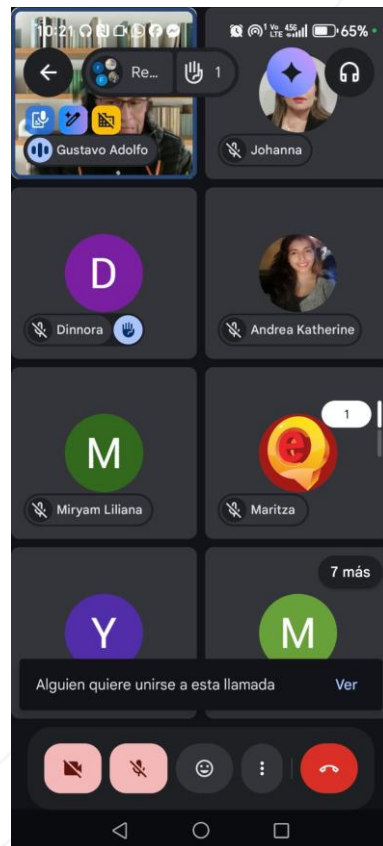
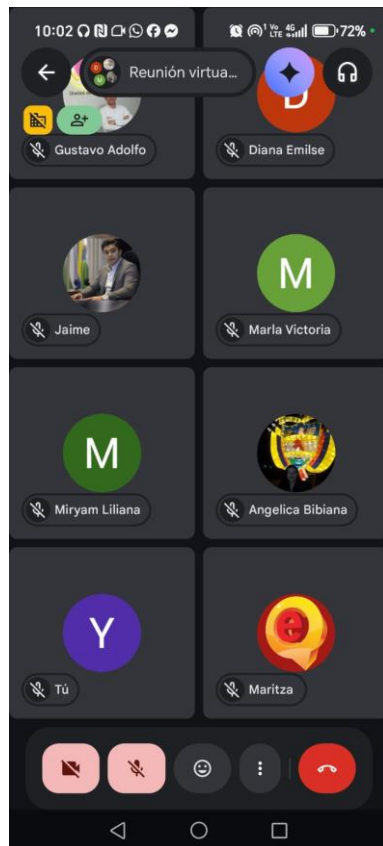


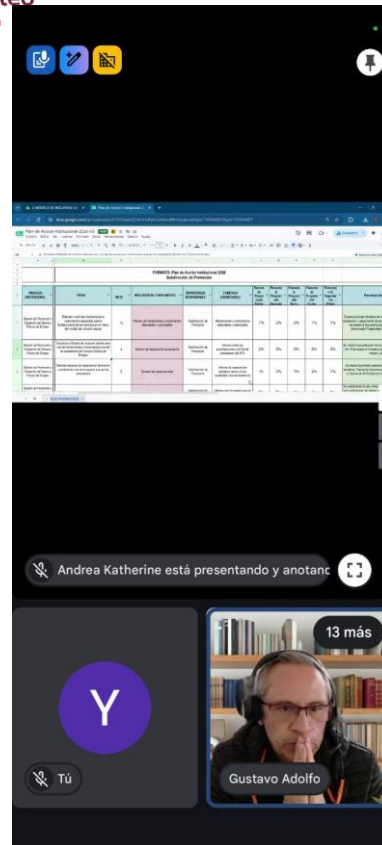
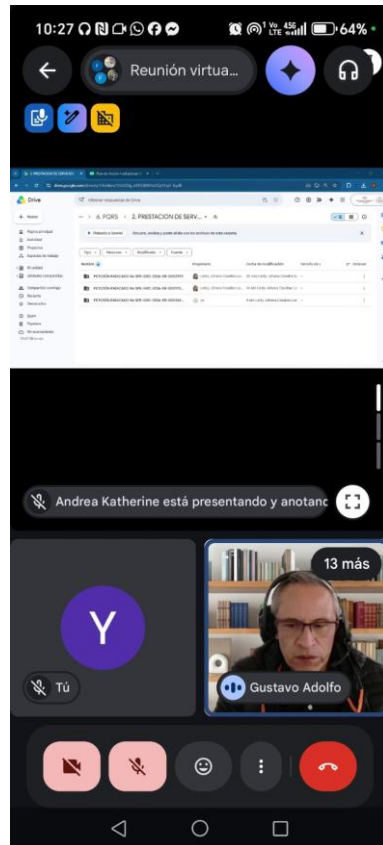
Nombre de la reunión:	Reunión virtual Grupo Innovación
Objetivo:	Planificación de metas semestrales y coordinación la gestión de evidencias para asegurar cumplimiento institucional.
Conclusiones:	Dentro de las actividades pendientes se concluyó que de ahora en adelante solo se permitirá el correo institucional para garantizar el cargue de evidencias y continuidad institucional. Se consolidó la presentación de logro para reportar a la subdirectora y se formalizarón acuerdos para gestionar datos estadísticos.
Fecha:	01 de junio de 2026

