.114 | 4.879.832.239 | 17.168.370 | 99,7% | 71,1% |
| Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE | 770.832.708 | 770.592.821 | 249.459.916 | 239.887 | 100,0% | 32,4% |
| TOTAL | 32.043.360.000 | 27.530.030.041 | 19.725.582.244 | 4.513.329.959 | 85,9% | 61,6% |

Fuente: Información reportada por Grupo Financiero – SIIF Nación

A la fecha de corte se cuenta con una ejecución presupuestal satisfactoria en relación con los compromisos la cual asciende al **85,9%** del presupuesto, en relación con lo obligado y pagado la ejecución es del **61,6%**.

El saldo por comprometer que asciende a **\$4.513.329.958,66**, tiene su mayor apropiación en funcionamiento; ya que en “gastos de personal”, el valor por comprometer de **\$3.937.218.521.00**, están destinados para cubrir el pago de la nómina correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre.

1.1

Ejecución
presupuestal

POR PROYECTO DE INVERSIÓN

Específicamente los recursos de los proyectos de inversión cuentan con una ejecución del **56.2 %** en relación con lo obligado y pagado (productos y servicios recibidos).

La ejecución individual de cada proyecto se representa en la siguiente tabla:

| Concepto | Apropiación vigente 2025 | Obligaciones a Septiembre | % Oblig. |
|--|--------------------------|---------------------------|----------|
| | 1 | 2 | 3= (2/1) |
| Inversión | 17.000.000.000 | 9.546.346.748 | 56,2% |
| Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación. | 1.851.784.764 | 747.740.231 | 40,4% |
| Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado. | 7.513.892.044 | 3.669.314.362 | 48,8% |
| Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional | 6.863.490.484 | 4.879.832.239 | 71,1% |
| Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE | 770.832.708 | 249.459.916 | 32,4% |

El proyecto de inversión con más baja ejecución en relación con lo obligado y pagado es el proyecto de **"Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE"**, lo anterior, debido a que aproximadamente el **50%** de los recursos de este proyecto, fueron comprometidos en el mes de agosto; igualmente, de acuerdo con los pagos programados para los contratos suscritos, se estima obtener una ejecución satisfactoria el cierre de la presente vigencia.



1.2 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 Unidad, dando **cumplimiento al control interno contable** en cuanto a la correcta preparación y presentación de los informes financieros 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, del numeral 6 de la Resolución 356 de 2022, Resolución 261 de 2023 artículo 2, Resolución 285 de 2023 Capítulo VI Literales 1, 4 y 5, Resolución 138 de 2025, expedidas por la Contaduría General de la Nación.



AL ÚLTIMO CORTE DE EMISIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS LA SITUACIÓN DEL SPE ES LA SIGUIENTE:

| Estado de la situación financiera | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------|--------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Descripción | Saldo a 30/09/2025 | Saldo a 30/06/2025 | Descripción | Saldo a 30/09/2025 | Saldo a 30/06/2025 |
| Activos | 2.083.563.752 | 1.254.989.766 | Pasivos | 1.982.595.869 | 1.905.850.547 |
| | | | Patrimonio | 100.967.883 | -650.860.781 |
| Total | 2.083.563.752 | 1.254.989.766 | Total | 2.083.563.752 | 1.254.989.766 |



Estado de la situación financiera

La información de la situación financiera comparada entre el mes de septiembre de 2025 y el mes de junio del año 2025 se representa de la siguiente manera:

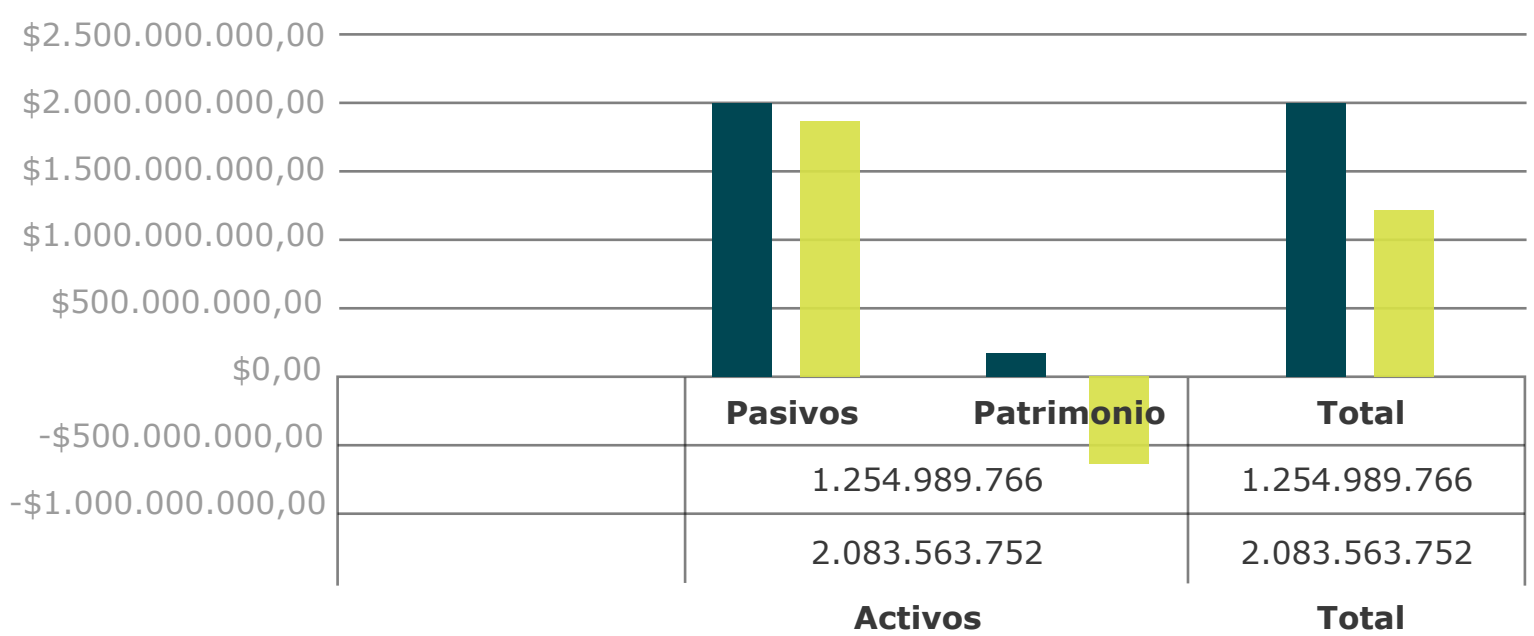


GRÁFICO NO. 1 ESTADO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA 2025

Estado de la situación financiera
aldo a 30/ 09/ 2025

Estado de la situación financiera
Saldo a 30/ 06/ 2025

Activos:

El valor total de los activos de la Entidad, al cierre del mes de septiembre de 2025 asciende a **\$2.083.563.751,86** presentan un incremento con respecto a junio de 2025 del 66.02 %, el activo de la Entidad está representado en la Caja y bancos, cuentas por cobrar, Propiedad Planta y equipo, recursos entregados en administración y amortizaciones.

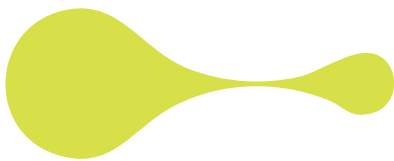
Pasivos:

El valor total de los pasivos al cierre de septiembre de 2025 asciende a **\$1.982.595.869**, con un incremento del 4.03% con respecto a junio de 2025. El pasivo de la Entidad está compuesto por Descuentos de nómina, Retención en la fuente e impuesto de timbre, beneficio a empleados.

CAPÍTULO 2

| CUMPLIMIENTO
DE METAS





El fomento de las acciones orientadas a promover las garantías en materia de trabajo decente y con ingresos dignos, así como a **facilitar el acceso a la oferta laboral en el mercado colombiano**, se adelanta a través de aportes del Servicio Público de Empleo en la gestión y administración de la Red de Prestadores.

En este contexto, se promueven los ejercicios de acercamiento entre los buscadores de empleo y las diferentes ofertas disponibles a lo largo de todo el territorio nacional. Es en este sentido como la información que se presenta a continuación corresponde con las cifras de colocación de empleo desde las diferentes variables que implican y van articuladas con los aportes al

**Plan Nacional de Desarrollo
Colombia Potencia Mundial
de la Vida 2022-2026.**

2.1

Indicadores
metas

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

| Gestión de colocaciones 2025 | | | | | | | | | |
|------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|
| Población | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre |
| Totales | 64.212 | 109.667 | 130.191 | 124.677 | 132.537 | 118.516 | 129.524 | 123.859 | 122.451 |
| Mujeres | 28.973 | 52.349 | 59.063 | 57.566 | 61.662 | 53.042 | 59.678 | 56.343 | 55.151 |
| Jóvenes | 29.261 | 47.149 | 53.653 | 53.448 | 54.718 | 52.267 | 58.194 | 54.761 | 55.350 |
| Pcd | 303 | 548 | 623 | 631 | 640 | 543 | 624 | 552 | 493 |
| Víctimas | 8.304 | 13.980 | 16.952 | 16.890 | 16.991 | 17.129 | 18.056 | 17.887 | 17.251 |

Con base en las tablas presentadas, se identifica el nivel de avance en el cumplimiento de las metas de **colocaciones del Servicio Público de Empleo con la información disponible al corte de septiembre de 2025**, considerando el rezago operativo de 60 días que caracteriza el sistema. Este corte, que corresponde al dato más reciente, evidencia un desempeño favorable en la mayoría de los segmentos poblacionales analizados.

Los resultados observados dan cuenta de una gestión sólida por parte de la red de prestadores, cuyo trabajo articulado ha permitido alcanzar niveles de cumplimiento significativos y, en varios casos, superiores a lo esperado para esta etapa del año. **Este comportamiento positivo adquiere aún mayor relevancia si se tiene en cuenta que todavía restan tres meses de información por consolidar**, lo que refleja no solo el esfuerzo sostenido de la red sino también el impacto de las acciones desarrolladas en la promoción de oportunidades laborales para la ciudadanía.

| Cumplimiento de metas 2025 | | | |
|----------------------------|-----------|-----------|--------------|
| Población | Metas | Gestión | Cumplimiento |
| Totales | 1.084.498 | 1.055.634 | 97% |
| Mujeres | 467.260 | 483.827 | 104% |
| Jóvenes | 502.366 | 458.801 | 91% |
| Pcd | 3.477 | 4.957 | 143% |
| Víctimas | 129.816 | 143.440 | 110% |



2.2 Cumplimiento de objetivos institucionales

Y EL BALANCE DEL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL - PAI

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, el SPE 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.

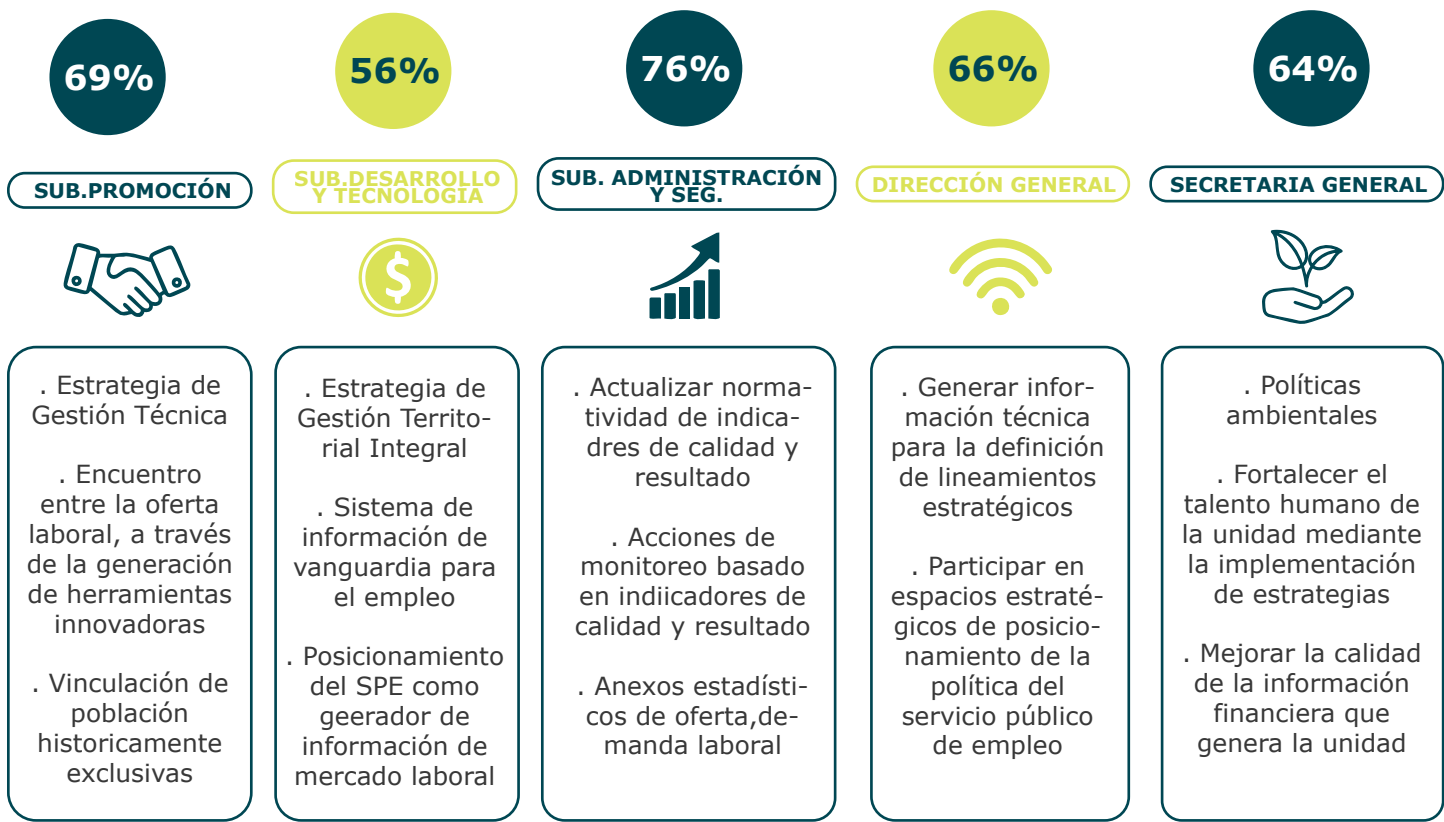
El Plan de Acción para la vigencia 2025 está compuesto por los cinco **(5) objetivos estratégicos, los cuales se hacen alcanzables mediante las acciones materializadas y debidamente cumplidas**. Todo lo contenido en el Plan Estratégico Institucional guarda relación con la Política de Riesgos de la Entidad, 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.



IMÁGEN #1

Avance sobre la Ejecución
de Plan de Acción Institucional
con corte a 30 de septiembre de 2025.

RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN 3ER TRIMESTRE 2025

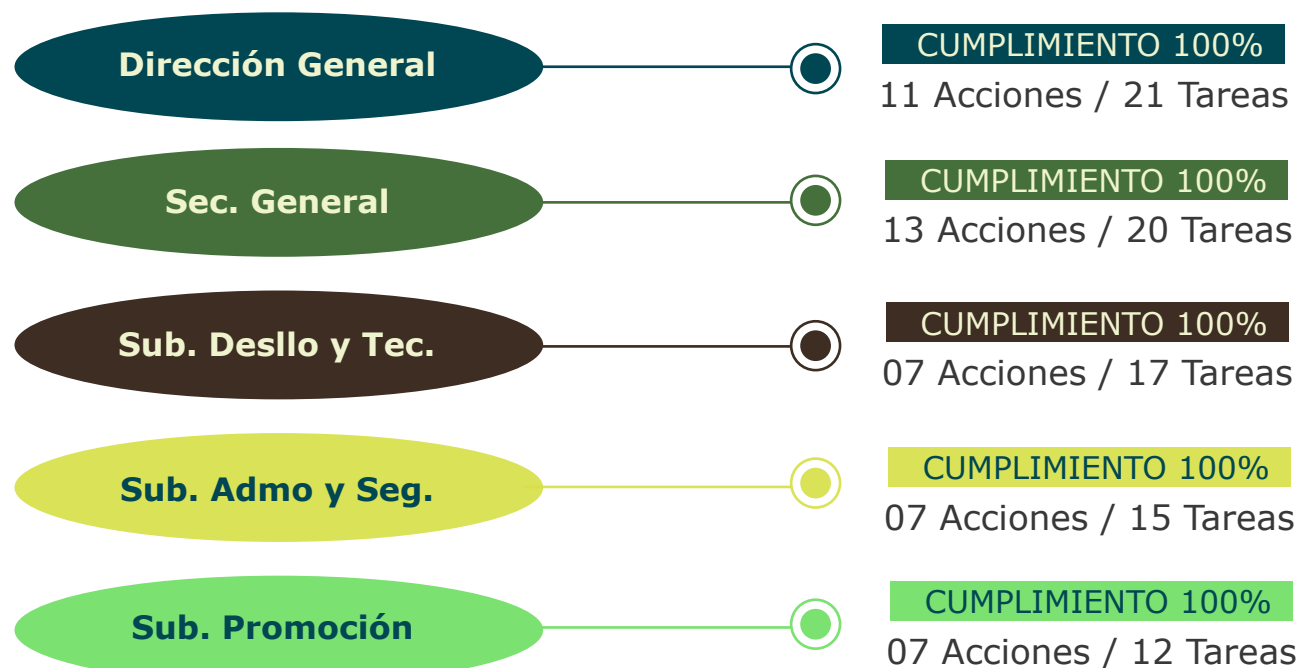


Fuente: Planeación/dependencias del Servicio Público de Empleo



El seguimiento al Plan de Acción 2025 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 100% del Plan de Acción propuesto para la vigencia 2025 con corte a septiembre.**

Cumplimiento 3er trimestre 2025



Fuente: Planeación/dependencias del Servicio Público de Empleo

De acuerdo con los resultados obtenidos en el reporte para el tercer trimestre del año, la Dirección General dio inicio al proceso de articulación y conformación de una **alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá**, orientada al **fortalecimiento y promoción del Servicio Público de Empleo (SPE)** y su Red de Prestadores.

Asimismo, se fortaleció el **reporte de información institucional** mediante los mecanismos de **seguimiento y monitoreo** liderados por el área de Planeación a los diferentes planes, programas y proyectos, con el propósito de **reactivar la cultura del reporte y el autocontrol** en los grupos de trabajo.

Se avanzó en la **implementación del Plan del Modelo de Planeación y Gestión**, el cual busca promover la **mejora continua** a través de la gestión del desempeño y el cumplimiento de las políticas institucionales.

Desde la **Secretaría General** se realizó la **compilación de los inventarios documentales** elaborados por el Grupo Administrativo entre febrero y junio, completando la descripción de los expedientes del **Archivo Central de la Unidad del SPE** y su respectiva ubicación en el **Formato Único de Inventario Documental**.

Con base en la información recopilada durante el primer semestre, se elaboró el **Diagnóstico de Archivo de la Unidad**, considerado un insumo fundamental para la formulación de futuros instrumentos archivísticos ajustados a la realidad institucional.



Paralelamente, se continuó con la **verificación de los expedientes en custodia** en el archivo central rodante del piso 14, validando su correspondencia con las **Tablas de Retención Documental (TRD)** y los rótulos de cada dependencia, serie y subserie. Cuando se identificaron inconsistencias, se realizó la ubicación y registro correspondientes, y se extrajeron los **documentos de apoyo** que no debían reposar en las carpetas.

En materia de **Gestión del Talento Humano**, se implementaron **estrategias y mecanismos de fortalecimiento** orientados al **desarrollo integral de los servidores públicos** a lo largo de su ciclo de vida laboral.

