

INFORME PLAN DE ACCIÓN AÑO 2025

Informe sobre Seguimiento al Plan de Acción de las dependencias de la Unidad del SPE
Vigencia 2025 – Cuarto Trimestre (Cierre).



@servicio
empleo



@SPE
Colombia



Servicio Público
de Empleo (SPE)

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



@ServiciodEmpleo



YUBERTH ANTONIO ORDOÑEZ VERGARA
Director General

JAVIER MAURICIO GARCÍA QUIROZ
Secretaria General

IVÁN HERNANDO PARDO FLOREZ
Subdirector de Administración y Seguimiento

KELY JOHANA ECHEVERRY RIOS
Subdirectora de Promoción

LIBERTAD CÓRDOBA VARÓN
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

CLARA DANIELA GALVEZ ECHEVERRY
Asesora de Comunicaciones

HEBERT HERNÁN NOREÑA GIRALDO
Asesor Jurídica

JESÚS ANTONIO SALAMANCA TORRES
Asesor Misional

JUAN MANUEL BELLO JARAMILLO
Asesor Control Interno

BOGOTÁ D.C



@servicio
emp eocol



@SPE
Co ombla



Servicio Público
de Empleo (SPE)

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



@ServiciodEmpleo



I. Introducción

Con la creación del mecanismo de protección al cesante mediante la Ley 1636 de 2013, el Estado Colombiano garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, manteniendo su seguridad social y facilitando el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral.

Como parte fundamental de este mecanismo de protección se crea el Servicio Público de Empleo, con el fin de lograr la mejor organización del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda. Lo anterior debe ayudar a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades de acceso al mercado del trabajo, reduciendo los tiempos y los costos asociados a la búsqueda de empleo. De igual manera, el Servicio de Empleo ayuda a que los empresarios puedan contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.

De acuerdo con lo anterior, se creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo mediante Decreto 2521 de 2013 y se le otorgó como tarea fundamental: administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo, así como su Red de Prestadores; diseñar y operar su Sistema de Información y generar instrumentos para promoción de la gestión y colocación de empleo.

La construcción del Plan Estratégico Institucional de la Unidad Del Servicio Público De Empleo, tiene como principal referente el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND 2022-2026) Colombia, potencia mundial de la vida, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de los cuales, se contribuye a su cumplimiento en el objetivo número ocho “Trabajo decente y crecimiento económico”², la Ley 1636 de 2013 reformada y adicionada por la Ley 2225 de 2022 “Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia”, y el Decreto 2521 de 2012 por medio del cual se estructura la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Aunado al proceso de definición del Plan Estratégico, se realizaron jornadas participativas para definir la planeación estratégica de la Unidad del SPE; inicialmente, se hizo un análisis y un cruce entre los objetivos estratégicos institucionales que estaban definidos y lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo vigente, obteniendo como resultado las apuestas estratégicas, las cuales, serán la hoja de ruta de la Unidad para cumplir los retos identificados.

Resultado del proceso de gestión participativa de la Entidad, arroja como resultado el Plan de Acción de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, este construido como una herramienta del Proceso de Direccionamiento Estratégico, que permite evaluar el avance de la entidad, confrontando de manera periódica sus logros de cara a las proyecciones y cumplimiento de los objetivos establecidos al comenzar el año.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, dando cumplimiento a lo dispuesto por la ley, publica en su página Web el tercer informe de seguimiento al Plan de Acción 2025 donde se incluye información del trimestre comprendido entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2025. (Este informe puede ser consultado en la siguiente dirección: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/plan-de-accion-institucional/>).

II. Seguimiento al Plan de Acción 2025

La planeación estratégica de la vigencia 2025 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, está orientada a 5 objetivos estratégicos, que son el reflejo de su misión: Administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), 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.

Ilustración 1. Objetivos Estratégicos Institucionales



Fuente: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/la-unidad/quienes-somos/mision-vision>



@servicio
empleo



@SPE
CÓMILA



Servicio Público
de Empleo (SPE)

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



@ServiciodeEmpleo



El cumplimiento de estos objetivos estratégicos se verá reflejado en lo desarrollado en cada acción del Plan, en donde cada una de las dependencias de la Unidad del SPE propone tareas para el cumplimiento de lo que quiere lograr la Entidad durante este cuatrienio.

Las acciones estratégicas se definen como las actividades principales que permitirán la consecución de los objetivos estratégicos, y que permiten contribuir a las metas planteadas en el PND.