Captura de pantalla o registro fotográfico:





Servicio Público
de Empleo



Asistentes:

De manera virtual nos reunimos el grupo de innovación compuesto por:
El Coordinador : Gustavo Adolfo Camelo y los siguientes compañeros de trabajo
Jaime Alberto Mejía Alvarán
Yuly Andrea Mejía Londoño
Dinnora Jiménez Marín
Miryam Liliana García Sepúlveda
Leidy Johana Casallas Loza
Paula Andrea Claros Gregory
Andrea Katherine Sanabria Gordillo
Diana Emilse Pulido Garay
Benjamín Edilson Piñeros Alfonso
Angelica Bibiana Gonzalez Romero
Maritza Barrera Archila
Marla Victoria Peña Moreno



@servicio
empleocol



@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



@ServiciodeEmpleo



Desarrollo:

planificación: Gustavo Adolfo Camelo Hurtado dio la bienvenida al mes de junio, agradeciendo al grupo de innovación por los avances realizados y enfatizando la importancia de cumplir con los objetivos contractuales y el cierre del primer semestre para el 30 de junio

Estructura del grupo y gestión de evidencias: Se definieron tres equipos internos: herramientas (producción), tendencias (empleos verdes, gestión empresarial) y poblaciones (actividades y gestión documental), subrayando la necesidad de generar evidencias sólidas para alimentar documentos como los del Consejo Nacional de Política Económica y Social.

Uso de correo electrónico institucional: Se recordó que todo el personal cuenta con correo institucional y debe utilizarlo obligatoriamente para comunicaciones, reuniones externas y acceso a las carpetas compartidas en Drive, evitando el uso de correos personales.

Seguimiento al Plan de Acción: El segundo trimestre finaliza el 30 de junio, dejando un periodo operativo de 19 días hábiles, durante el cual se deben cumplir las metas de producción de herramientas e instrumentos.

Modelo de Inclusión Laboral: Se instó al personal a apropiarse del modelo de inclusión laboral y utilizarlo transversalmente en todas las actividades y respuestas a entidades externas, asegurando que se mencione como herramienta para visualizar la inclusión.

Capacitación técnica y validación de la Guía Poblacional: Se programaron espacios de capacitación técnica para el 17 de junio y se definió la validación de la Guía Poblacional mediante un pilotaje con prestadores seleccionados, con el fin de obtener insumos para la versión final antes de concluir el mes.

Lanzamiento de Acciones que Conectan: Se prepara el lanzamiento de la iniciativa Acciones que Conectan, cuyo formulario de registro estará disponible próximamente para quienes hayan completado la caracterización, bajo la gestión de Angélica Bibiana González Romero, Diana Emilse Pulido Garay y Yuly Andrea Mejía.

Implementación del plan de acción DPS-Ministerio-Servicio Público de Empleo: Se formalizó la suscripción de un plan de acción entre el DPS, el Ministerio y la Unidad del Servicio Público de Empleo, con actividades puntuales que requieren seguimiento. Yuly Andrea Mejía Londoño será el enlace principal en la entidad para coordinar el cumplimiento de estas actividades junto a Laura Benito, asegurando la colaboración de los líderes de cada área temática según corresponda.