De igual forma, se formularon e implementaron los **planes de gestión** en cumplimiento del **Decreto 612 de 2018**.

En el marco del **objetivo estratégico institucional**, el **Grupo Financiero** remitió de manera periódica los informes de **ejecución presupuestal y del PAC** a la Dirección General, la Secretaría General y las Subdirecciones de Administración y Seguimiento, Promoción y Desarrollo, y Tecnología. Esta acción permitió **mantener actualizada la información sobre la ejecución de los recursos**, facilitando la toma de decisiones respecto al estado de pagos, la gestión contractual y la planeación financiera.

Al **30 de mayo de 2025** se culminaron las fases de la **negociación sindical**, suscribiéndose el **acuerdo el mismo día** y socializándose con todos los servidores el **10 de julio de 2025**.

Como parte de la gestión orientada a optimizar la prestación del servicio, se elaboraron **dos documentos técnicos** con orientaciones sobre los **sesgos en la contratación** y la **duración del desempleo**, los cuales brindan herramientas de análisis a los actores internos y externos de la entidad.

Durante el periodo se adelantaron **acciones de actualización normativa** sobre los **indicadores de calidad y resultado** aplicables a la prestación de los **Servicios de Gestión y Colocación de Empleo**, conforme a la **Resolución 293 de 2017**.

Asimismo, se fortalecieron los **mecanismos de monitoreo** mediante indicadores de calidad que permitieron la **identificación temprana de alertas** y la mejora en la prestación del servicio.

Se formuló el **proyecto de actualización de la Norma Técnica Colombiana (NTC) 6175** y se generaron los **requerimientos técnicos** para la creación de **tableros interactivos** que automatizan la visualización de datos clave del sistema **DataEmpleo**, facilitando la toma de decisiones internas y externas.

Desde la **Subdirección de Administración y Seguimiento**, se elaboró un **informe diagnóstico** con base en la **encuesta de percepción sobre el trámite en línea** aplicada entre enero de 2024 y mayo de 2025, dirigida a los usuarios que radicaron solicitudes de autorización o modificación.

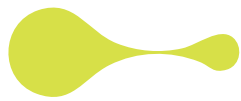
Por su parte, la **Subdirección de Promoción** estructuró el **Plan de Trabajo de la Estrategia de Gestión Técnica para la vigencia 2025**, avanzando en la **implementación y seguimiento de 47 planes de gestión técnica** construidos colectivamente con líderes territoriales y prestadores del servicio.

Se evidencian **avances significativos en el sector de hidrocarburos**, con un enfoque territorial que combinó acciones presenciales y virtuales para el acompañamiento de los actores del mercado laboral. Estas intervenciones fortalecieron la institucionalidad, fomentaron el cumplimiento normativo y promovieron espacios de diálogo, formación y asesoría técnica.

La Subdirección de Promoción también avanzó en **acciones clave del Proyecto BID** para el desarrollo del **nuevo Sistema de Información del SPE**. En articulación con Accenture y las subdirecciones misionales,

se construyeron y revisaron 115 historias de usuario y 22 funcionalidades del módulo de Orientación Ocupacional y Capacitación.





En el marco de la **gestión del cambio**, se implementó un **plan de socialización** de cursos, OVIS y herramientas tecnológicas que apoyan la ruta de empleabilidad, mediante una **infografía desarrollada con el equipo de Innovación del SPE**. También se realizó el **Taller de Embajadores SiEmplea**, con la participación de 55 representantes de 11 prestadores, aplicando la metodología **Design Thinking** para fortalecer la comunicación y el liderazgo en la implementación del nuevo sistema.

Se inició la **fase preparatoria de la segunda versión del programa “Empleo Sin Barreras”**, seleccionando de manera competitiva a los prestadores aliados **Comfenalco Valle, Comfenalco Antioquia, Disruptia con la Fundación Colombia Incluyente y BD Guidance con Urban Pro**. Estos actores recibieron asistencia técnica para la formulación de propuestas bajo el **modelo de pago por resultados**, suscribiendo posteriormente contratos basados en desempeño y elaborando los **manuales operativos** con los lineamientos técnicos del programa.

2.3

Programas y proyectos en ejecución

Durante la vigencia 2025, el Servicio Público de Empleo **materializó sus acciones a través de la ejecución de sus cuatro (4) proyectos de inversión** que dan cuenta de los recursos invertidos para lograr la gestión del fortalecimiento de la Red de Prestadores 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:

CUMPLIMIENTO DE METAS 2025

| PROYECTO DE INVERSIÓN | INDICADOR | META 2025 | EJECUCIÓN A 30 DE SEPTIEMBRE |
|--|--|------------------|---|
| Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del Servicio Público de Empleo. | Asistencias técnicas realizadas | 50 | 42 |
| | Sistemas de información actualizados | 1 | 1 |
| | Documentos de investigación elaborados | 73 | 55 |
| Consolidación del modelo de inclusión laboral formal de las poblaciones de difícil colocación. | Personas beneficiadas | 713 ¹ | |
| | Estrategias realizadas | 5 | 4 |
| | Asistencias técnicas realizadas | 218 | 196 |
| | Personas orientadas laboralmente | 766 | |
| Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso a mercado laboral formal de víctimas del conflicto armado. | Personas orientadas laboralmente | 4.872 | |
| | Personas colocadas laboralmente | 1.973 | |
| | Eventos realizados | 15 | 8 |
| Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE. | Documentos metodológicos realizados | 4 | 4 |
| | Sistemas de información implementados | - | Indicador no programado para la vigencia 2025 |
| | Documentos de lineamientos técnicos realizados | 7 | 7 |

(1) Los indicadores que aún no se reportan tienen un rezago en el reporte de la información acorde a lo estipulado en el Programa de Empleo sin Barreras.

CAPÍTULO 3

| GESTIÓN Y
DESEMPEÑO





El Modelo **Integrado de Planeación y Gestión** permite el adecuado desarrollo y sostenimiento de la eficiencia administrativa que a su vez impacta directamente el cumplimiento de los objetivos misionales, esto **se logra a través de la implementación de las 7 dimensiones que lo integran y sus correspondientes políticas de desempeño**. La medición del desempeño Institucional se realiza a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) de manera anual y registrando la información de la vigencia inmediatamente anterior. En el presente capítulo se presentarán diferentes avances en materia de gestión y desempeño institucional, esto a su vez en el marco del proyecto de inversión



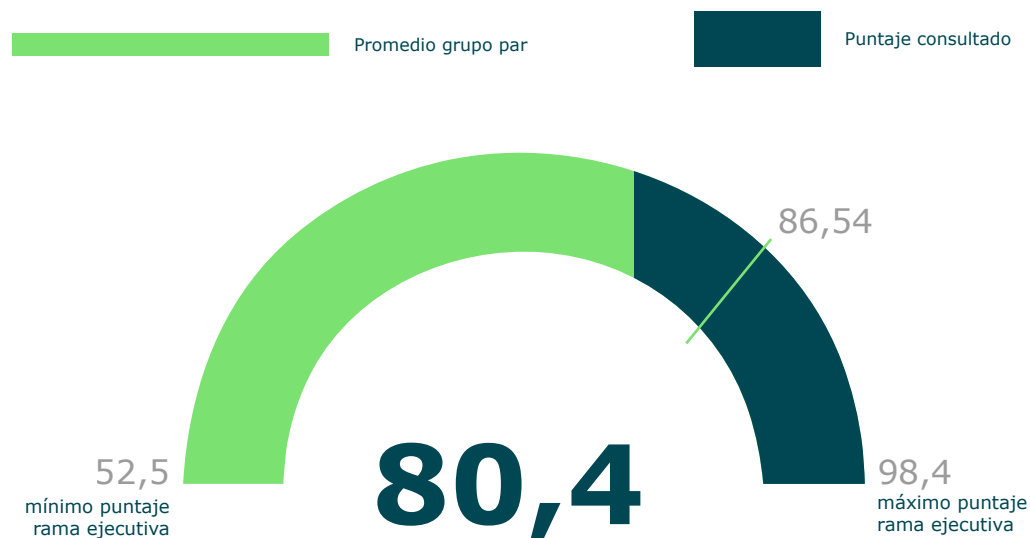
Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Unidad del SPE.



3.1

Informes de Gestión (BALANCE DEL MIPG)

La medición del desempeño institucional de la vigencia 2025 se realizó con base en el desarrollo e implementación de las acciones establecidas en el Plan de Implementación del MIPG de la vigencia 2024 y **cuyos resultados son la evidencia del desarrollo y madurez del Modelo frente a los años anteriores.** De igual manera a través de la información de gestión y desempeño es posible analizar a detalle el comportamiento de las dimensiones y políticas y entender a qué dirección es necesario consolidar esfuerzos de cara a la mejora continua en la prestación de los servicios institucionales.

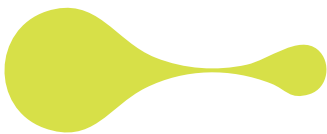


Nota 1: El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo.

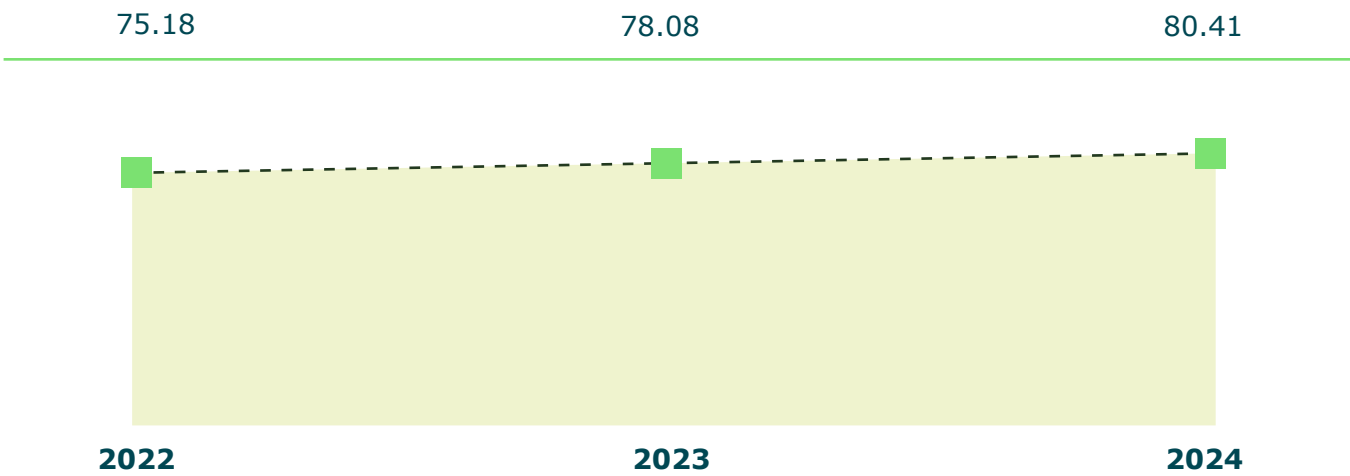
IMÁGEN #2

Resultado general de la medición del Índice de Desempeño Institucional 2024

Fuente: Función Pública.



Con la finalidad de presentar los datos consolidados de la medición del Desempeño Institucional, a continuación, se presenta **el resultado alcanzado en la medición del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) para cada vigencia evaluada:**



IMÁGEN #3

Crecimiento del indicador de desempeño institucional 2022-2024

Fuente: Función Pública.

Como se puede apreciar en los anteriores gráficos, el crecimiento en la medición del índice de Desempeño Institucional ha **presentado un incremento general de 5,23 puntos en un comparativo 2022-2024** y frente a la medición inmediatamente anterior, se obtuvo un incremento de 2,33 puntos lo que refleja el compromiso de los diferentes equipos de trabajo frente a la implementación y sostenimiento del Modelo y sus diferentes dimensiones a lo largo del tiempo.



Ahora bien, con la finalidad de presentar un panorama más amplio frente al desempeño institucional, a continuación, se presentan los

resultados alcanzados por cada dimensión y política operativa que conforma el MIPG.

| Dimensión MIPG | Puntaje 2023 | Puntaje 2024 |
|---------------------------------------|--------------|--------------|
| 1.Talento humano | 82.7 | 76.9 |
| 2.Direccionamiento estratégico | 88.9 | 91.8 |
| 3.Gestión con valores para resultados | 71.3 | 84.5 |
| 4.Evaluación de resultados | 83.3 | 84.2 |
| 5.Información y Comunicación | 67.6 | 71.0 |
| 6.Gestió de conocimiento e innovación | 82.3 | 70.1 |
| 7.Control iterno | 92.4 | 84.6 |

Como se puede apreciar, la Entidad presentó un incremento en la medición **de 4 de las 7 dimensiones que conforman el MIPG reflejando el compromiso en el desarrollo de acciones operativas directas**, esto a su vez refleja un aporte positivo frente a las mejoras institucionales de cara a contribuir con el mejoramiento en la prestación del servicio respecto a los grupos de valor tanto internos como externos.



Respecto al comportamiento en materia de políticas operativas es importante resaltar que es a través de este nivel de desagregación donde se pueden **analizar de forma más específica las variaciones** que ha presentado el Modelo frente a la medición 2023 respectivamente.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por política operativa frente a la medición del **FURAG 2024**:

| Política MIPG | Política MIPG |
|---|---------------|
| 1.Gestión del T.H | 93,8 |
| 2.Integridad | 63,2 |
| 3.Planeación Institucional | 93,2 |
| 4.Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público | 77,3 |
| 5.Compras y contratación pública | 97,2 |
| 6.Fortalecimiento Organizacional | 96,7 |
| 7.Gobierno Digital | 89,8 |
| 8.Seguridad Digital | 76,8 |
| 9.Defensa Jurídica | 100 |
| 10. Servicio al Ciudadano | 84,5 |
| 11. Racionalización de trámites | 45,2 |
| 12.Participación Ciudadana | 78,6 |
| 13. Seguimiento y Evaluación | 84,2 |
| 14. Transparencia y acceso a la información | 83,9 |
| 15. Gestión Documental | 78,3 |
| 16. Gestión de la información estadística | 54,3 |
| 17. Gestión del Conocimiento | 70,1 |
| 18. Control Interno | 84,6 |

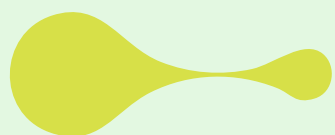


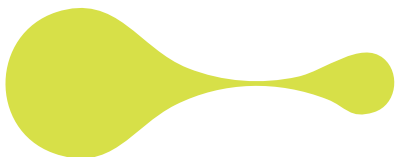
A nivel general se puede apreciar como más del 80% de las políticas operativas presentan un desempeño

superior a los 70 puntos y a nivel general representa un promedio de puntuación de 80,

esto va en alineación con los resultados generales y reflejan el nivel de compromiso de los equipos de trabajo frente a las mejoras en la eficiencia administrativa.

Avances del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión





Con la finalidad de **lograr una articulación más eficiente entre las dimensiones y las diferentes políticas operativas** en el marco del incremento en la medición del desempeño institucional, desde el **año 2023** se cuenta con el Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión el cual ha permitido facilitar el ejercicio de implementación de nuevas acciones y oportunidades de mejora.

Para la vigencia 2025 la **medición del plan de implementación se realizó de forma mensual** con la finalidad de poder tener un control más detallado tanto de los avances como de los posibles retrasos o limitaciones que se pudieran presentar a lo largo del año.

A continuación, se presentan los resultados consolidados parciales para la vigencia 2025 frente al desempeño **del Plan de Implementación del MIPG de la entidad:**

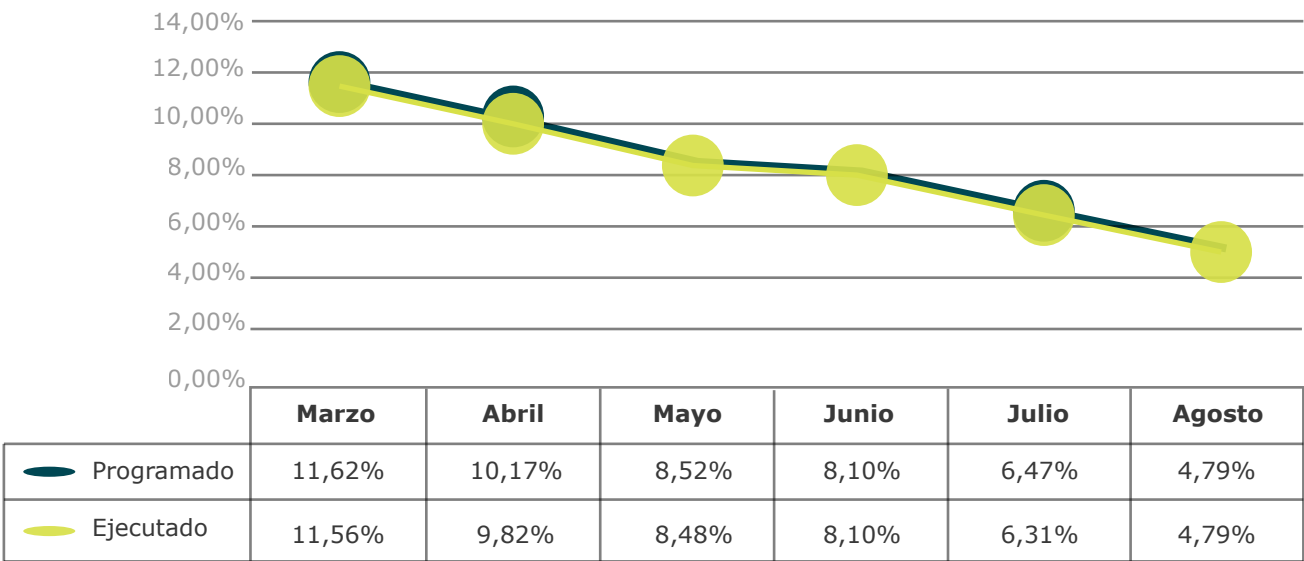


GRÁFICO NO. 2 PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG CON CORTE AL 31 AGOSTO

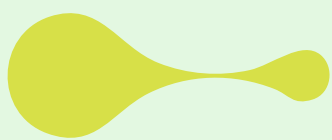
Como se puede apreciar en el anterior gráfico, para la vigencia 2025 la medición inició a partir del mes de marzo teniendo en cuenta la necesidad de concertar y **alinear las acciones del plan a la capacidad operativa de la entidad**, de igual manera, esta implementación refleja un nivel alto de cumplimiento respecto a las programaciones mensuales y se espera que al cierre de la vigencia 2025 el plan logre alcanzar como mínimo el **95% de implementación frente a las acciones programadas**.



Lo anterior permite asegurar un cierre de brechas entre la gestión institucional y la percepción de los grupos de valor, orientando las acciones a fortalecer el gobierno abierto y la transparencia en el marco de todas las actuaciones administrativas.

A nivel general, aunque **se evidencia un importante nivel de cumplimiento en el desarrollo del MIPG**, es necesario continuar aunando esfuerzos para conseguir los mayores estándares de gestión administrativa de cara a los requisitos del sistema. Aspectos como **la medición de los conflictos de interés, la gestión del conocimiento y la racionalización de trámites constituyen** ejes fundamentales para el fortalecimiento y la medición de la gestión institucional.

Integridad



En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), El SPE adelantó durante 2025 acciones estratégicas para consolidar la Política de Integridad Pública, **enfocadas en fortalecer la confianza ciudadana y la transparencia institucional**. Se aplicó el autodiagnóstico de integridad, que permitió evaluar la implementación del Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés, **alcanzando una ejecución del 73,3% del Plan de Acción al 30 de septiembre de 2025**. Este resultado refleja un avance significativo en la institucionalización de prácticas éticas y en la adopción de medidas correctivas y preventivas.