Las tareas corresponden a las actividades puntuales y necesarias para poder desarrollar las acciones que impactarán directamente a los objetivos estratégicos para la consecución de las metas planteadas.

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

El plan de acción para la vigencia 2025 está compuesto por los 5 objetivos estratégicos, los cuales se hacen alcanzables mediante las acciones materializadas y debidamente cumplidas.

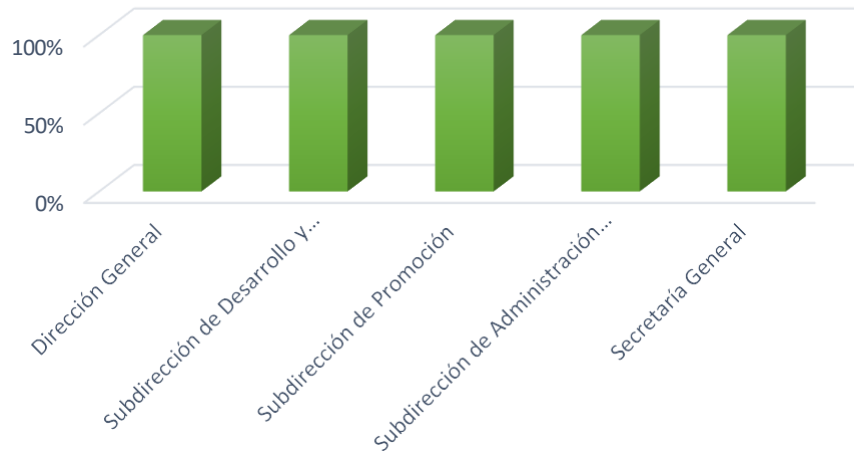
Todo lo contenido en el Plan Estratégico Institucional guardará relación con la Política de Riesgos de la Entidad, incluyendo los controles correspondientes para la mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción. De la misma forma, todos los planes institucionales y estratégicos hacen parte integral del Plan de Acción.

Ilustración 2. Plan de acción 2025



El seguimiento al plan de acción de la vigencia 2025 para el cuarto trimestre, se realizó de acuerdo con las acciones definidas y las tareas son ponderadas de acuerdo con su impacto sobre las acciones:

Cumplimiento Cuarto trimestre 2025



Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE

Dependencias Unidad del SPE	Cumplimiento Cuarto Trimestre 2025
Dirección General	
Asesor Jurídico	100%
Asesor de la Dirección	100%
Asesor Comunicaciones	100 %
Asesor Planeación	100%
Subdirección de Desarrollo y Tec.	100%
Subdirección de Promoción	100%
Subdirección de Administración y Seg.	100 %
Secretaría General	99,8%

Fuente: Información y Evidencias Entregadas Registradas en el aplicativo SEPIA por las Dependencias con corte a 31 de diciembre de 2025



@servicio
emp eocol



@SPE
Co ombla



Servicio Público
de Empleo (SPE)

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



@ServiciodEmpleo



De acuerdo con la tabla anterior, se observa en el seguimiento un comportamiento positivo sobre el cumplimiento de lo proyectado por las dependencias al inicio del año, generando un cumplimiento del 100% del plan de acción propuesto para la vigencia 2025- Cuarto trimestre y cierre del año:

- La Subdirección de Promoción orientó su gestión al fortalecimiento técnico y estratégico de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), en el marco de la mejora continua institucional. A través de las actividades definidas en su plan de trabajo, lideró la estructuración del plan de acción y el diseño de instrumentos técnicos que soportan la implementación de estrategias tanto en el ámbito de la gestión técnica como en la estrategia territorial del sector hidrocarburos, favoreciendo una intervención más organizada, focalizada y alineada con las dinámicas del mercado laboral.

De manera complementaria, la Subdirección promovió acciones con enfoque diferencial, orientadas a facilitar la implementación territorial de las estrategias institucionales y los ajustes a la ruta de empleabilidad, contribuyendo a una atención más pertinente de las poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo. Así mismo, se impulsaron estrategias de articulación con entidades del sector trabajo y otras instancias interinstitucionales, en coherencia con las líneas definidas por la Dirección General, con el propósito de fortalecer la política del Servicio Público de Empleo y consolidar el trabajo coordinado a nivel nacional y territorial.