Preparación para la reunión con la Subdirección: Para la reunión de la tarde con la Subdirectora, se solicitó al equipo tener listos los avances y productos generados por cada área. Se enfatizó que la presentación debe ser integral, mostrando el trabajo del equipo de manera consolidada, evitando entrar en detalles individuales innecesarios, para facilitar una revisión efectiva de los logros.

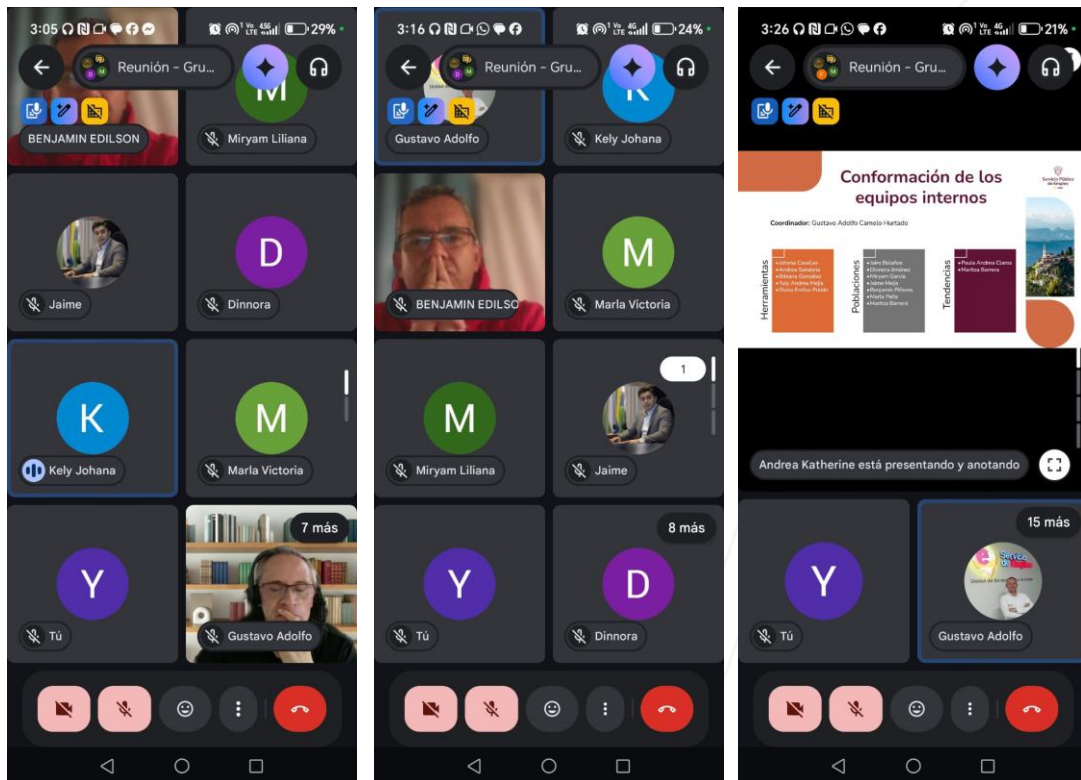
Unificación de la presentación de equipo: Andrea Katherine Sanabria Gordillo presentó la estructura de la diapositiva para la reunión de la tarde, señalando que falta información sobre diversas poblaciones y unificando el formato para las tendencias y herramientas. Se encargó a Dinora Jiménez Marín y Marla Victoria Peña Moreno la consolidación de la información de poblaciones para asegurar una presentación articulada.

Conclusiones:

Dentro de las actividades pendientes se concluyó que de ahora en adelante solo se permitirá el correo institucional para garantizar el cargue de evidencias y continuidad institucional. Se consolidó la presentación de logro para reportar a la subdirectora y se formalizaron acuerdos para gestionar datos estadísticos.