Como parte de las acciones, **se desarrolló la prueba de percepción de integridad**, cuyos resultados evidencian que los servidores de la Entidad reconocen la importancia de los valores del código en sus relaciones laborales y en el servicio a la ciudadanía. Adicionalmente, la encuesta de apropiación del Código de Integridad mostró que el **100% de los funcionarios valoran positivamente las estrategias de socialización**, con altos niveles de participación y calificación positiva de las actividades, destacando la creatividad e integración alcanzadas.



En el Servicio Publico de Empleo, los resultados de la aplicacion del test fueron los siguientes:

| Resultados Test Percepción de la Integridad - Unidad de SPE | | | |
|---|-----------------------|---------------------|--|
| Indicador | Estado de la encuesta | Resultados Semáforo | |
| Código de Integridad | 89% | MUY ALTO | ¡Excelente trabajo! Estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente. |
| Honestidad | 81% | MUY ALTO | ¡Excelente trabajo! Estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente. |
| Respeto | 86% | MUY ALTO | ¡Excelente trabajo! Estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente. |
| Compromiso | 76% | ALTO | ¡Excelente trabajo! Estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente. |
| Diligencia | 79% | ALTO | ¡Excelente trabajo! Estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente. |
| Justicia | 82% | MUY ALTO | ¡Excelente trabajo! Estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente. |

IMÁGEN #4

Resultados test de percepción de la integridad Unidad del SPE

Fuente: Encuesta de percepción Test de integridad - Marzo 2025

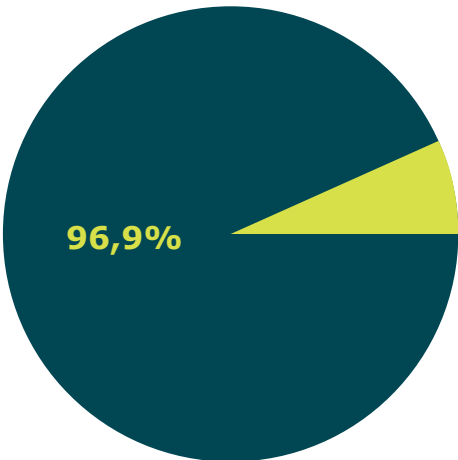
Adicional a esto, se **realizó la encuesta de percepción de las actividades de socialización y sensibilización** desarrolladas con el fin de fortalecer la apropiación de lo valores del Código de integridad en la Entidad; los resultados permitieron concluir los siguiente:



¿Ha participado en las actividades de promoción y apropiación del código de integridad?

32 RESPUESTAS

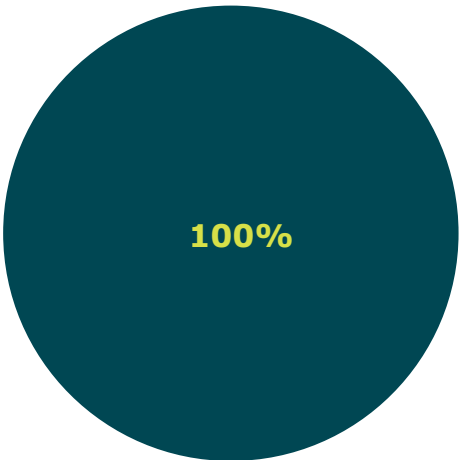
Si
No



¿Considera que las estrategias de comunicación en la implementación el código de integridad han tenido alcance sobre todos los colaboradores y han sido efectivas?

32 RESPUESTAS

Si
No



IMÁGEN #5

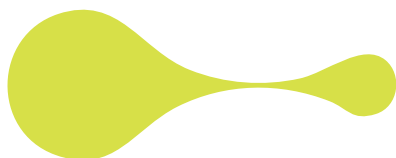
Encuestas código de integridad

Fuente: Encuesta Actividades Código de Integridad - Tercer Trimestre - 2025

Estos avances tienen un impacto directo en **el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia**. Las acciones de socialización y sensibilización adelantadas han permitido que los servidores de la Entidad reconozcan la importancia de los valores del Código de Integridad, mejoren su apropiación y los apliquen en su trabajo cotidiano. De esta manera, el SPE avanza en **consolidar un entorno institucional que asegura transparencia, confianza ciudadana y una gestión pública más cercana a las necesidades de la ciudadanía**.

Participación ciudadana





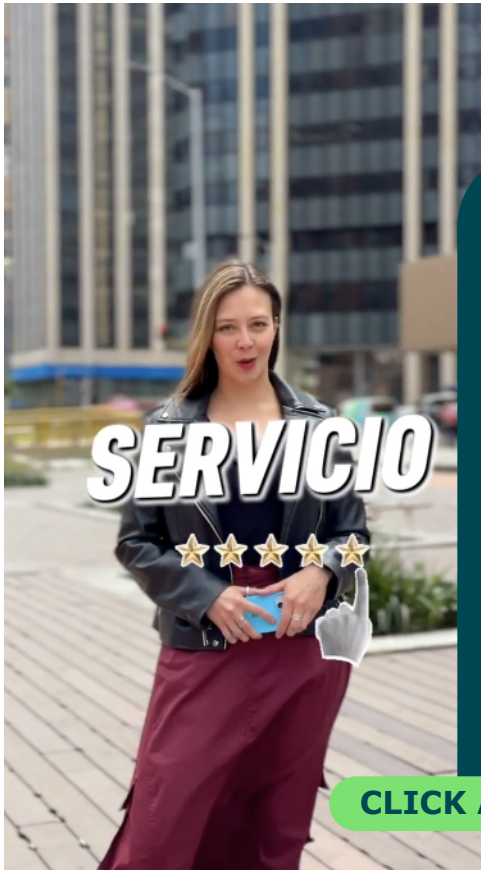
En el marco del fortalecimiento del relacionamiento entre el Servicio Público de Empleo y sus grupos de valor, se desarrollaron **acciones orientadas a fomentar espacios de participación ciudadana** que permitieran conocer de manera directa las percepciones, inquietudes y propuestas de la ciudadanía. Con este propósito, se realizaron publicaciones en redes sociales en formato de video, diseñadas para incentivar la interacción y recopilar comentarios que **reflejaran las expectativas y sugerencias de los usuarios frente a la gestión institucional.**

Estas acciones responden al compromiso de promover canales de comunicación más cercanos, dinámicos y accesibles, **que faciliten la participación de la ciudadanía** y contribuyan al mejoramiento continuo de los servicios ofrecidos por la Entidad.

Actualmente, la Entidad cuenta con un medio establecido de participación a través **del formulario web de PQRSDF.** Este canal permite a la ciudadanía presentar de manera directa sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones, garantizando que sus opiniones e inquietudes sean recibidas, tramitadas y respondidas de forma oportuna. Al ofrecer **un espacio para expresar percepciones e intereses,** este mecanismo se convierte en una herramienta efectiva de participación ciudadana y en un insumo valioso para la mejora continua de la gestión institucional.

Acercarse a la percepción y conocer la satisfacción de la ciudadanía frente a la oferta institucional ha permitido **recoger las opiniones sobre la calidad de los servicios que se ofertan.** Desde el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano se adelantó una mejora en la recolección de información, por lo que se generó una nueva Encuesta de percepción de atención a la ciudadanía.

En esta misma línea, la generación de consultas a través de plataformas digitales sobre asuntos, propuestas y temas de interés constituye una de las apuestas más recientes que la Entidad ha venido impulsando. A través de redes sociales se habilitó un **casillero virtual de sugerencias y votaciones sobre los temas de interés que quieren que la Entidad desarrolle.** Esta iniciativa, impulsada con el fin de obtener una retroalimentación directa a través de plataformas digitales y dinamizar la participación de la ciudadanía.



Video #1

¿Qué quieres saber sobre el Servicio Público de Empleo?

¡Ayúdanos a elegir los temas que más te interesan!
Queremos compartir contenido útil, claro y pensado en ti.

Vota por el tema que más te gustaría que expliquemos:

- ¿Qué hace el SPE?
- ¿Qué es Dataempleo?
- ¿Qué es Empleario?
- ¿Qué es el Visor del Ecosistema Laboral?
- ¿Qué es el SISE?

Cuéntanos en los comentarios o participa en nuestras historias.

¡Tú eliges, nosotros lo explicamos!

#TuVozCuenta #SPEescucha #DataParaElEmpleo #ContenidoÚtil @mintrabajocol
@infopresidencia @antonio_sanguino @gustavopetrourengo @fredyssimanca

CLICK AQUÍ PARA VER

Portafolio SPE

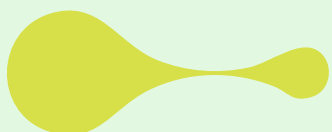
Finalmente, desde la Secretaría General se avanzó en el levantamiento de la información necesaria para la **disposición y difusión del Portafolio de Trámites, Productos y Servicios del SPE**, información relevante para dar a conocer a la ciudadanía la oferta institucional de la Entidad, disponible en:

CLICK AQUÍ PARA VER

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-a-la-ciudadania/oferta-institucional>



Servicio a la Ciudadania





Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, el SPE, ha logrado consolidar **la Estrategia de Relacionamento con la Ciudadanía**, promoviendo la integración de acciones al interior de la entidad en beneficio de los diferentes grupos de valor; ha podido incorporar la voz de las y los ciudadanos a la actividad misional privilegiando la **calidad de los productos, trámites y servicios que se ofrecen**.

A través del Grupo de Relacionamento con el Ciudadano de la Secretaría General, durante el periodo de análisis, se logró la gestión de **21.300 interacciones**. El canal que más volumen de interacciones presenta es el **Chat con el 40,3%**, seguido por el **telefónico con 33,6%**. A través del formulario web de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones y, el **correo electrónico**, se ha gestionado **el 24,5%**.

| Canal de atención | 2024 | | 2025 | | Total | % de participación |
|-------------------------------------|-----------|---------|-----------|---------|--------|--------------------|
| | III Trim. | I Trim. | III Trim. | I Trim. | | |
| Presencial | 41 | 86 | 85 | 121 | 333 | 1,6 |
| Teléfono | 1.668 | 1.861 | 1.752 | 1.873 | 7.154 | 33,6 |
| Chat Web | 1.764 | 2.371 | 3.445 | 2.010 | 8.592 | 40,3 |
| Formulario Web + Correo Electrónico | 1.106 | 1.671 | 1.111 | 1.333 | 5.221 | 24,5 |
| TOTAL | 4.579 | 5.989 | 5.393 | 5.339 | 21.300 | 100,0 |

IMÁGEN #6

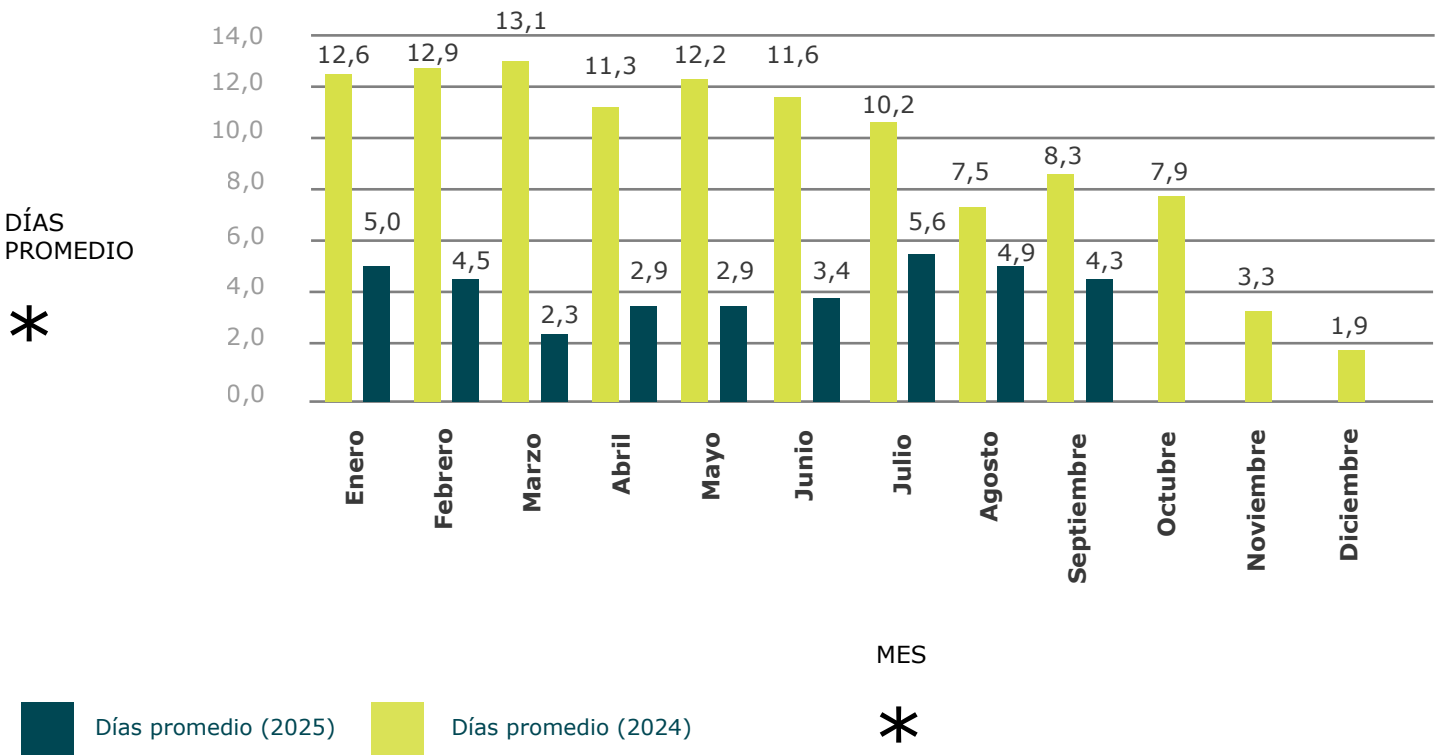
Comportamiento de la interacción
por canal de atención

Fuente: Grupo de Relacionamento con el Ciudadano - Secretaría General

Adicionalmente, durante la vigencia se ha logrado una importante **mejora en los tiempos de respuesta a los derechos de petición interpuestos ante la Entidad**; como se puede observar en el siguiente gráfico; transítamos de 7,9 días promedio en responder en octubre de 2024 a 4,3 días en septiembre de 2025.

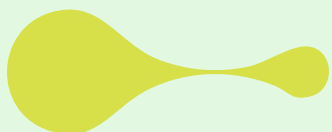
IMÁGEN #7

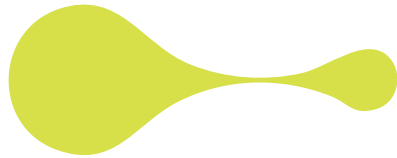
Días promedio en respuestas a los grupos de valor 2024 vs 2025



Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano - Secretaría General

Gestión Documental





En el componente de Gestión Documental se realizó la implementación del última **actualización de tablas de retención documental aprobada por el Archivo General de la Nación**, de igual manera la entidad avanza en el fortalecimiento de la cultura archivística al interior de cada dependencia a través de planes de trabajo al archivo de gestión, con el fin de preservar el acervo documental del SPE haciendo uso **eficiente del sistema de gestión documental que permite la conservación y consulta de los expedientes electrónicos, alineado con la política de gobierno digital.**

Como parte del fortalecimiento de la política de gestión documental, en la entidad se implementaron **instrumentos archivísticos como el banco terminológico, diagnóstico integral de archivo y el formato único de inventario documental** que permite identificar los expedientes custodiados en el archivo central, así como el avance y ejecución de los cronogramas del **plan institucional de archivos PINAR que para la vigencia 2024 fue ejecutado al 100% y en el 2025 presenta una ejecución del 73% a corte de septiembre.**

Estos logros le permiten a la entidad dar respuesta oportuna a los **requerimientos de la ciudadanía y a la construcción de la memoria institucional** del Servicio Público de Empleo y su aporte al patrimonio documental nacional.

CAPÍTULO 4

| CONTRATACIÓN



Los procesos de contratación son cruciales para una entidad pública porque **garantizan el cumplimiento de los fines del Estado al permitir adquirir bienes y servicios** necesarios para la comunidad y para asegurar el uso eficiente y transparente de los recursos públicos mediante la competencia, la igualdad de oportunidades y la publicidad de los procesos.

A través de la contratación, el Estado adquiere los bienes, servicios y obras necesarias para prestar servicios públicos y cumplir con sus funciones sociales, **asegurando que la colectividad pueda ejercer sus derechos.**

4.1

Procesos contractuales

Durante la vigencia 2025, 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:

| Modalidad Contratación | Contratos |
|---|-----------|
| Concurso méritos | 0 |
| Licitación publica | 0 |
| Selección abreviada menor cuantía | 0 |
| Selección abreviada - subasta inversa | 1 |
| Régimen especial | 1 |
| Mínima cuantía | 13 |
| Contratación directa - persona natural | 95 |
| Contratación directa - persona jurídica | 2 |
| Contratación directa con ofertas | 7 |
| Acuerdo marco - TVEC | 5 |
| Total | 124 |

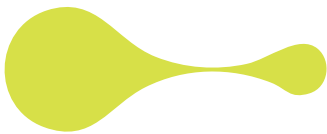
IMÁGEN #8

Modalidades de contratación
Unidad del SPE



Nota: De las 13 mínimas cuantías adelantadas, una se encuentra en trámite, otra se declarada desierta por falta de oferentes y en otra los oferentes no cumplieron con los requisitos establecidos en la invitación pública.

Así mismo, en Contratación Directa persona natural se anuló un trámite, ya que el contratista desistió del proceso de contratación.



Tablas de resumen de procesos de contratación directa y Licitación Pública/Convocatoria Pública especificando:

| Procesos de contratación | Valor |
|---|---------------------|
| Contratación directa - persona natural | \$7,076,219,838,00 |
| Contratación directa - persona jurídica | \$3,570,962,832,00 |
| Régimen especial | \$4,770,911,575,00 |
| Selección abreviada - subasta inversa | \$127,722,458,00 |
| Contratación directa con ofertas | \$899,117,693,00 |
| Acuerdo marco - TVEC | \$474,818,544,67 |
| Mínima cuantía | \$56,481,419,80 |
| Total | \$16,976,234,360,47 |

IMÁGEN #9

Procesos de contratación
unidad del SPE

El presupuesto total de la entidad está para esta vigencia en

\$32.043.360.000,00;

de los cuales están asignados \$15.043.360.000 en funcionamiento y \$17.000.000.000 en inversión.

4.2

Gestion contractual

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

* Número total de contratos entre enero 1 y septiembre 30 de 2025:

121 contratos

Valor total de la contratación a la fecha y discriminación por contratación directa y contratación pública:

*

Contratación Directa (jurídica y natural) : \$10.647.182.670,00
Otras Modalidades: \$ 6.329.051.690,47

* Cantidad y equivalente porcentual de contratos en ejecución a la fecha:

Con corte al 30 de septiembre de la presente vigencia
114 contratos se encuentran en ejecución, con un
equivalente porcentual de 94%.

Cantidad y equivalente porcentual de contratos terminados satisfactoriamente a la fecha:

*

Con corte al 30 de septiembre de la presente vigencia,
se registraron 7 contratos terminados, lo que
representa un equivalente porcentual de 6%.

* Cantidad y equivalente porcentual de contratos relacionados con funcionamiento:

Contratos tramitados por funcionamiento:
30 contratos con un porcentaje del 25%.

Cantidad y equivalente porcentual de contratos relacionados con asuntos misionales:

*

Contratos tramitados por inversión:
91 contratos con un porcentaje del 75%.