En el marco del proceso de rediseño del modelo de inclusión laboral del SPE, se avanzó en la revisión del documento ejecutivo, incorporando observaciones, comentarios técnicos y aportes generados por los dos grupos internos de la Subdirección, lo que permitió enriquecer el enfoque conceptual y operativo del modelo. Finalmente, en el mes de diciembre de 2025 se llevó a cabo el Encuentro Nacional de Prestadores del SPE, espacio estratégico de articulación, retroalimentación y fortalecimiento de capacidades, que aportó a la consolidación de lineamientos comunes y al mejoramiento continuo de la gestión de la Unidad del SPE.

- Durante la vigencia 2025, la Subdirección de Administración y Seguimiento fortaleció la gestión institucional mediante la generación de boletines técnicos y documentación especializada, a partir del análisis sistemático de información relacionada con buscadores de empleo, demanda laboral, tejido empresarial y fuentes externas, incorporando enfoques territorial, poblacional y sectorial. En este marco, se elaboraron el estudio de suficiencia y cobertura de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) y el diagnóstico y análisis de caracterización de los prestadores con enfoque de inclusión laboral, insumos clave para la toma de decisiones basadas en evidencia. De manera complementaria, se adelantaron acciones orientadas a la actualización de la documentación del proceso de gestión de la Red de Prestadores, contribuyendo al fortalecimiento técnico, la estandarización de lineamientos y la mejora continua de la gestión de la Unidad del SPE.
- La Secretaría General, a través de sus procesos de apoyo, desempeñó un rol estratégico en el fortalecimiento de la gestión administrativa, financiera, logística y operativa de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE). Su gestión se orientó a garantizar condiciones institucionales adecuadas para el óptimo desempeño de los servidores públicos y contratistas, mediante la planeación, administración y control eficiente de los recursos físicos, tecnológicos, presupuestales y de talento humano requeridos para el funcionamiento de la Entidad.

En este marco, se aseguraron procesos oportunos de adquisición de bienes y servicios, gestión contractual, ejecución presupuestal, soporte administrativo y mantenimiento de la infraestructura institucional, elementos fundamentales para respaldar de manera transversal el desarrollo de los procesos misionales. Esta articulación entre los procesos de apoyo y las áreas técnicas permitió reducir riesgos operativos, optimizar el uso de los recursos públicos y mejorar la capacidad de respuesta institucional frente a las necesidades de la Red de Prestadores y los grupos de valor.

- Durante la vigencia 2025, la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE) avanzó en el fortalecimiento de su gestión institucional a través de acciones orientadas a la consolidación del nuevo sistema de información, en el marco de un enfoque de mejora continua y transformación digital. En este contexto, durante el trimestre se definieron y formalizaron el protocolo y el checklist para la entrega del sistema, como parte del proceso de maduración del diseño de estandarización de la arquitectura de integración. Este ejercicio permitió establecer criterios técnicos claros, homogéneos y verificables, alineados con el modelo de interoperabilidad institucional, garantizando mayor control, coherencia y calidad en la implementación de las soluciones tecnológicas.

El protocolo definido describe de manera estructurada las condiciones, etapas, validaciones y responsables asociados al proceso de entrega del sistema, constituyéndose en una guía técnica para asegurar que cada componente cumpla con los lineamientos funcionales, de integración y de seguridad de la información. De forma complementaria, el checklist se consolidó como una herramienta operativa que facilita la verificación sistemática de los aspectos técnicos, funcionales y de interoperabilidad, fortaleciendo la trazabilidad de los procesos y reduciendo riesgos asociados a desviaciones en el desarrollo o implementación de los módulos del sistema.

Paralelamente, se llevó a cabo el refinamiento de las Historias de Usuario (HU) iniciales, con el propósito de fortalecer la definición de los criterios de aceptación y detallar de manera más precisa los procesos, estructuras de información y variables requeridas. Este ejercicio permitió mejorar la calidad de los requerimientos funcionales, optimizar la comunicación entre los equipos técnicos y funcionales, y asegurar que el desarrollo del sistema responda de manera más efectiva a las necesidades operativas de la Entidad y de la Red de Prestadores.

Así mismo, se ajustó el formato de presentación de las Historias de Usuario con el fin de estandarizar y optimizar la documentación, facilitando su comprensión, seguimiento y control. Como parte de este proceso de normalización documental, se realizaron ajustes en los títulos de las HU, manteniendo sus respectivos identificadores para conservar la trazabilidad histórica. Como resultado del refinamiento, quedaron definidas las siguientes Historias de Usuario: HU2062 – Marcación LGBTIQ; HU2064A – Ajustes en razones de no selección para vacantes; HU2064B – Implementación de flujo seguro para eliminación de hojas de vida de buscadores; y HU2064C – Reactivación de buscadores declinados en vacantes vigentes y cerradas.