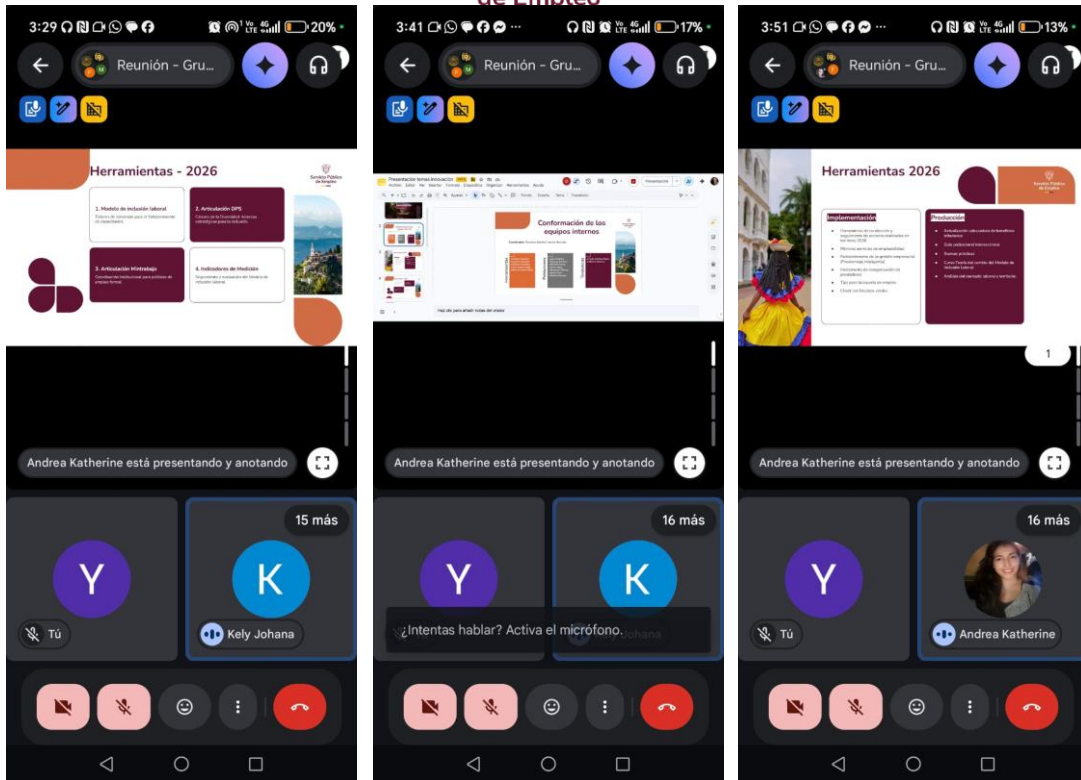
Nombre de la reunión:	Reunión - Grupo Innovación y Subdirección
Objetivo:	Revisión de cambios en supervisiones contractuales y avances operativos mediante informes de gestión técnica y poblacional.
Conclusiones:	La reunión revisó cambios en supervisiones contractuales y avances operativos mediante informes de gestión técnica y poblacional.
Fecha:	1 de junio de 2026

Captura de pantalla o registro fotográfico:





Servicio Público de Empleo



Asistentes:

La reunión se desarrolló de manera virtual con los siguientes asistentes:

Subdirectora: Kelly Johana Echeverry Rios

Coordinador: Gustavo Adolfo Camelo
y los siguientes compañeros de trabajo:

Jaime Alberto Mejía Alvarán

Yuly Andrea Mejía Londoño

Dinnora Jiménez Marín

Miryam Liliana García Sepúlveda

Leidy Johana Casallas Loza

Paula Andrea Claros Gregory

Andrea Katherine Sanabria Gordillo

Diana Emilse Pulido Garay

Benjamín Edilson Piñeros Alfonso

Angelica Bibiana Gonzalez Romero

Maritza Barrera Archila

Marla Victoria Peña Moreno

Desarrollo:

Apertura y contexto general: La subdirectora Kely Johana Echeverry Rios dio inicio a la sesión, saludó al equipo de innovación y contextualizó la reunión sobre las supervisiones que estarán a cargo de los funcionarios de planta de la subdirección.