CAPÍTULO 5

| IMPACTOS, DE
| LA GESTIÓN





En un contexto donde la **equidad y la inclusión laboral son más necesarias que nunca**, el Servicio Público de Empleo ha asumido un papel muy importante en la construcción de oportunidades reales para **poblaciones históricamente marginadas**. Por medio de estrategias enfocadas en mujeres, personas LGBTIQ+, grupos étnicos, jóvenes, migrantes y personas con discapacidad, se han logrado avances significativos en empleabilidad. Las iniciativas buscan **la integración al mercado laboral y transformar estructuras que perpetúan la desigualdad**. Programas como Empleo Sin Barreras y alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales

“**hacen parte de nuestro compromiso con la justicia social.**”

5.1.1

Cambios en el sector o población beneficiaria

Con el fin de evidenciar los avances y transformaciones alcanzadas en **la población beneficiaria durante el periodo de referencia**, a continuación, se presenta un resumen de los principales cambios observados en el sector y en los grupos beneficiados, así como el alcance e impacto de la gestión institucional.



Mujeres

En el marco de la estrategia institucional para promover **la empleabilidad de mujeres**, el Servicio Público de Empleo (SPE) consolidó avances significativos en la atención con enfoque de género.

1. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO:

Se desarrollaron 20 espacios formativos orientados a prestadores y empresarios, donde se abordaron las brechas de género en los procesos de selección y la importancia de implementar medidas inclusivas para garantizar la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral.

2. INTERVENCIÓN TERRITORIAL Y ACCESO EFECTIVO A SERVICIOS:

Se realizaron 8 jornadas de prestación de servicios en las que se brindó orientación laboral especializada a mujeres, con énfasis en víctimas del conflicto y mujeres rurales. Estas actividades permitieron registrar nuevas hojas de vida en la plataforma del SPE y diseñar metodologías de atención con pertinencia de género.

3. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO A ACTORES CLAVE:

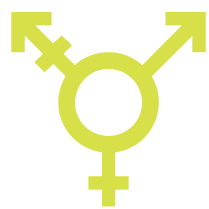
Se realizaron 9 socializaciones de la estrategia de inclusión laboral con entidades del sector público y privado, destacando los beneficios de la contratación de mujeres, así como los instrumentos institucionales que fortalecen la empleabilidad de mujeres.

4. PROMOCIÓN Y VISIBILIDAD:

A través de campañas comunicacionales, se conmemoraron fechas emblemáticas como el Día Internacional de la Mujer y el Día de la Mujer Rural, visibilizando el rol de las mujeres en la economía y su aporte al desarrollo territorial.

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL:

Se acompañó técnicamente 58 jornadas con empresas para la implementación de acciones de equidad de género, promoviendo ejemplos de vinculación laboral de mujeres en sectores históricamente masculinizados.



Población LGBTIQ+

El SPE avanzó en la consolidación de un enfoque inclusivo para **garantizar la igualdad de oportunidades laborales** de la población LGBTIQ+.

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON ENFOQUE DIVERSO:

Se desarrollaron jornadas de formación dirigidas a prestadores y empleadores sobre la no discriminación por orientación sexual o identidad de género. Estos espacios incluyeron socialización de rutas de atención y casos de éxito en vinculación laboral diversa.

1.

ACCESO EFECTIVO A SERVICIOS:

Se realizaron acciones de fortalecimiento a la Red de Prestadores, diseñando metodologías que aseguran ambientes libres de discriminación en la orientación laboral y en la intermediación. Además, se efectuó seguimiento a proyectos en articulación con la OIT y entidades aliadas para la inclusión laboral de personas LGBTIQ+.

2.

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO:

Se presentaron lineamientos técnicos a equipos territoriales y actores multisectoriales sobre la implementación del enfoque diferencial en la atención de personas diversas, incluyendo incentivos para la vinculación laboral inclusiva.

3.

PROMOCIÓN Y VISIBILIDAD:

Se adelantaron campañas institucionales en el marco del Mes del Orgullo y otras fechas clave, promoviendo mensajes de respeto y reconocimiento a la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.

4.

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES:

Se destacaron experiencias de empresas que han implementado protocolos de inclusión LGBTIQ+, socializadas en escenarios de diálogo con prestadores y actores del sector productivo.

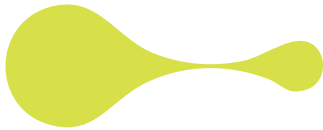
5.

SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SISE):

a continuación, se relacionan las estadísticas de los registrados, orientaciones y colocaciones:

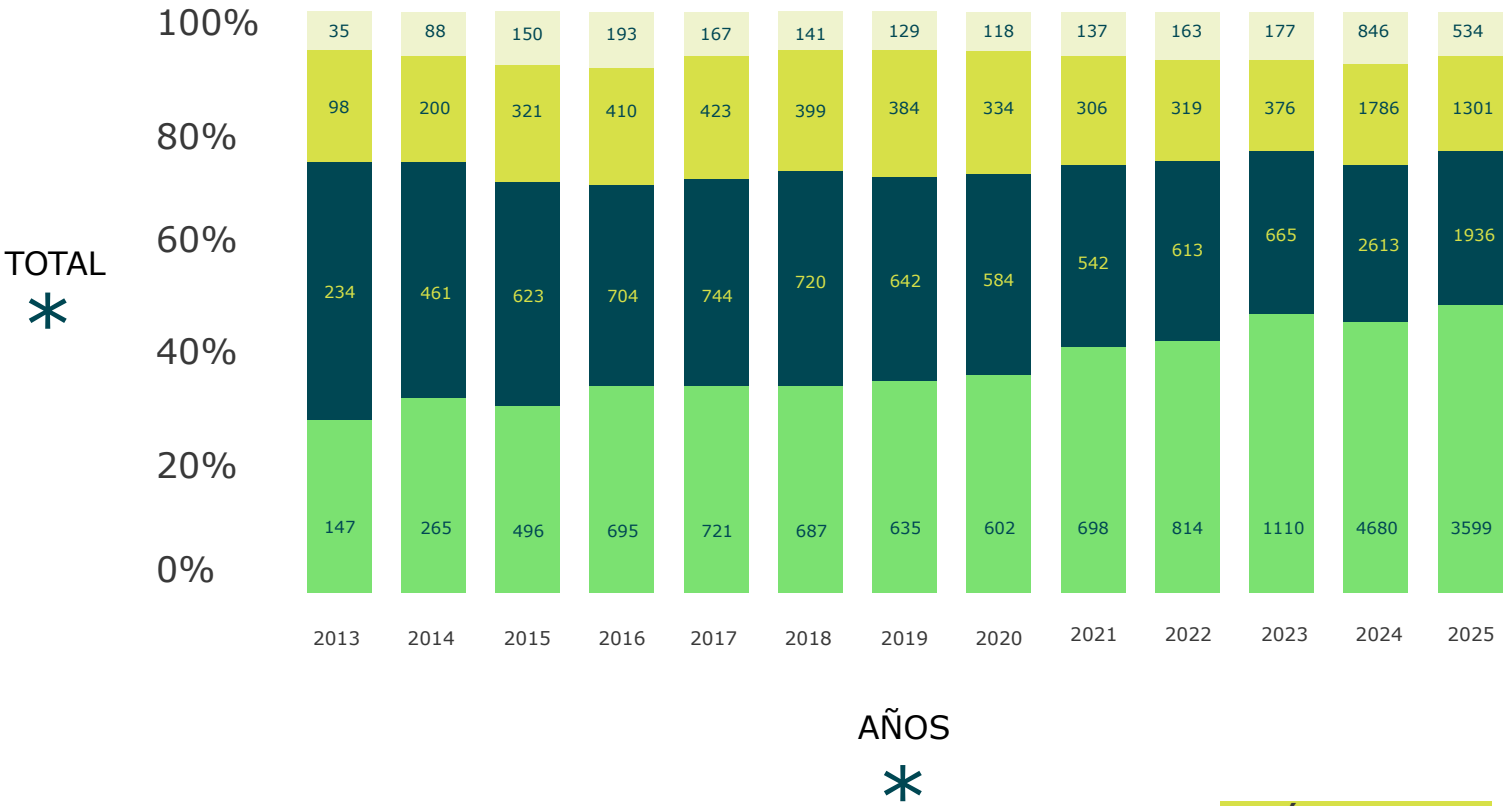
6.





Registrados

- Gay
- Lesbiana
- Bisexual
- Mi orientación sexual es distinta

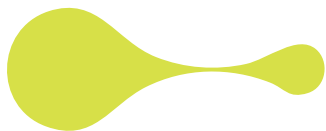


IMÁGEN #10

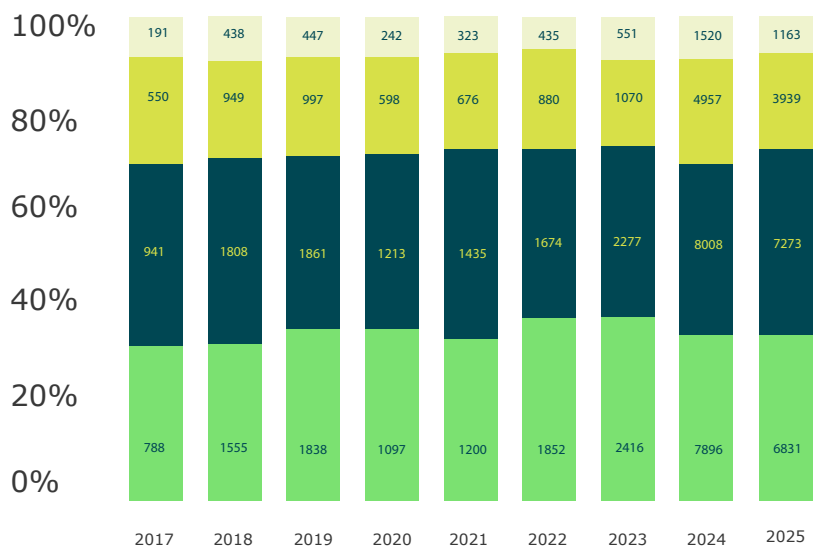
Estadísticas de registrados

Desde 2013 se observa un **crecimiento constante** en el número de registro de hojas de vida de las **poblaciones LGBTI-Q+**, desde el año 2020 se observa un incremento significativo. La cantidad de personas registradas pasó de menos de 1.000 en 2013 a más de 7.000 en 2025, lo que representa un **crecimiento aproximado de un 600 %**. En los años 2023 al 2025 se observa el mayor crecimiento.





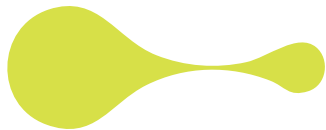
Orientaciones Capacitaciones



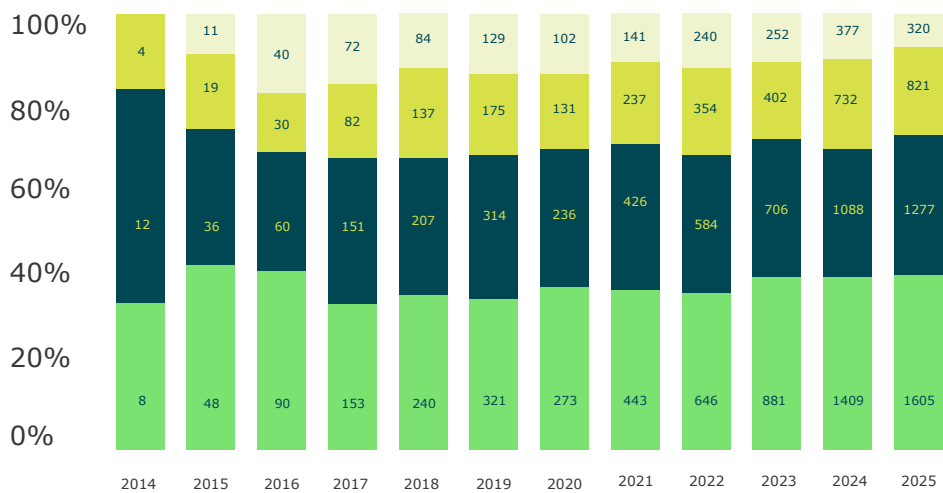
A partir de 2017 se observa una tendencia ascendente en el **número de personas orientadas**. Entre 2017 y 2019, se evidencia poca participación, con menos de 3.000 personas. Sin embargo, a partir de 2020 se presenta un incremento significativo. El crecimiento se presenta entre 2023 y 2025, cuando las cifras **se triplican respecto a los primeros años del periodo**, alcanzando más de 22.000 personas orientadas en 2025.

IMÁGEN #11

Estadísticas de orientaciones



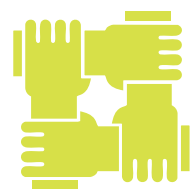
Colocados



Entre los años 2014 al 2017 se presentan cifras por **debajo de los 200 registros anuales**, reflejando una etapa inicial de adopción de medidas de inclusión. Desde 2018 en adelante, la tendencia es creciente, mostrando un incremento a partir de 2021. En los años 2023 al 2025 se registra el crecimiento más alto, con más de **3.500 personas colocadas anualmente**, lo que equivale a un incremento superior al 800% respecto al inicio del periodo.

IMÁGEN #12

Estadísticas de colocaciones



Grupos Etnicos

En el marco del fortalecimiento de la atención con enfoque diferencial en el Servicio Público de Empleo (SPE), se registraron avances significativos en la **implementación de la estrategia dirigida a comunidades étnicas**, los cuales se detallan a continuación:

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON ENFOQUE ÉTNICO:

en articulación con Inspirando T, se desarrolló un webinar especializado que abordó la aplicación del enfoque étnico en los procesos de selección, la socialización del portafolio del SPE y la presentación de buenas prácticas empresariales de vinculación laboral de personas pertenecientes a comunidades étnicas.

1.

INTERVENCIÓN TERRITORIAL Y ACCESO EFECTIVO A SERVICIOS:

se llevó a cabo una jornada de prestación de servicios dirigida al Cabildo Indígena Muisca de Bosa, en la cual se socializó la estrategia de inclusión laboral y se registraron 10 hojas de vida en la plataforma del SPE. Para esta actividad se diseñó e implementó una metodología de atención diferencial que garantizó pertinencia cultural y técnica.

2.

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO A ACTORES CLAVE:

se socializó técnicamente la estrategia de inclusión laboral con enfoque étnico ante profesionales de la Unidad para las Víctimas (UARIV), en el marco de los Decretos Ley Étnicos. Asimismo, se brindó asesoría sobre beneficios tributarios y económicos para la contratación de personas pertenecientes a pueblos étnicos a 112 actores multisectoriales convocados por Inspírate.

3.

PROMOCIÓN Y VISIBILIDAD DE LA DIVERSIDAD ÉTNICA:

como acción de sensibilización y reconocimiento cultural, se realizó la promoción institucional del Día de los Pueblos Étnicos, programado para el mes de agosto.

4.

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL:

se desarrolló una jornada de inclusión laboral en coordinación con Inspirando T, dirigida a prestadores y empresarios, con énfasis en la implementación práctica del enfoque étnico y la difusión de experiencias exitosas de vinculación laboral.

5.





Durante el periodo reportado, se avanzó en la estructuración, articulación e implementación de acciones **orientadas a la inclusión laboral juvenil**, especialmente en el marco del programa Jóvenes en Paz y otras iniciativas complementarias.

PLANIFICACIÓN Y COBERTURA OPERATIVA:

se diseñó el plan de atención para beneficiarios del programa Jóvenes en Paz, con cobertura en 53 municipios a través de los prestadores del SPE, y se validó la capacidad operativa para la segunda cohorte, garantizando continuidad en el proceso de atención.

1.

ATENCIÓN A RESERVISTAS DE PRIMERA CLASE:

se construyó una metodología diferencial para jóvenes reservistas, iniciando con su caracterización y focalización. En articulación con el Ministerio de Defensa, se estructuró un ABC informativo para facilitar su acceso a los servicios de empleo.

2.

ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

en coordinación con Comfacauca, Comfachocó, Uniclaletiana y APE-SENA, se adelantaron jornadas de sensibilización, orientación ocupacional y registro en ruta de empleabilidad, logrando la atención efectiva de 171 jóvenes. Asimismo, se promovió la vinculación laboral juvenil en encuentros empresariales y espacios de conexión con el sector productivo.

3.

DIFUSIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA OFERTA INSTITUCIONAL:

se socializó el portafolio del SPE ante voceros del programa, enlaces territoriales del Ministerio de Igualdad y aliados estratégicos como GOYN, Mercy Corps y Platzi. Además, se desarrolló un webinar técnico dirigido a jóvenes buscadores de empleo, brindando herramientas prácticas de orientación ocupacional.

4.

COORDINACIÓN CON ACTORES NACIONALES E INTERNACIONALES:

se gestionaron acciones conjuntas con entidades como OIT, GIZ, SENATEC y O Lab, enfocadas en la inclusión laboral con uso de tecnologías y buenas prácticas. Igualmente, se aportó al Plan de Acción sobre Juventud, Paz y Seguridad liderado por Cancillería y Naciones Unidas, en cumplimiento de la Resolución 2250.

5.

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL ESTRATÉGICA:

con los Ministerios de Igualdad y Trabajo se avanzó en la planificación de actividades para el segundo semestre de 2025 en el marco de la transición del programa Jóvenes en Paz. Se revisó la viabilidad jurídica del acuerdo de confidencialidad y del rol de APE-SENA como aliada técnica. Adicionalmente, se identificó a Comfama como actor estratégico para futuras acciones conjuntas.

6.

PARTICIPACIÓN EN ESCENARIOS DE JUVENTUD:

se promovió la estrategia de inclusión laboral en el Comité de Oportunidades de GOYN y en la Mesa de Generación de Ingresos de Suba. También se fortaleció la articulación con organizaciones sociales como la Fundación Grupo Social y la Fundación Gestión Social de Suba, ampliando las redes de apoyo para el empleo juvenil.

7.





Atención a población víctima del conflicto

FORTALECIMIENTO DE LA RUTA DE GENERACIÓN DE INGRESOS (RGI):

se avanzó en el diseño técnico de la Ruta de Generación de Ingresos para Víctimas, estructurada en cuatro componentes estratégicos: derecho a la alimentación, empleabilidad, emprendimiento y fortalecimiento de la economía popular, con enfoque territorial y diferencial. Asimismo, se consolidaron compromisos intersectoriales con entidades de los sectores financiero y laboral, orientados a ampliar la oferta de generación de ingresos para esta población. Estos avances fueron socializados en escenarios de seguimiento a la Política Pública para Víctimas, el CONPES de Soluciones Duraderas y el modelo integral de atención.

1.

SEGUIMIENTO NORMATIVO Y APORTES TÉCNICOS:

se entregaron insumos técnicos para informes dirigidos a la Corte Constitucional y entes de control, en el marco del seguimiento a los Decretos Ley 4633, 4634 y 4635, así como a los Autos 310 y 1291. De igual forma, se socializó ante el Congreso de la República el balance de implementación de la Ley 1448. Adicionalmente, se aportó en la definición de acciones del POA 2025, relacionadas con sistemas de información con enfoque diferencial, interoperabilidad y soporte al sistema XROAD.

2.

ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL:

se desarrollaron jornadas de atención y empleo dirigidas a víctimas del conflicto y jóvenes, priorizando escenarios de participación nacional y ferias con enfoque diferencial. Paralelamente, se coordinaron acciones de conmemoración y visibilización de derechos junto con entidades del orden nacional.

3.

ARTICULACIÓN CON EL MINISTERIO DE LA IGUALDAD Y LA EQUITAD:

se encuentra en proceso de gestión y revisión jurídica un convenio de cooperación para ampliar la atención a población LGBTI y personas con discapacidad a través del programa Empleo Sin Barreras. Se proyecta iniciar su ejecución en el corto plazo, con el fin de expandir la cobertura y fortalecer el enfoque diferencial del programa.