En conjunto, estas acciones técnicas y metodológicas fortalecieron la gobernanza del nuevo sistema de información, promoviendo mayor estandarización, control de calidad y alineación con los objetivos estratégicos de la Unidad del SPE. La implementación de instrumentos formales de validación, junto con la mejora en la definición de requerimientos, contribuyó a robustecer la capacidad institucional para gestionar soluciones tecnológicas de manera estructurada, segura y eficiente, impactando positivamente la mejora continua de la gestión y la sostenibilidad operativa de la Entidad.

- La Dirección General adelantó acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), en el marco de un enfoque de mejora continua. En este contexto, se avanzó en la estructuración y socialización de lineamientos dirigidos a las diferentes dependencias, con el propósito de fortalecer la operación y el desempeño de la Red de Prestadores del SPE. Como parte de estos avances, se elaboraron documentos técnicos especializados relacionados con la duración de los procesos de búsqueda de empleo, el análisis de sesgos ocultos en los procesos de selección, y el estudio del mercado laboral y el análisis de colocaciones por grupos etarios para el periodo 2023–2024, insumos que respaldan la toma de decisiones basadas en evidencia y la formulación de estrategias más pertinentes.

Adicionalmente, la Dirección General participó en espacios estratégicos de coordinación, articulación y generación de alianzas con actores del sector público, privado y de cooperación, orientados a la promoción y el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores. Estas acciones contribuyeron a consolidar capacidades institucionales, mejorar la articulación interinstitucional y robustecer el soporte técnico de la Entidad, impactando positivamente la calidad de la gestión y el cumplimiento de la misión de la Unidad del SPE.

IV Recomendaciones:

- Los documentos, informes o reportes relacionados en las evidencias deben ser gestionados en la plantilla dispuesta para tal fin.
- Una vez enviado el correo electrónico a las dependencias solicitando el seguimiento del plan de acción, estas contarán con 1 semana calendario para que realicen sus reportes a través del aplicativo, luego se realizará el seguimiento desde la oficina de planeación y se generarán las observaciones correspondientes. Para realizar los ajustes y modificaciones se otorgará un plazo de 3 días para su diligenciamiento, en caso de que alguna dependencia cuenta con una dificultad frente al manejo del aplicativo, se deberá informar inmediatamente para solucionar la situación y así mismo darle continuidad al proceso. En caso de que las dependencias requieran un plazo mayor al establecido, deberán enviar un correo electrónico al Asesor de Planeación realizando la solicitud con su respectiva justificación.
- Es muy importante reportar un seguimiento cualitativo de calidad, en el cual se describa de manera general las tareas desarrolladas en el periodo determinado, definir muy bien que se ha realizado y el alcance de acuerdo con lo programado, en este espacio no es necesario relacionar las evidencias ya que para eso existe el espacio de gestión de evidencias en el aplicativo SEPIA.
- Tener todas las evidencias de las actividades propuestas en el plan de acción al día, hay que recordar que la información aquí reportada debe corresponder a las evidencias propuestas inicialmente en cada vigencia.
- Es importante determinar cuándo es necesario modificar las tareas y acciones inicialmente propuestas en el plan de acción, teniendo en cuenta la oportunidad de ajuste del plan, acompañado con la correspondiente justificación.
- Se debe aclarar que, aunque una dependencia no haya cumplido con el 100% de lo propuesto, estas actividades se podrán cumplir en el transcurso del año, dado que son actividades proyectadas para la vigencia o de acuerdo con la periodicidad establecida.
- Se recomienda en caso de que algún funcionario por alguna razón no continúe con sus labores en la Entidad, este debe dejar en su repositorio de información, el avance de las actividades que venía desarrollando a la fecha, con el fin de dar continuidad con lo proyectado durante el año y así mismo evitar dificultades en el reporte de información.
- Realizar seguimientos continuos desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de que el cuerpo directivo conozca de primera mano, la situación actual del cumplimiento del plan.
- Todo lo desarrollado en este informe se realizó con base en la última versión del Plan de Acción Institucional 2025 publicada en el botón de transparencia de la página web de la Entidad.
<https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/plan-de-accion-institucional>.

Asesora de Planeación - Unidad del SPE