Se informó que la semana anterior se trabajó en las modificaciones y sugerencias enviadas por la subdirección al Secretario General, las cuales fueron distribuidas según la capacidad y experticia de cada integrante del equipo.



@servicio
empleoecol



@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



@ServicioEmpleo



Procesos contractuales y de supervisión: Se recordó la obligación de entregar los informes y cuentas de cobro dos días antes del final de cada mes para permitir una revisión previa. Kely Johana Echeverry Rios subrayó la importancia de minimizar los errores en la documentación, ya que las devoluciones por detalles mínimos, como fechas o formatos, afectan los tiempos administrativos de pago. Se recalcó que los cambios en la forma de pago obedecen a directrices de la oficina de contratación de la Secretaría General y que el equipo transversal apoyará en la revisión financiera, aunque la supervisión principal recaerá en el supervisor designado.

Distribución de equipos de poblaciones: El coordinador Gustavo Adolfo Camelo Hurtado presentó la distribución de los equipos de herramientas, poblaciones y tendencias. Los encargados actuales son: Jairo Bolaños (reincorporados e inmigrantes), Dinora Jimenez Marin (género, mujeres, LGBTIQ+), Miryam Liliana García Sepúlveda (población con discapacidad), Jaime Mejía Alvarán (personas mayores y pospenados), Benjamín Edilson Piñeros Alfonso (ley de utilidad pública) y Marla Victoria Peña Moreno (grupos y jóvenes).

Acciones administrativas adicionales: Gustavo Adolfo Camelo Hurtado informó sobre la carga de trabajo administrativa adicional no contemplada en el plan de acción, específicamente la gestión documental y transferencia de archivos de cinco vigencias anteriores a través del sistema 62, tarea en la que apoyarán Jairo, Andrea Katherine Sanabria Gordillo y Viviana González.

Socialización del modelo y convocatoria: Se discutió la socialización del "Campo 1" del modelo, programada para las cajas de compensación y entes territoriales. Leidy Johana Casallas Loza señaló dificultades en la convocatoria, logrando poca asistencia de líderes territoriales sin intervención activa, y subrayó la importancia de la colaboración de Gestión Técnica para futuras fechas, como el 24 de junio y 26 de agosto.

Encuentro Nacional de Prestadores: La subdirectora Kely Johana Echeverry Rios informó que el encuentro se realizará los días 30 y 31 de julio en Montería. Se solicitó a Gustavo Adolfo Camelo Hurtado definir los participantes de su equipo que apoyarán los talleres temáticos, especialmente sobre el modelo de inclusión, cuya agenda será aprobada próximamente.

Avances del equipo de Herramientas: Andrea Katherine Sanabria Gordillo expuso que el equipo de herramientas está trabajando en la herramienta de recolección y seguimiento de acciones, los mínimos de servicios de empleabilidad, el preabordaje inteligente y la consolidación del instrumento de categorización. Están en producción la actualización de la calculadora de beneficios tributarios, la guía poblacional interseccional y un nuevo espacio en la página web para facilitar el acceso a instrumentos de consulta.

Actualización en procesos de supervisión contractual: Kely Johana Echeverry Rios y Carolina Hernandez presentan la nueva distribución de supervisiones para los contratos, la cual entra en vigor el 1 de junio. Se programa una capacitación para el miércoles a las 2:00 PM para aclarar los lineamientos de la supervisión, manteniendo la subdirección y el grupo transversal como apoyo para asegurar la celeridad en los procesos de radicación y revisión administrativa. El equipo acuerda realizar reuniones semanales cortas para mantener la coordinación operativa.