4.

DIFUSIÓN Y TERRITORIALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA:

se realizaron lanzamientos territoriales del programa Empleo Sin Barreras, acompañados de jornadas de atención a población y empresas en regiones priorizadas. Asimismo, se mantuvo una estrategia activa de difusión nacional para consolidar el programa como mecanismo clave para el cierre de brechas de acceso al empleo formal.

5.





Salud mental

En el marco de la estrategia Laboral-Mente para la inclusión laboral de personas **con afectaciones en salud mental**, se alcanzaron los siguientes avances estratégicos:

VALIDACIÓN TÉCNICA Y PILOTO DE AJUSTES EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD:

en articulación con el prestador Compensar, se acordó la validación de los ajustes propuestos en la Guía de Ajustes, iniciando un piloto en Bogotá para aplicar dichas adaptaciones en cada uno de los servicios básicos de la ruta de empleabilidad.

1.

FORTALECIMIENTO NORMATIVO:

se avanzó en la actualización del marco normativo relacionado con salud mental y empleabilidad, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, con el fin de incorporar estos lineamientos en la Guía de Ajustes y favorecer su implementación por parte del Servicio Público de Empleo (SPE).

2.

COOPERACIÓN TÉCNICA E INTERNACIONAL:

se consolidó una articulación estratégica con AFES Salud Mental, entidad especializada en el tema, para orientar a los actores del ecosistema de empleabilidad y fortalecer las acciones dirigidas a esta población.

3.

DISEÑO DE PROYECTO INTERINSTITUCIONAL:

en conjunto con el Ministerio del Trabajo, se estructuró una ficha de proyecto para el diseño e implementación de una estrategia de atención integral dentro de la ruta de empleabilidad, orientada específicamente a personas con afectaciones en salud mental.

4.





Personas con discapacidad

FORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN LA RED SPE:

se actualizó el curso virtual de inclusión laboral de personas con discapacidad, compuesto por cinco módulos. A corte de septiembre de 2025, 1.089 funcionarios han sido certificados, de los cuales 101 se certificaron en el último año. Adicionalmente, el 9 de octubre de 2024, se realizó una capacitación para la Red SPE sobre programas de empleo y beneficios tributarios por la contratación de población con discapacidad, con la participación de 415 funcionarios.

1.

ARTICULACIÓN CON ENTIDADES PÚBLICAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 2011 DE 2017:

en alianza con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se impulsó la vinculación de servidores públicos con discapacidad en entidades del orden nacional y territorial. Como parte de esta estrategia, se realizaron tres webinarios de promoción de inclusión laboral, con una asistencia total de 661 personas. Además, se logró la articulación de 10 entidades públicas con agencias de empleo para la publicación de vacantes en la Bolsa Única de Empleo, obteniendo la vinculación efectiva de 15 personas con discapacidad.

2.

SENSIBILIZACIÓN Y TRABAJO CON EL SECTOR EMPRESARIAL:

el 5 de junio de 2025, se realizó una capacitación a 28 empresarios de Bogotá, en articulación con la Secretaría de Desarrollo Económico, para presentar el programa Empleo Incluyente. De otra parte, se brindaron 3 capacitaciones empresariales sobre beneficios para la contratación inclusiva, con 154 participantes y la Unidad SPE participó como ponente en espacios emblemáticos del sector productivo, así: Quinto Foro de Empleabilidad "Bogotá Avanza con la Discapacidad" (25 de noviembre de 2024, 80 asistentes) y primer encuentro "Inclusión en Movimiento" de la UNAD (30 de mayo de 2025, más de 180 participantes).

3.

Durante el periodo reportado se consolidaron acciones **estratégicas para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad** dentro de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE), a través de procesos de formación, articulación institucional, sensibilización empresarial y adecuación de rutas de empleabilidad.

COOPERACIÓN TÉCNICA E INTERNACIONAL:

se apoyó la implementación del proyecto Hub Digital, liderado por la Fundación Integralia de España y el programa Pacto de Productividad, mediante procesos de asesoría técnica dirigidos a 23 agencias de empleo de seis departamentos (Antioquia, Nariño, Cauca, Chocó, Valle del Cauca y Norte de Santander), logrando que 134 personas con discapacidad iniciaran un diplomado en inclusión laboral. Asimismo, en coordinación con el INSOR, se desarrollaron seis asesorías adicionales para agencias de empleo en ocho departamentos, con la participación de 81 funcionarios, fortaleciendo las competencias institucionales para la atención de personas con discapacidad auditiva.

4.

PROFUNDIZACIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD:

en articulación con el SENA, se gestionó un curso de Lengua de Señas Colombiana para 30 funcionarios, iniciado el 23 de septiembre de 2025. Asimismo, el 5 de septiembre se realizó una Mesa de Trabajo con la Subcomisión de Inclusión Laboral y Productiva de Personas con Discapacidad de Bogotá y el Ministerio del Trabajo, con participación de 30 agencias como preparación para la implementación de la Ley 2466 de 2025. Adicionalmente, se capacitó a 24 funcionarios de Comfachocó y Comfacaucá en ajustes razonables y se participó como ponente en el webinar del proyecto Hub Digital sobre procesos de selección inclusiva, con 98 asistentes.

5.





Veteranos de la fuerza pública

En articulación con el SENA, se gestionó un **curso de Lengua de Señas** Colombiana para 30 funcionarios, iniciado el 23 de septiembre de 2025. Asimismo, el 5 de septiembre se realizó una **Mesa de Trabajo** con la Subcomisión de Inclusión Laboral y Productiva de Personas con Discapacidad de Bogotá y el Ministerio del Trabajo, con participación de 30 agencias del SPE, como preparación para **la implementación de la Ley 2466 de 2025**. Adicionalmente, se **capacitó a 24 funcionarios** de Comfachocó y Comfacaucá en ajustes razonables y se participó como ponente en el **webinario del proyecto Hub Digital** sobre procesos de selección inclusiva, que contó con 98 asistentes.



Personas Mayores

Se fortaleció la capacidad institucional para la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la **gestión de un curso de Lengua de Señas** Colombiana para 30 funcionarios, la realización de una **Mesa de Trabajo** con el Ministerio del Trabajo y 30 agencias del SPE para preparar la implementación de **la Ley 2466 de 2025**, la capacitación de 24 funcionarios de Comfachocó y Comfacaucá en ajustes razonables y la participación como **ponente en un webinar del proyecto Hub Digital** sobre procesos de selección inclusiva, con 98 asistentes.



Migrantes



Se han realizado **3 jornadas de fortalecimiento dirigidas a la red de prestadores para la atención a esta población:** una el 18 de diciembre, en el marco del día internacional del migrante. Participaron 143 personas, de 44 prestadores. Se socializó temas del RUTEC, el PEP Tutor, y la Guía sacada por parte del Ministerio de Trabajo, en la que se presentan los principales derechos a los cuales tiene esta población en el ámbito laboral; el 18 de junio, sobre las novedades en el PEP Tutor, y se recordó la importancia del SIRE y el RUTEC. Contó con la participación de 150 funcionarios de agencias y bolsas de empleo.

El 29 de julio, en la ciudad de Cali, se realiza el panel **“Retos y oportunidades para la inclusión laboral de migrantes en Colombia”**, con panelistas delegados de OIT, OIM, Cuso Internacional, Comfaguajira y Comfenalco Antioquia, en el marco del Encuentro Nacional de Prestadores, al cual asisten más de 100 personas.

Se han llevado a cabo diversas actividades de promoción del SPE y la ruta de empleabilidad, con el fin **que diversos actores aliados puedan remitir a la población migrante y colombianos retornados que estén buscando empleo a nuestros puntos de atención, ya sean virtuales o presenciales.** Se presentó el SPE a 22 colaboradores territoriales de Colombia nos Une; 31 enlaces territoriales de ACNUR; y a los 9 Centros Intégrate del Ministerio de Igualdad, así como participación de la directora general como ponente en el Foro Conexia, realizado por la Cámara de la diversidad y Compensar, en el cual se mostraban experiencias exitosas de empleabilidad para población migrante.

Se realizó la gestión para que los prestadores del SPE participaran **en ferias de servicio realizadas por actores claves:** Por ejemplo, Colsubsidio hizo una jornada de registro de hojas de vida y orientación, en un evento realizado por el Ministerio de Trabajo, el 13 de diciembre, en Bogotá; ComfaTolima participó en una feria desarrollada por Migración Colombia en Ibagué, el 12 y 13 de diciembre.

Junto con ACNUR, el Ministerio de Trabajo, TENT y Alianza por la Inclusión, se trabaja en **una guía dirigida a potenciales empleadores**, así como en su lanzamiento, para fomentar la contratación de esta población. El documento se denomina **“Oportunidades que transforman:** Contratación laboral de personas refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia”, y tiene como objetivo resolver las principales inquietudes que tengan los potenciales empleadores para la contratación de esta población.

Se brindan insumos en diferentes espacios institucionales sobre **la oferta y las experiencias que tiene el SPE tanto en los procesos de migración laboral de colombianos hacia el exterior**, como en la inmigración de venezolanos hacia el país, incluyendo la actualización de la Estrategia Regional de Integración Socioeconómica de personas solicitantes de refugio, refugiadas, migrantes y retornadas (ERISE) en el eje temático sobre trabajo decente; o en el espacio **“Retos y Oportunidades para el Desarrollo de Iniciativas de Movilidad Laboral en Colombia”**, convocada por la Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el marco de la Política Integral Migratoria(PIM), se participa en la Subcomisión de integración socioeconómica y atención humanitaria a la población migrante, **concertando compromisos institucionales mediante un plan de acción.**

Igualmente, se participa en el Comité Técnico de Migración Laboral del Sector Trabajo, instancia de coordinación interinstitucional, cuyo **objetivo es orientar, formular y evaluar la implementación de la política migratoria laboral del Estado colombiano.**

Se inicia la gestión para incluir en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) los nuevos documentos que permiten **trabajar a un migrante en Colombia:** El PEP-Tutor, en el marco de la Resolución 2451 del 2025; y el Salvoconducto, según lo indicado en la circular externa 081 de 2025, del Ministerio de Trabajo.

Se gestiona la articulación de ACNUR y OIT con el programa **“Empleo sin Barreras”**, con el fin de que contribuyan al fomento de la contratación de la población migrante. Se logra que ACNUR comparta al programa las vacantes que identifique a través de su estrategia **“Juntos por la Inclusión”**; y que OIT realice una sistematización de oportunidades de mejora en el servicio para toda la población atendida, haciendo énfasis en los migrantes





Personas en proceso de reincorporación

Se realiza el **“Informe de cooperación sobre la población reincorporada y otras de interés de atención de la ARN”**, el cual tiene como objetivo identificar algunos proyectos de cooperación llevados a cabo en Colombia, con los cuales se pueda explorar la posibilidad de articulación con **la Estrategia Empleapaz**, y así apoyar la empleabilidad de la población atendida por esa entidad.

Se diseña una **propuesta piloto para fomentar la empleabilidad de la población en proceso de reincorporación en 3 municipios**: Soacha, Ibagué y Villavicencio, articulando para ello a empresas, prestadores y buscadores de empleo.

En diciembre del 2024, se hizo una **caracterización de la población reincorporada** que se encuentra inscrita en SISE, a corte de julio del 2024, la cual permite identificar **los perfiles laborales de esta población**, y de esta forma, saber a qué tipo de ofertas de empleo pueden aplicar con mayor éxito.

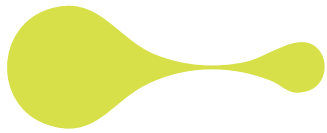
Se inició una **articulación con la ARN** para participar en los Encuentros Empresariales Territoriales, espacios orientados a sensibilizar al sector empresarial frente al proceso de **reincorporación y promover oportunidades de inclusión laboral y productiva** mediante diálogos con empresarios, gremios y aliados estratégicos. Estas actividades se llevarán a cabo en diferentes ciudades del país durante el segundo semestre del 2025.

Se participa **en 3 secciones del Subcomité de Sostenibilidad Económica del Sistema Nacional de Reincorporación** (3 de julio, 25 de agosto y 12 de septiembre), lo que representa un avance en la implementación del Programa de Reincorporación Integral (PRI). En estas reuniones se trabaja en las actividades del Plan de acción de la Subcomisión, quedando preliminarmente el SPE con 4 compromisos, los cuales tendrán una vigencia hasta el 2031.

Se avanza en la firma del **convenio interadministrativo entre el SPE y la ARN**, el cual tiene como objeto “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y operativos entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), con el fin de articular, fortalecer y desarrollar estrategias, planes, programas y acciones orientadas a la inclusión laboral de la población objetivo de la ARN a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo bajo un modelo de inclusión laboral, que permita mejorar **las condiciones de empleabilidad y acceso al mercado laboral formal de dicha población y su núcleo familiar**”.

Se logró la articulación entre la ARN y el programa para la mitigación de barreras de la Unidad del SPE, denominado **“Empleo sin Barreras”**, con el propósito de fomentar la empleabilidad de las personas en proceso de reincorporación. Este programa tiene cobertura en aproximadamente **150 municipios del país**.





Programa Empleo Sin Barreras

En el año 2024 el SPE inició la implementación del programa **"Empleo Sin Barreras"**, cuyo objetivo es 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 (como jóvenes, migrantes, mujeres, población LGTBIQ+, grupos étnicos, adulto mayor sin requisito para pensión, personas en proceso de reincorporación, personas con afectación en salud mental y personas con discapacidad), implementado a través de la Red de Prestadores del SPE, con servicios de registro, orientación, preselección, remisión a vacantes y mitigación de barreras.

Con cierre a 2024 se atendieron **5.767 personas, de las cuales 4.730 son víctimas** del conflicto armado y 1.037 pertenecen a otras poblaciones. Por otro lado, de las 5.767 personas atendidas 3.970 personas recibieron los servicios de mitigación de barreras. El programa tuvo cobertura en **15 departamentos y 29 municipios del país**.

Para la vigencia 2025, se está implementando la segunda versión del programa, el cual fue lanzado e inició ejecución el 20 de agosto de 2025. Para este año el programa tiene una meta de **3.662 personas atendidas**, de las cuales 2.600 corresponden a población víctima y 1.062 a otras poblaciones con barreras de inclusión laboral. Además, se tiene una meta estimada de **colocación de 1.281 personas**, con una mayor cobertura territorial llegando a 20 departamentos (Antioquia, Atlántico, Bogotá, Boyacá, Cundinamarca, Valle del Cauca, Magdalena, Santander, Córdoba, Meta, Nariño, Sucre, Bolívar, Caldas, Cauca, La Guajira, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Tolima) y 112 municipios.

Asimismo, se realizaron **lanzamientos territoriales del programa** acompañados de jornadas de atención tanto para la población como para el sector empresarial. Estas actividades se llevaron a cabo en Palmira (Valle del Cauca) el 22 de agosto; en Santa Fe de Antioquia (Antioquia) el 1 de septiembre; en Riohacha (La Guajira) el 3 de septiembre; en Soledad (Atlántico) el 9 de septiembre; y en Villavicencio (Meta) el 24 y 25 de septiembre.

La implementación del programa se ejecuta a través de la **Red de Prestadores del SPE**, cuyos aliados fueron seleccionados mediante un proceso competitivo liderado por la Corporación Volver a la Gente, en su rol de intermediario. Para la segunda versión del programa Empleo Sin Barreras, se pasó de dos prestadores aliados en 2024 a cinco en 2025, vinculando a Comfenalco Valle, Comfenalco Antioquia, la UT Me Empleo (conformada por BD Guidance y Urban Pro) y la Alianza Empleo Incluyente y Disruptivo (integrada por Disruptia y Fundación Colombia Incluyente).

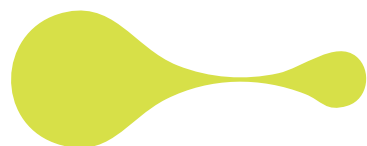
Para esta segunda versión del programa se realizó un diseño por parte de **las firmas Acrux Partners y Social Finance**, financiado con recursos de cooperación suiza y administrados por **Fundación Corona a través del programa Más Pago por Resultados**. Con un enfoque de contrato basado en desempeño, este diseño introduce un mecanismo de pago por resultados garantizando mayor eficiencia en la inversión pública y transparencia en el uso de recursos, al incluir dos métricas de pago: i) Por cumplimiento de la meta de atención (resultados intermedios) y ii) Por persona colocada (resultados finales), generando un incentivo por lograr mayores resultados de colocación laboral efectiva, dado que el pago final que reciben los **prestadores aliados que implementen el programa está sujeto a la cantidad de colocados que logren**.



CAPÍTULO 6

SUBDIRECCIÓN DE
DESARROLLO Y
TECNOLOGÍA





1. PUESTA EN PRODUCCIÓN DEL NUEVO SITIO WEB

El nuevo portal web del Servicio Público de Empleo ha sido puesto en producción, marcando una **transformación profunda para brindar una mejor experiencia a las personas**, empresas y prestadores que integran el ecosistema laboral colombiano.

Esta plataforma ha sido diseñada para ser **más accesible, moderna, inclusiva y fácil de usar**, de modo que cada usuario encuentre de forma clara, ágil y segura la información y los servicios que necesita. Este cambio va más allá de la apariencia: **representa una renovación tecnológica, comunicativa y de servicio**, que pone en el centro a las personas.

En línea con ese enfoque, se han incorporado espacios dedicados a grupos poblacionales específicos —como jóvenes, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, migrantes, comunidad LGBTIQ+, entre otros— con el propósito de **reconocer sus particularidades y promover la inclusión laboral con un enfoque diferenciado**. Con esta actualización, la institución reitera su compromiso de construir un entorno digital que facilite la empleabilidad, favorezca la intermediación laboral y garantice igualdad de oportunidades para todos.

CLICK AQUÍ PARA VER

<https://www.serviciodeempleo.gov.co>



2.



GESTIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SISE)

Durante la vigencia 2025, la gestión del **Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE)** ha permitido fortalecer la atención a la ciudadanía mediante **646 puntos de atención** en todo el país, facilitando el registro, almacenamiento y consulta de **10.559.452** hojas de vida, así como la inscripción y gestión de **2.918.925 vacantes**. Gracias al uso activo de la plataforma, se han realizado **3.123.338 actualizaciones de** hojas de vida, de las cuales **2.314.010** fueron efectuadas directamente por los buscadores de empleo y **809.328** por los prestadores del servicio, evidenciando el alcance, la usabilidad y el impacto del sistema en la intermediación laboral del país.



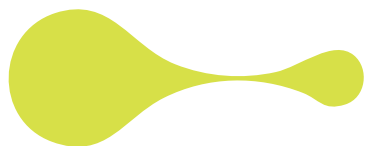
3.



CONCEPTO TECNOLÓGICO DENTRO DEL TRAMITE DE AUTORIZACIONES PARA LA PRESTACIÓN SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACIÓN DE EMPLEO

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología tiene dentro de sus actividades, participar **emitiendo concepto tecnológico en el trámite de autorización para la prestación servicios de Gestión y Colocación de Empleo dirigido a las personas jurídicas**, durante el último año se han emitido ciento ochenta y seis (186) conceptos. Así mismo, dentro de este proceso la dependencia participa en la realización de asesorías a los prestadores teniendo para el periodo un total de ochenta y cuatro (84) asesorías realizadas.