Conclusiones:



Servicio Público de Empleo

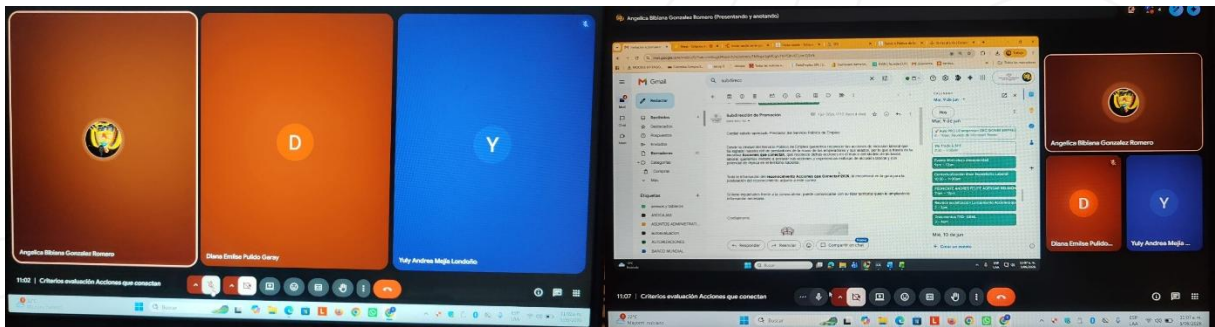
La entidad reestructuró su gestión técnica eliminando la coordinación única para implementar comités especializados. Se establecieron protocolos obligatorios para la supervisión contractual y el uso de canales oficiales.

Los equipos reportaron avances significativos en la atención a grupos poblacionales vulnerables y la gestión de convenios. Se consolidaron indicadores de empleabilidad bajo diversos marcos normativos vigentes.

Se priorizó el desarrollo de herramientas digitales para optimizar la recolección de datos. Se formalizó la nueva distribución de supervisiones contractuales efectiva a partir de junio.

Nombre de la reunión:	Criterios evaluación Acciones que conectan
Objetivo:	Definir criterios para buenas prácticas mediante la revisión de procesos operativos y metodologías de evaluación.
Conclusiones:	La reunión definió criterios para buenas prácticas mediante la revisión de procesos operativos y metodologías de evaluación. Se formalizaron los procesos de registro en plataformas técnicas y la recopilación obligatoria de evidencias para pagos. Se enfatizó la necesidad de mantener documentación detallada de las actividades. Se presentó una metodología de evaluación ponderada que utiliza una escala del 1 al 5 para estandarizar resultados. Se validará este sistema con evaluadores previos antes de presentarlo oficialmente. Se confirmaron las fechas de capacitación para prestadores y la revisión del calendario de talleres de inmersión. Se discutió la certificación mediante cuestionarios para asegurar el aprendizaje.
Fecha:	5 de junio de 2026

Captura de pantalla o registro fotográfico:



@servicio
empleoecol



@SPE
Colombia



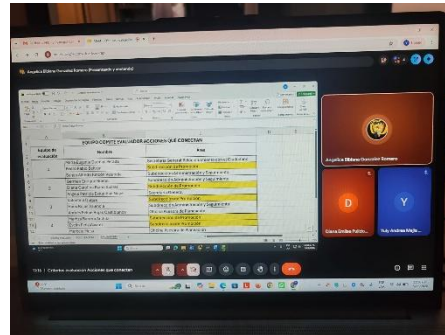
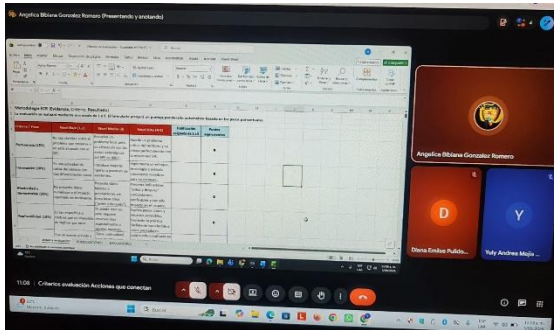
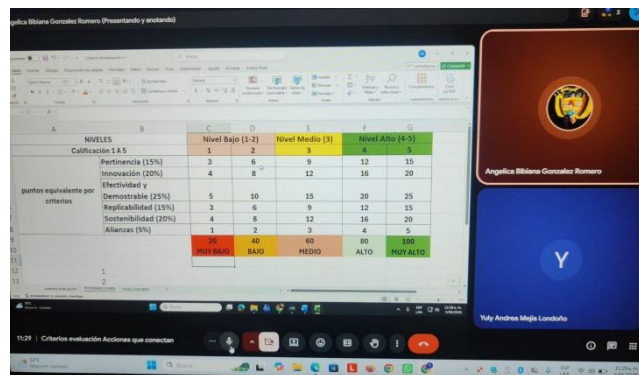
Servicio Público
de Empleo (SPE)