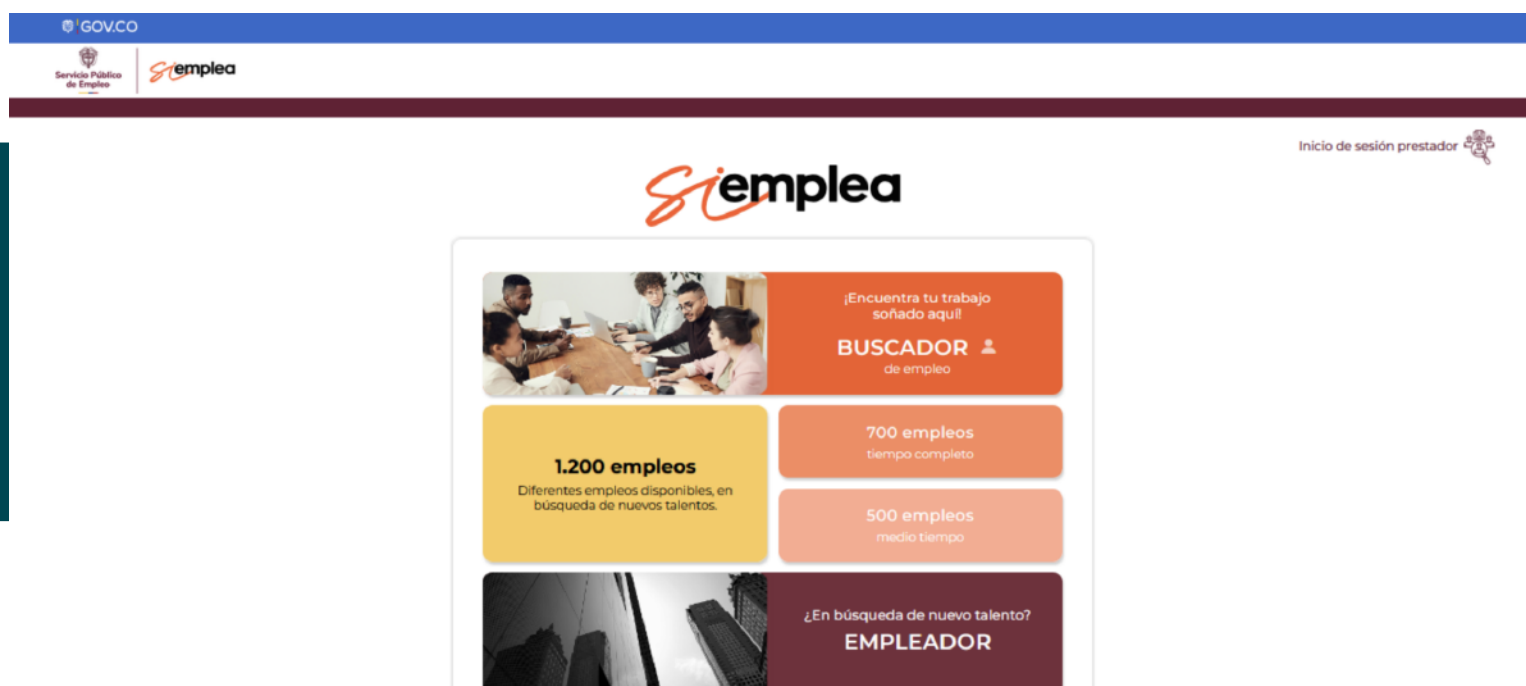


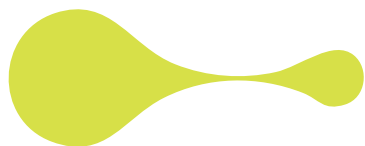
4. SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN COLOMBIA

Durante el 2025 se avanzó en el desarrollo del nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – **SiEmplea**. La Subdirección de Desarrollo y Tecnología acompañó técnicamente al Ministerio del Trabajo en la revisión funcional, las validaciones del sistema y la preparación técnica para su puesta en marcha, que incluye **la consolidación funcional, técnica y operativa del sistema**.

Así mismo, se inició el **proceso de articulación interinstitucional** con la Registraduría Nacional del Estado Civil para la definición del intercambio de información que permita la validación segura de identidad y la interoperabilidad con sistemas institucionales. Este avance constituye **un paso estratégico para fortalecer la precisión de la información y mejorar la experiencia de los usuarios**.

Estos avances consolidan **la base tecnológica, operativa y de gobernanza** del nuevo sistema Siemplea, impulsando una transición segura, moderna y alineada con las metas institucionales del Servicio Público de Empleo y del Ministerio del Trabajo.





5. BUSCADOR DE EMPLEO

Los principales beneficiarios son los ciudadanos en búsqueda de empleo, especialmente **jóvenes, mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad**, quienes históricamente han enfrentado mayores barreras para acceder a un trabajo digno y formal. Con corte noviembre de 2025, **8.367.380 personas** han utilizado el **Buscador Único de Empleo para consultar vacantes** y se cuenta con aproximadamente 290 mil vacantes a la fecha.

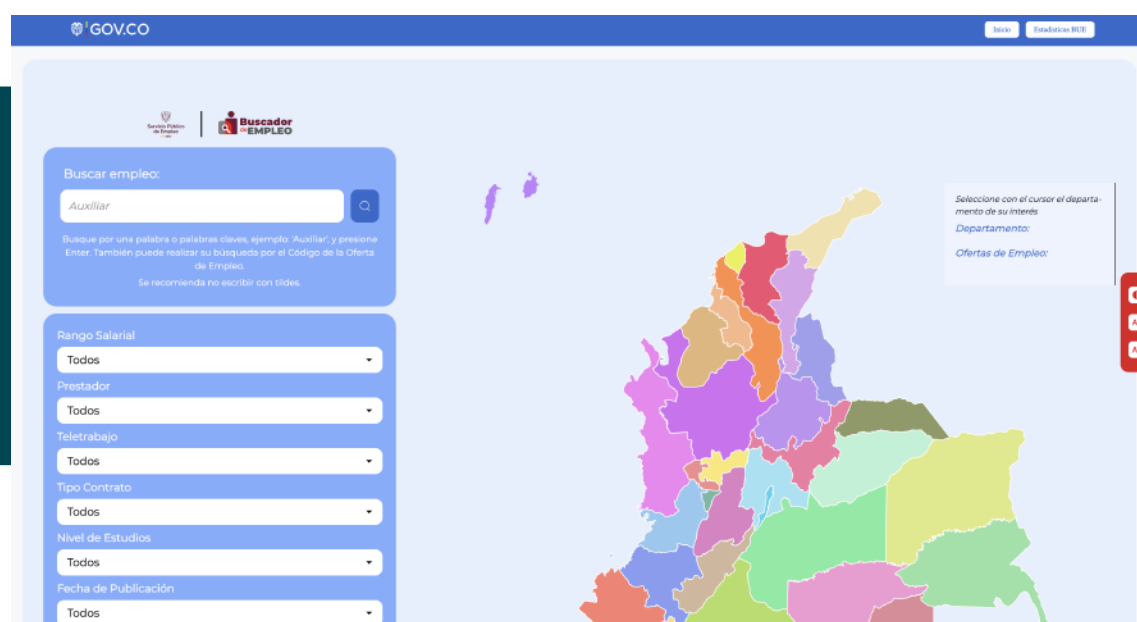
También se benefician los empleadores, al contar con un **canal digital confiable y gratuito para publicar ofertas y cubrirlas en menor tiempo**, así como los prestadores autorizados de la red del Servicio Público de Empleo, que disponen de un mecanismo centralizado para gestionar vacantes y acompañar mejor a sus usuarios.

Se fortaleció el Buscador de Empleo del Servicio Público de Empleo, una herramienta digital que acerca a las personas a las oportunidades laborales formales en todo el país. Su nueva versión ofrece una **navegación más sencilla, acceso ágil y un módulo de estadísticas para consultar las ofertas por fechas**. Gracias a estas mejoras, la ciudadanía puede encontrar fácilmente más de 294.172 vacantes disponibles a través de:

www.buscadordeempleo.gov.co, impulsando la conexión entre empleadores y buscadores de empleo en Colombia.

CLICK AQUÍ PARA VER

www.buscadordeempleo.gov.co



6. ANALÍTICA

CONSOLIDACIÓN Y ACTUALIZACIÓN CONTINUA DE LOS TABLEROS DE CONTROL DEL SPE

Se adelantó el mantenimiento, actualización y aseguramiento de calidad de los tableros de control que **consolidan la información estratégica del Servicio Público de Empleo**. Este proceso incluyó:

- * Validación permanente de las bases de datos y ajustes a los modelos analíticos.
- * Incorporación de mejoras visuales y funcionales en respuesta a las necesidades de los prestadores.
- * Alineación de los indicadores con los lineamientos institucionales y normativos vigentes.

Gracias a estas acciones, los prestadores disponen de **información confiable, actualizada y pertinente para apoyar la gestión operativa**, el seguimiento institucional y la toma de decisiones estratégicas basadas en evidencia.



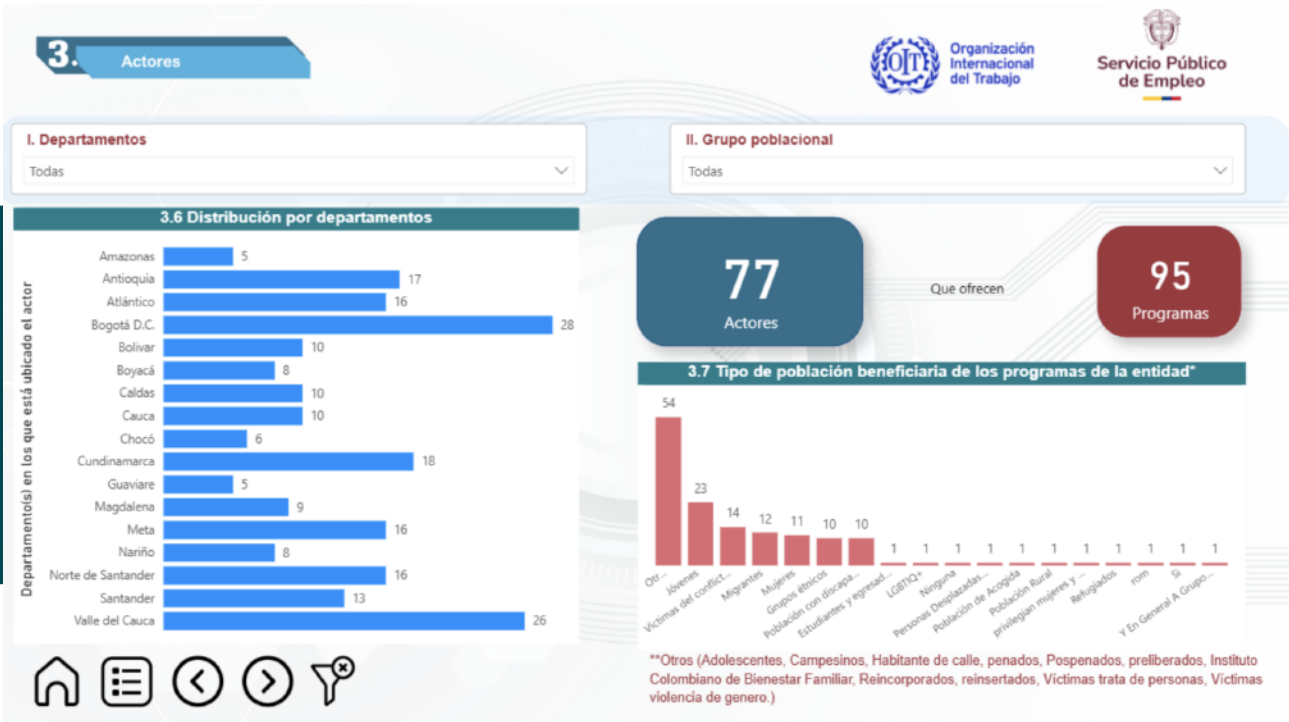
Además de los desarrollos técnicos, se impulsaron mejoras estructurales **al Visor del Ecosistema Laboral**, una herramienta que consolida información por departamentos y se alimenta a través de dos instrumentos diligenciados mediante formularios:

- * Instrumento de entrevistas a actores territoriales.
- * Instrumento de levantamiento de programas.

Con motivo del primer año de implementación del visor (octubre de 2025) y **con el fin de fortalecer la disponibilidad y calidad de la información**, se ejecutaron las siguientes acciones:

- * Levantamiento de información en nuevos departamentos.
- * Actualización de los datos de las entidades que actualmente hacen parte del visor.

Como resultado, **el Visor** amplió su cobertura territorial, incorporando información de **7 nuevos departamentos**, lo que incrementa la capacidad de análisis del ecosistema laboral y aporta insumos estratégicos para la planificación y articulación institucional. Como resultado de este avance, el Visor proporciona a la fecha la información de **77 Actores que ofrecen 95 programas y servicios especializados en los territorios priorizados**.





7. GOBIERNO DIGITAL

Se fortaleció la implementación de la Política de Gobierno Digital en cumplimiento del Decreto 767 de 2022. La Entidad ha avanzado significativamente en la **definición e implementación de acciones estratégicas que son fundamentales para su transformación digital**. Esta política ha permitido fortalecer la relación entre los grupos de valor e interés con la entidad, mejorando la prestación de servicios y generando mayor confianza a través del uso de tecnologías de la información. Dentro de las actividades realizadas se encuentran:

1.

Avances en la implementación del nuevo sistema de información SiEmplea, la cual, es una actividad definida en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones 2023-2026 de la Entidad, alineada con el Plan de Acción de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

2.

Avances en la implementación de la Política de Gobierno Digital, específicamente en lo relacionado con el cumplimiento de los lineamientos definidos en el Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial versión 3 del Ministerio TIC, en lo relacionado con transformación digital, gobierno de datos y sistemas de información.

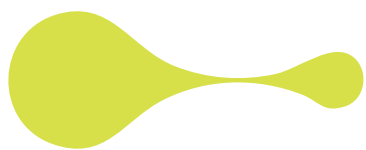
3.

Avances en la implementación del Plan Nacional de Infraestructura de Datos, comprendido entre otros por: seguridad, arquitectura TI, interoperabilidad y datos abiertos.

Es importante precisar que, lo anterior está alineado con **el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, lo cual, es evaluado por parte de Función Pública de forma anual a través del Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG). Por lo tanto, es una política esencial para **modernizar y mejorar los servicios ofrecidos, en el marco de la ejecución del proyecto de inversión**, que tiene como objetivo optimizar y propender por una mayor eficiencia, transparencia y accesibilidad a la información, lo que contribuirá significativamente a la mejora continua de la calidad de los servicios ofrecidos por la Entidad.

En virtud de lo anterior, se evidencia la mejora sustancial en el cumplimiento de la Política de Gobierno Digital por parte de la Entidad pasando de un 63% de la vigencia 2023 **a un 89.8% en la vigencia 2024, acorde a los resultados FURAG publicados por Función Pública**. Motivo por el cual, se definieron los aspectos de mejora a implementar en la presente vigencia con el fin de seguir avanzando en el cumplimiento.





8. SEGURIDAD DIGITAL

Durante la vigencia se avanzó de manera significativa en la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información MSPi, **fortaleciendo las capacidades institucionales para prevenir riesgos tecnológicos y garantizar la continuidad de los servicios misionales.** Este proceso incluyó la actualización de lineamientos, la adopción de buenas prácticas y la ejecución de acciones orientadas a proteger la información, responder oportunamente ante **posibles incidentes y asegurar la disponibilidad, integridad y confiabilidad de las plataformas digitales.** Con ello, se refuerza la protección de los datos personales y se incrementa la confianza de la ciudadanía en el uso de los servicios que ofrece la Entidad.

Las acciones desarrolladas en materia de seguridad digital abarcan la revisión y actualización de políticas, la gestión de riesgos, la clasificación de activos de información y el fortalecimiento del ciclo de gestión de incidentes. Estas actividades contribuyen a mejorar la postura de ciberseguridad y a consolidar la confianza en la prestación de los servicios. Aunque la Entidad ha mostrado un avance progresivo en los resultados del componente de Seguridad Digital, aún es necesario incrementar esfuerzos técnicos, económicos y operativos para continuar mejorando las capacidades institucionales y elevar el desempeño en futuras evaluaciones del FURAG. **Para la vigencia 2024, la Entidad aumentó el puntaje a 76,8 respecto a un 73,3 la vigencia 2023.**

En el marco de estas acciones, se llevó a cabo la modificación, ajuste y depuración de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información. Esta política establece los lineamientos para **proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información,** fundamentándose en el compromiso de la Alta Dirección y de los líderes de los procesos de la Entidad.

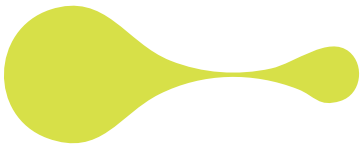
Durante la vigencia también se realizaron actividades de análisis y tratamiento de riesgos de seguridad de la información, mediante procesos de planificación y evaluación periódica. Como novedad, la Entidad **inició la ejecución sistemática de análisis de vulnerabilidades tecnológicas, orientados a identificar, prevenir y mitigar posibles ataques informáticos.** Estos análisis han cubierto equipos de escritorio y portátiles, así como los principales servicios expuestos por la Entidad, entre ellos el Portal Web, Data Empleo, Buscador de Empleo, equipos de red, correos institucionales y navegadores.

Finalmente, con el fin de proteger los activos de información, se ha fortalecido la gestión continua de incidentes de seguridad, **bajo un enfoque de articulación institucional,** análisis de datos, comunicación oportuna y detección temprana de vulnerabilidades, permitiendo mitigar su impacto y evitar afectaciones a la operación. Adicionalmente, se desarrolló la **primera versión del Plan de Recuperación de Desastres (DRP – Disaster Recovery Plan),** documento estratégico orientado a planificar la restauración de servicios tecnológicos ante ataques informáticos, fallas humanas, desastres naturales u otros eventos que puedan afectar la infraestructura.

CAPÍTULO 7

| SUBDIRECCIÓN, DE
ADMINISTRACIÓN
Y SEGUIMIENTO





a. Grupo de autorizaciones y monitoreo a la red de prestadores.

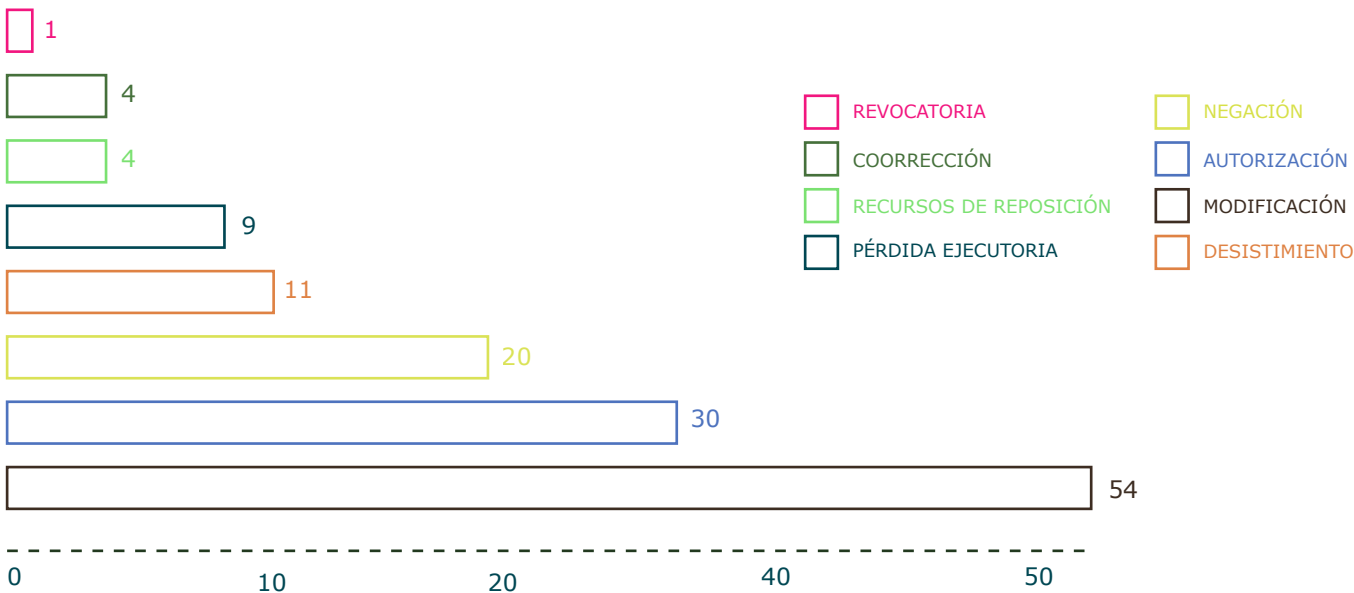
<< 1. Gestión de la Red de Prestadores del SPE

En el periodo indicado y en el marco de las funciones y metas planeadas institucionalmente, se gestionaron las siguientes acciones relevantes:

Durante el periodo comprendido entre el 01 de diciembre de 2024 y 30 de noviembre de 2025, se adelantaron 129 trámites administrativos relacionados con el proceso de autorizaciones (ver imagen 1). De este total, el 37% correspondió a trámites de modificación, el 28% a autorizaciones, el 15% a negaciones, el 9% a desistimientos, el 6% a pérdidas de ejecutoriedad, mientras que los recursos y las correcciones de actos administrativos representaron cada uno el 2%. Finalmente, el 1% correspondió a actos administrativos de revocatoria.

IMÁGEN #13

Total Trámites Administrativos desde el 01 de diciembre de 2024 al 30 de noviembre 2025 por tipo de trámite

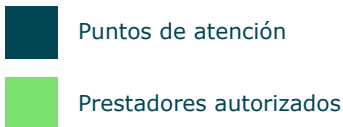


Fuente: Elaboración Propia - Base de Trámites Administrativos

<< 1.1

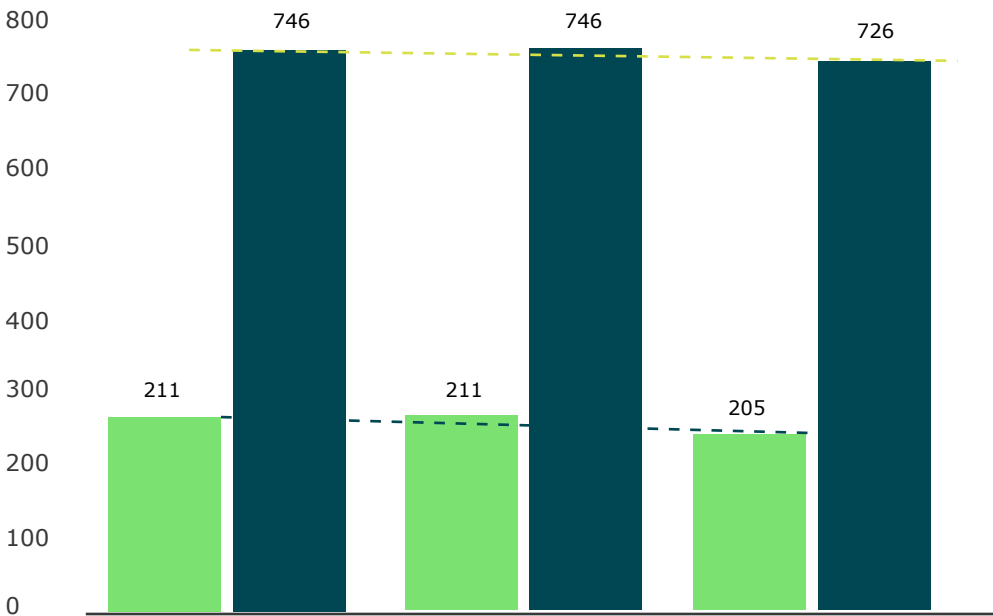
Registro público de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

Al 30 de noviembre de 2025, la Red de Prestadores está conformada por 211 prestadores, de los cuales 16 cuentan con autorización transnacional. En cuanto a los puntos de atención, se dispone de 746 puntos. La Red tiene presencia en 200 municipios de los 32 departamentos del territorio nacional.



IMÁGEN #14

Evolución Red de Prestadores desde Noviembre y Diciembre de 2025



✦ A la fecha, la Red está conformada por los siguientes prestadores:

1 Agencia Pública de Empleo del SENA

27 Agencias Públicas de Empleo de Entes Territoriales

42 Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de Cajas de Compensación Familiar

53 Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo

88 Bolsas de Empleo

« 1.2 Asesoría a la Red Pública de Prestadores del SPE

Asesorías previa al trámite administrativo de autorización.

El Servicio Público de Empleo, a solicitud del interesado en prestar servicios de gestión y colocación de empleo, **realizará una (1) asesoría previa antes del inicio del trámite** de autorización con el fin de que cuando se solicite la misma, se facilite la acreditación de las condiciones jurídicas, técnicas y operativas requeridas para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo.

Desde el 01 de diciembre de 2024 y hasta el 30 de noviembre de 2025, se han realizado un total de **137 asesorías previas al trámite administrativo**.

Monitoreo a la Red de Prestadores:

El Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores realiza tres tipos de acciones:

- Acciones Preventivas
- Acciones Correctivas
- Acciones Transversales

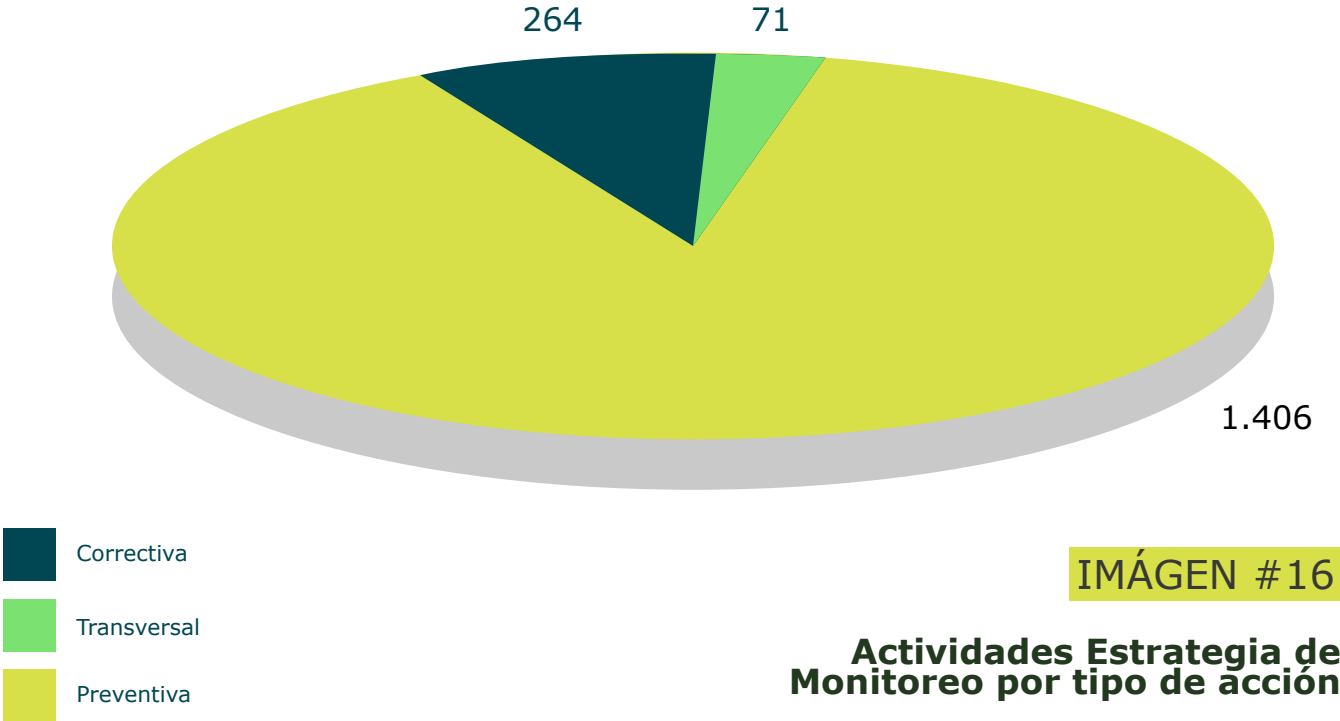
| Acciones | Actividad |
|-------------|--------------------------------------|
| Preventiva | Oficio de Bienvenida |
| | Recordatorio Reporte |
| | Datos Atípicos |
| Correctiva | No Reporte (FW-SISE-TRANS) |
| | Reporte Incompleto (FW-SISE-TRANS) |
| | Gestión Cero (FW-SISE-TRANS) |
| | Gestión de vacantes |
| | Visitas de Monitoreo |
| | Reuniones de monitoreo con prestador |
| Traversales | Capacitación prestadores FW |
| | Remisión a Capacitación GT-SISE |
| | Alerta inconsistencias internas |
| | Boletín de Indicadores |

Entre el 1 de diciembre de 2024 y el 30 de noviembre de 2025, se desarrollaron un total de 1.741 actividades, de las cuales el 81% correspondió a acciones preventivas, el 15% a acciones correctivas y el 4% a acciones transversales (Ver imagen No. 4)

IMÁGEN #15

Acciones de la Estrategia de Monitoreo

✦ **Total de acciones de monitoreo**



Fuente: Elaboración Propia - Matriz Estrategia de Monitoreo

« 1.3

Boletines informativos:

La Subdirección de Administración y Seguimiento realiza tres **(3) boletines** dirigidos a nuestros diferentes interesados, así:

- a. **Boletín de Caracterización de la Red de Prestadores del SPE,** el cual detalla la conformación de toda la red desagregada por prestadores y puntos de atención. Dicho boletín es publicado mensualmente en el portal de Dataempleo e intranet.
- b. **Boletín de Indicadores de Gestión de la Red de Prestadores del SPE,** se genera mensualmente y es remitido a los líderes de equipo de trabajo internos de la Unidad con el propósito de fortalecer el seguimiento interno de la gestión.
- c. **Informes estadísticos sobre la gestión de la Red de Prestadores del SPE,** correspondientes a la gestión de la Red de Prestadores para el periodo comprendido entre enero a noviembre de 2025 en el marco de lo establecido en la Resolución 293 de 2017.



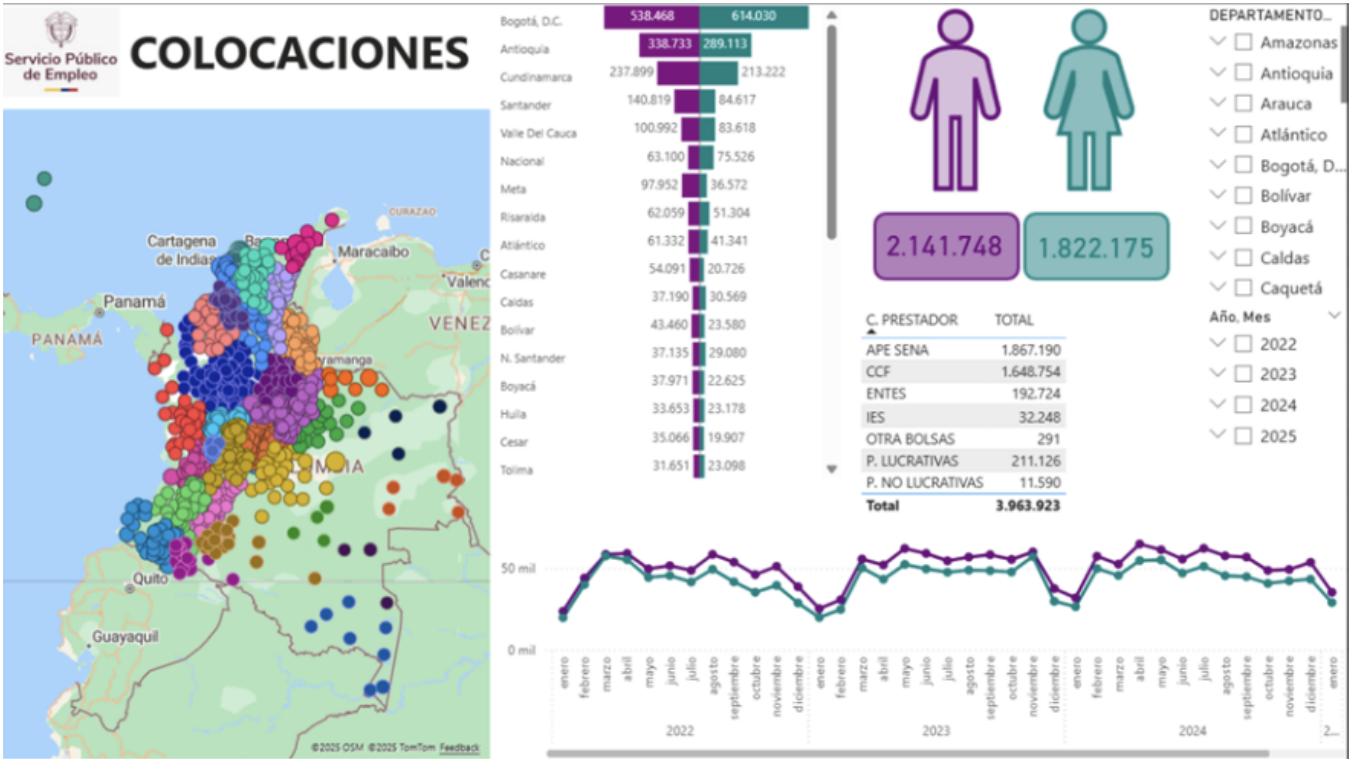
Adicionalmente, a partir del **mes de mayo de 2025** se han venido desarrollando informes de análisis con énfasis en temas específicos como:

- Agencias de las Cajas de Compensación Familiar
- Agencias Privadas Lucrativas
- Agencias Transnacionales

« 1.4

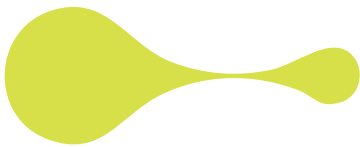
Generación de Reportes analíticos.

Se desarrolló un **tablero de control en línea** para la visualización de inscritos, colocaciones y puntos de atención de la red de prestadores. Esta herramienta, elaborada **en Power BI**, fue presentada en el Encuentro Nacional de Prestadores como información de análisis para los interesados.



IMÁGEN #16

Tabero de control de inscritos, colocaciones y puntos de atención de la red de prestadores.



b.

Información Estadística del Mercado Laboral

(Diciembre 2024 – Noviembre 2025)

La Subdirección de Administración y Seguimiento a través del portal **DATAEMPLEO**, pone a disposición la información estadística detallada sobre las **ofertas de empleo, los buscadores y las colocaciones del mercado laboral en Colombia**. A continuación, se presenta la información registrada en DATAEMPLEO entre diciembre 2024 y noviembre de 2025:



Oferta Laboral (Buscadores De Empleo) registrada en el SISE entre noviembre 2024 y diciembre de 2025

| Totales Hojas de Vida registradas entre diciembre 2024 - noviembre 2025 | | | | |
|---|---------|---------|------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Otro | Total |
| Total Hojas de Vida Nacional | 403.185 | 418.108 | 235 | 821.528 |
| Porcentaje de participación Nacional | 49,1% | 50,9% | 0,0% | 100% |

Fuente: Anexo Estadístico Buscadores de empleo registrados

Del total de buscadores de empleo registrados en el SISE en el periodo de análisis, **el 50,9% corresponden a mujeres y el 49,1% a hombres.**

En referencia **al rango etario**, el 30,4% corresponde a jóvenes entre 22 a 28 años, el 23,4% corresponde a edades entre 18 a 21 años y el 11,4% de 29 a 33 años.

Según **el nivel educativo** registrado en la hoja de vida, el 35,2% de los buscadores de empleo tienen nivel Bachillerato, el 11,9% son técnicos y el 11,8% tienen nivel universitario.

El 55,4% de los registrados en el SISE **no cuentan con experiencia**, el 12,8% tienen menos de 1 año de experiencia, y 9% tienen 1 año de experiencia.

| Registrados por Grupo étnico diciembre 2024 - noviembre 2025 | | | | |
|--|---------|---------|------|---------|
| Grupo étnico | Hombres | Mujeres | Otro | Total |
| Población negra, mulata o afrocolombiana | 9.965 | 11.100 | 6 | 21.071 |
| Población indígena | 4.972 | 5.058 | 6 | 10.036 |
| Población palenquera | 60 | 58 | 1 | 119 |
| Población raizal | 400 | 269 | 1 | 670 |
| Población Rrom | 81 | 79 | 0 | 160 |
| No pertenece | 387.707 | 401.544 | 221 | 789.472 |

Fuente: Anexo Estadístico Buscadores de empleo registrados

El **3,9% de los buscadores de empleo** registrados se considera parte de un grupo étnico.

Por otro lado, el **3,7%** de los buscadores de empleo registrados son migrantes de Venezuela, el **9%** son víctimas del conflicto armado, y el **0,9%** tienen algún tipo de discapacidad.

◆

Ofertas de Empleo registradas por la Red de Prestadores entre diciembre 2024 y noviembre de 2025

| Total ofertas de empleo | Nacional |
|-------------------------|-----------|
| | 2.022.684 |

De acuerdo con la información registrada por la Red de prestadores, para el periodo de diciembre de 2024 a noviembre de 2025 **se registraron 2.022.684 ofertas de empleo.**

El nivel educativo Bachillerato fue el más solicitado en las ofertas de empleo con 33,9%, seguido de técnico con 20,5% y universitario con 20,4%.

Fuente: Anexo Estadístico Ofertas de empleo registrados en SISE



A continuación, se describen las **ofertas de empleo por Rango Salarial**

| Ofertas de empleo por rango salarial | | Porcentaje de participación |
|--------------------------------------|---------|-----------------------------|
| Rango Salarial | Total | |
| Hasta \$1.000.000 | 47.860 | 2,4% |
| Entre \$1.000.001 y \$1.500.000 | 734.038 | 36,3% |
| Entre \$1.500.001 y \$2.000.000 | 313.593 | 15,5% |
| Entre \$2.000.001 y \$3.000.000 | 255.400 | 12,6% |
| Entre \$3.000.001 y \$4.000.000 | 70.002 | 3,5% |
| Más de \$4.000.000 | 79.521 | 3,9% |
| A convenir | 522.270 | 25,8% |

Fuente: Anexo Estadístico Ofertas de empleo registrados en SISE

El 36,3% de las ofertas de empleo ofrecieron entre \$1.000.001 y \$1.500.000 y el 26% fueron a convenir con el empleador.



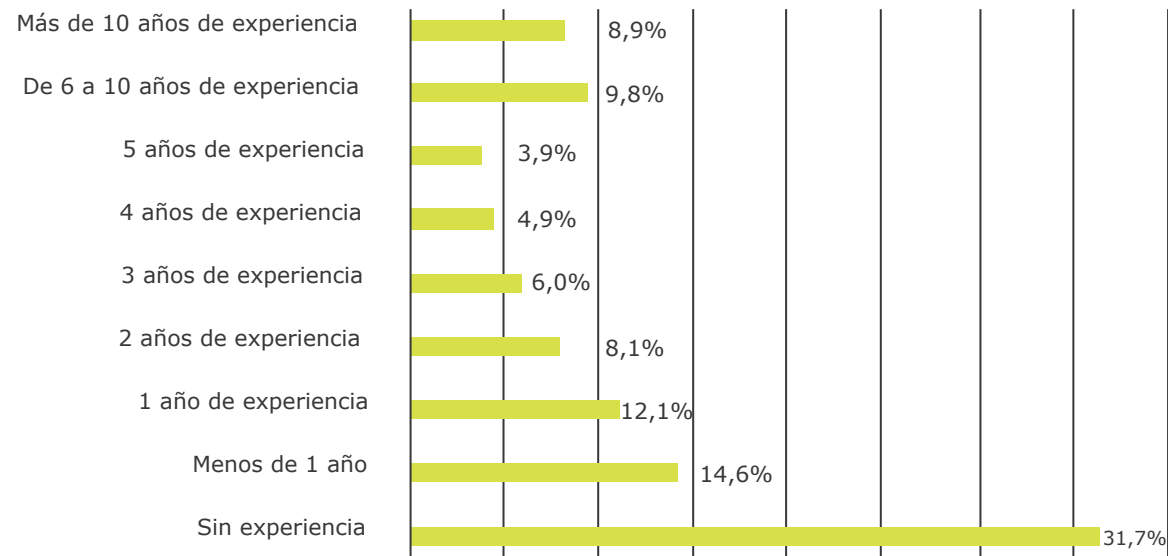
En cuanto a **la rama de actividad**, durante el periodo indicado las ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores muestran que el 43,6% corresponden a actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos; el 9,2% corresponden a comercio y reparación de vehículos; y el 7,8% de administración pública, defensa, educación y atención de la salud humana.

Frente a la **experiencia laboral** requerida por las ofertas de empleo, el 38,1% requiere un año de experiencia, el 29,3% no requiere experiencia, y el 15,6% requiere dos años de experiencia.



A continuación, se describe las ofertas de empleo por **experiencia laboral diciembre 2024 a noviembre 2025:**

PORCENTAJE DE OFERTAS DE EMPLEO POR EXPERIENCIA LABORAL



IMÁGEN #17

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

Porcentaje de ofertas de empleo por experiencia laboral

Las ocupaciones más solicitadas en las ofertas de empleo **registradas por la Red de Prestadores** en el periodo de análisis son para técnicos y profesionales del nivel medio con 23,1%, seguido por profesionales, científicos e intelectuales con 19,8%, y personal de apoyo administrativo con 18,1%.

Colocaciones registradas en el SISE – diciembrede 2024 - noviembre 2025

| Colocaciones | Hombres | Mujeres | Otro | Total |
|--------------|---------|---------|------|---------|
| Nacional | 381.869 | 302.352 | 61 | 684.282 |

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE



Entre noviembre de 2024 y diciembre de 2025 se registraron **684.282 colocaciones a nivel nacional**, de las cuales 302.352 fueron para mujeres (44,2%) y 381.869 para hombres (55,8%).

En cuanto a las colocaciones por rango etario, el 31,9% fueron para personas entre 22 a 28 años, el 19% de 29 a 33 años y 14,4% de 34 a 38 años. A continuación podemos observar las **colocaciones por rango etario según género**.

| Rango etario | Hombres | Mujeres | Otro |
|-----------------|---------|---------|------|
| De 14 a 17 años | 3.699 | 3.057 | 1 |
| De 18 a 21 años | 40.946 | 33.927 | 19 |
| De 22 a 28 años | 120.898 | 97.587 | 20 |
| De 29 a 33 años | 70.694 | 59.145 | 7 |
| De 34 a 38 años | 53.215 | 44.988 | 6 |
| De 39 a 43 años | 37.238 | 30.170 | 3 |
| De 44 a 48 años | 25.329 | 19.362 | 0 |
| De 49 a 53 años | 14.664 | 8.447 | 1 |
| De 54 a 57 años | 7.686 | 3.111 | 1 |
| De 58 a 62 años | 5.147 | 1.353 | 1 |
| Más de 62 años | 2.535 | 665 | 2 |

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

- | El 46,8%

>>

de las colocaciones fueron para personas con nivel educativo bachillerato,
- | El 15,2%

>>

fueron para técnico,
- | El 6,7%

>>

para universitario.

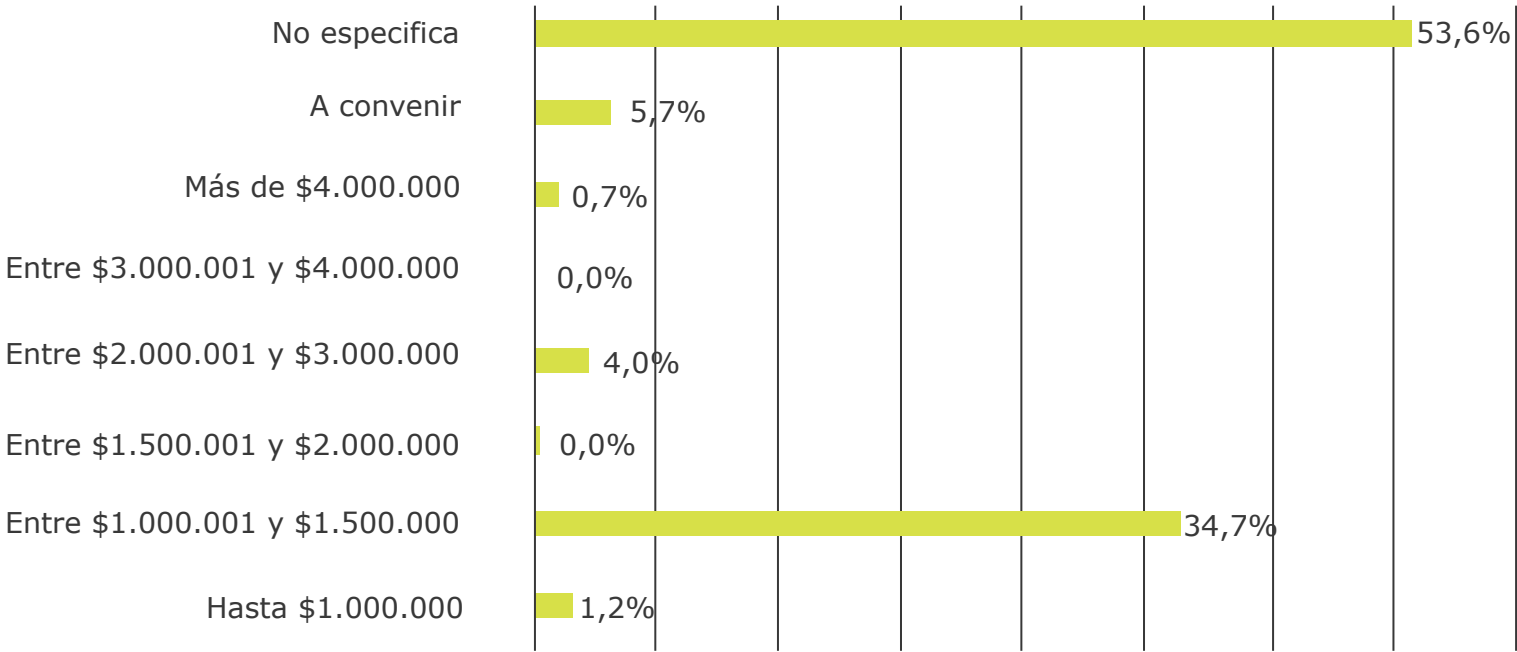


| Colocaciones por Nivel educativo | | | | |
|----------------------------------|---------|---------|------|---------|
| Nivel educativo | Hombres | Mujeres | Otro | Total |
| Preescolar | 18 | 36 | 0 | 54 |
| Primaria | 19.910 | 10.946 | 2 | 30.858 |
| Secundaria | 24.805 | 17.539 | 2 | 42.348 |
| Bachillerato | 184.296 | 135.992 | 27 | 320.315 |
| Técnico | 51.810 | 52.340 | 5 | 104.155 |
| Tecnológico | 20.678 | 16.823 | 2 | 37.503 |
| Universitario | 21.756 | 23.807 | 4 | 45.567 |
| Especialización | 4.381 | 4.357 | 0 | 8.738 |
| Maestría | 1142 | 999 | 0 | 2.151 |
| Doctorado | 78 | 47 | 0 | 125 |
| No se informa | 52.985 | 39.466 | 17 | 92.468 |

De **las colocaciones registradas** el 34,7% tenían como rango salarial entre \$1.000.001 y \$1.500.000, el 4,0% entre \$2.000.001 y \$3.000.000 y el 5,7% es a convenir.

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

COLOCIONES POR RANGO SALARIAL



IMÁGEN #18

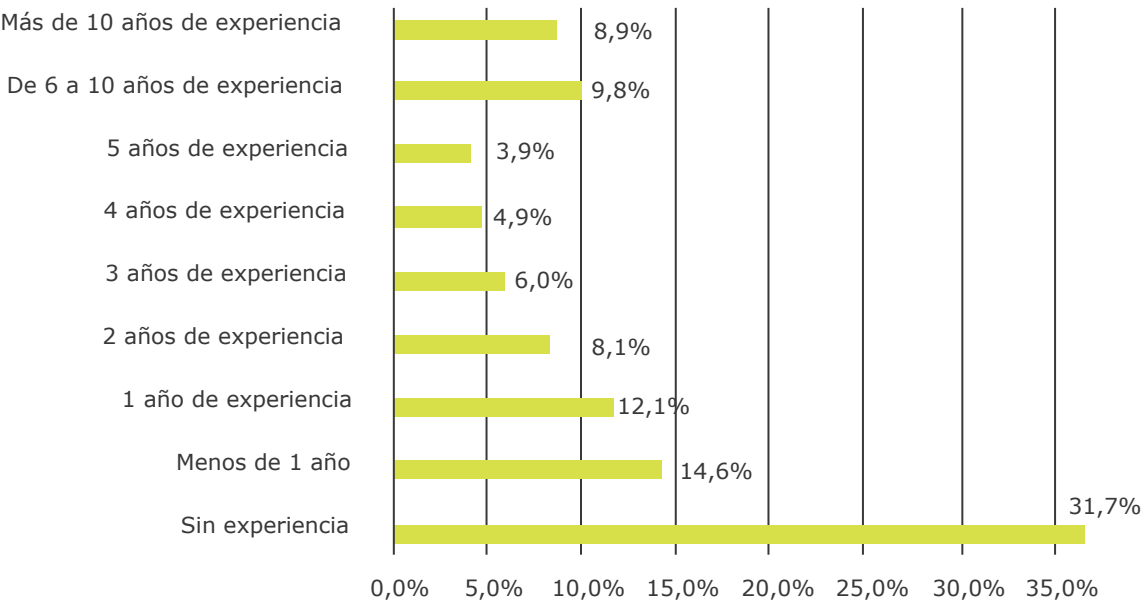
Porcentaje de colocaciones por rango salarial

Por otro lado, en cuanto a la **rama de actividad** donde se presentaron mayores colocaciones, el 19,1% fue para la rama de actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, seguido por construcción con 4,2%, y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 4,0%.

| Rama de actividades | Colocaciones | Porcentaje participación |
|--|--------------|--------------------------|
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca | 27.097 | 4,0% |
| Explotación de minas y canteras | 12.212 | 1,8% |
| Industrias manufactureras | 23.158 | 3,4% |
| Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos | 3.205 | 0,5% |
| Construcción | 28.469 | 4,2% |
| Comercio y reparación de vehículos | 23.971 | 3,6% |
| Transporte y almacenamiento | 13.546 | 2,0% |
| Alojamiento y servicios de comida | 12.813 | 1,9% |
| Información y comunicaciones | 2.783 | 0,4% |
| Actividades financieras y de seguros | 1.023 | 0,2% |
| Actividades inmobiliarias | 547 | 0,1% |
| Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos | 128.592 | 19,1% |
| Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana | 19.907 | 2,9% |
| Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios | 7.328 | 1,1% |
| No específica | 370.248 | 54,9% |

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

COLOCIONES POR EXPERIENCIA LABORAL



Las colocaciones por **núcleo básico de conocimiento** se dieron mayormente en ingenierías y afines con 5,8% seguido por ciencias económicas con 5,1%.

La **experiencia laboral requerida en las colocaciones** mostró que el 31,6% no exigía experiencia, el 14,4% solicitaba menos de 1 año y el 54,1% requería más de 1 año de experiencia.

IMÁGEN #19

Porcentaje de colocaciones por experiencia laboral

Fuente: Anexo Estadístico colocaciones registradas en SISE

PUBLICACIONES Y PRODUCTOS DATAEMPLEO



DataEmpleo es el portal diseñado para proporcionar información estadística detallada sobre las ofertas de empleo, los buscadores y las colocaciones del mercado laboral en Colombia, a partir del aprovechamiento estadístico de los registros administrativos del Servicio Público de Empleo. Entre diciembre de 2024 y noviembre de 2025 se han publicado los siguientes documentos y anexos estadísticos:



Anexos estadísticos de demanda laboral, oferta laboral y colocaciones, cifras a nivel nacional (departamental) y por las 23 principales ciudades. Publicaciones mensuales.



Boletín mensual de oferta laboral, Boletín mensual de demanda laboral, Boletín mensual de colocaciones

Publicaciones Octubre - Diciembre 2024

- Boletín poblacional Jóvenes con Empleo
- Cuidado remunerado en Colombia 2024
- Análisis del mercado laboral 2024
- Infografía discapacidad 2024
- Boletín Migrantes en el mercado laboral colombiano

Publicaciones 2025

- Infografía de la Mujeres en el SISE.
- Estudio de Suficiencia y Cobertura
- La duración de los procesos de búsqueda de empleo a través del SPE y su Red de prestadores.
- Boletín Víctimas del Conflicto Armado 2025.
- Documento de caracterización Empleos ambientales y verdes a través del SPE Nov 2021 – oct 2024
- Infografía Panorama del empleo doméstico en Colombia.
- Infografía LGBTIQ+ 2025.
- Los jóvenes en el mercado laboral 2024-2025.
- Personas negras, mulatas, afrocolombianas y afrodescendientes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.
- Comportamiento de las colocaciones de Mujeres Rurales en Colombia
- Análisis del Cuidado Remunerado en Colombia.

“

Dataempleo

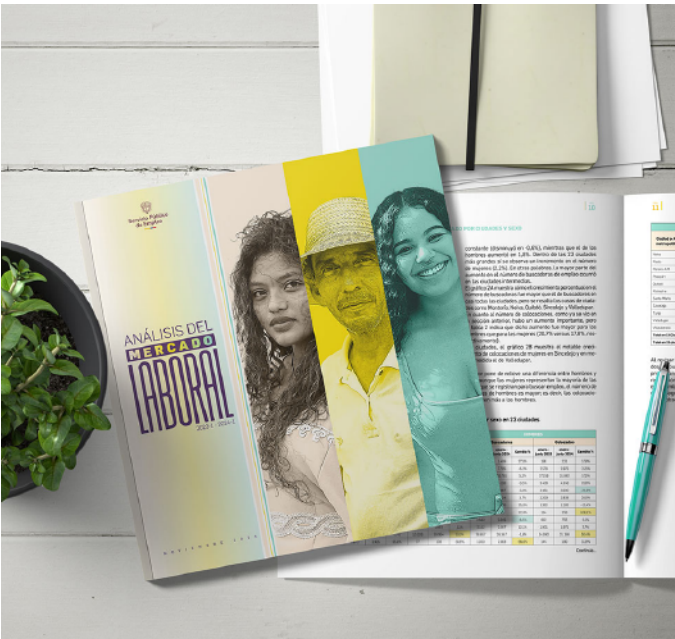
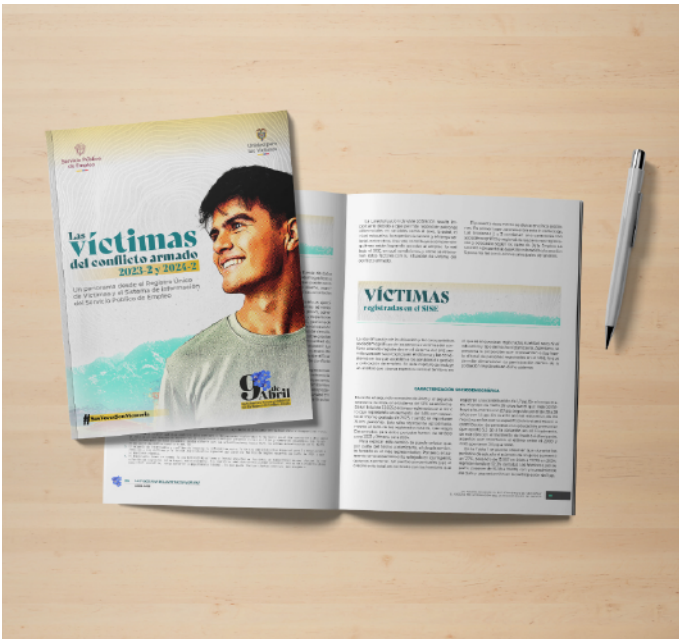
<https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>

Puede consultar nuestro video de DataEmpleo:

<https://youtu.be/wOp1tYmRW8k>

Publicaciones”

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones>





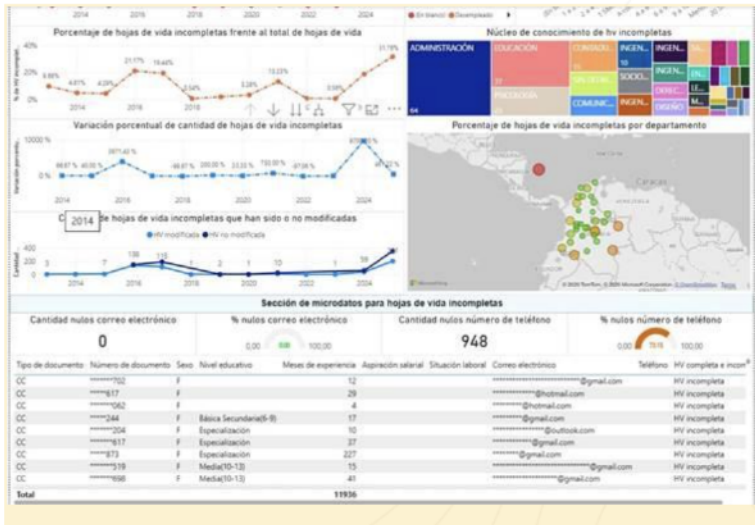
Herramientas y tableros

El Grupo de Estudio del Mercado Laboral diseñó y elaboró **un tablero dirigido a los prestadores**, que permite acceder a información sobre completitud de las hojas de vida registradas en el Sistema de Información SISE. Este tablero fue presentado a mediados de julio ante el Comité Directivo del SPE y finalmente en agosto fue publicado en el Visor de Ecosistema Laboral, sección Administración y Seguimiento

<https://analitica.serviciodeempleo.gov.co/>



Durante junio y julio de 2025, previo a la publicación oficial, se realizaron **socializaciones del tablero de hojas de vida**, destacando su presentación en el Encuentro Nacional de Prestadores, llevado a cabo los días 29 y 30 de julio de 2025 en la ciudad de Cali, con la participación de un alto número de prestadores pertenecientes a la Red del SPE.



Gestión y suscripción de convenios y acuerdos de entendimiento Entre el periodo de diciembre 2024 y noviembre 2025, el Servicio Público de Empleo suscribió los siguientes acuerdos de entendimiento y convenios en busca de **fortalecer la gestión y aprovechamiento de la información estadística de la entidad.**

----->



| 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 esta y los datos que serán suministrados. |
| Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE | Convenio interadministrativo | 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. |

(2025) INFORME DE RENDICIÓN
de cuentas



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
CARRERA 7 #31 -10 / PISO 13 Y 14 / BOGOTÁ D.C

WWW.SERVICIODEEMPLEO.GOV.CO