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



@ServicioEmpleo



NIVELES	Nivel Bajo (1-2)		Nivel Medio (3)		Nivel Alto (4-5)	
	1	2	3	4	5	6
Calificación 1 a 5	1	2	3	4	5	6
Pertinencia (15%)	3	6	9	12	15	18
Innovación (20%)	4	8	12	16	20	24
Efectividad y Demostrable (25%)	5	10	15	20	25	30
Replicabilidad (15%)	3	6	9	12	15	18
Sostenibilidad (20%)	4	8	12	16	20	24
Alianzas (5%)	1	2	3	4	5	6
Total	28	40	60	80	100	120
	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO	MUY ALTO

Asistente:

Diana Emilse Pulido Garay
 Angelica Bibiana Gonzalez Romero
 Yuly Andrea Mejía Londoño

Desarrollo:

Convocatoria de Buenas Prácticas: Angelica Bibiana nos informa que, gracias a la gestión de Gustavo y la subdirección, el primero de junio se envió la invitación oficial a los prestadores sobre el programa de buenas prácticas, adjuntando la guía de postulación correspondiente.

Reunión de socialización con Gestión Técnica: Angelica Bibiana Gonzalez Romero ha programado una reunión para el martes 9 de junio a las 2:00 p.m. con los líderes territoriales de gestión técnica, con el objetivo de socializar la guía de postulación y resolver posibles inquietudes de los prestadores con el apoyo de Yuly Andrea Mejía Londoño y Diana Emilse Pulido Garay.

Material gráfico de difusión: Se encuentra pendiente la recepción de una pieza gráfica solicitada al área de Comunicaciones para la convocatoria, la cual, una vez recibida, será distribuida a través de la red de prestadores mediante WhatsApp.

Propuesta de criterios de evaluación: Angelica Bibiana Gonzalez Romero nos presentó una metodología de evaluación basada en evidencia, criterio y resultado, con las siguientes ponderaciones: pertinencia (15%), innovación (20%), efectividad demostrable (25%),



@servicio
empleoecol



@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



@ServicioEmpleo



replicabilidad (15%), sostenibilidad (20%) y alianzas (5%), sumando un total del 100% y se explica que la evaluación se hará en una escala de 1 a 5, donde cada puntuación se pondera facilitando el proceso de estandarización para los evaluadores.

Conformación de equipos de evaluación: por mi parte se reitera la importancia de evitar conflictos de interés garantizando que quienes evalúan no tengan injerencia directa sobre los territorios de los prestadores evaluados. Angelica Bibiana Gonzalez Romero menciona que se están conformando equipos con personal de diversas áreas para realizar el proceso de calificación. Se plantea la necesidad de que los equipos de evaluación realicen reuniones internas para establecer criterios unificados y evitar la subjetividad en la calificación de las propuestas.

Validación de la metodología: Se acuerda validar el sistema de evaluación propuesto con una persona que haya participado como evaluadora en años anteriores, con el fin de recibir retroalimentación sobre su aplicabilidad y sencillez antes de presentarla ante Gustavo. La capacitación para prestadores se llevará a cabo una sesión de capacitación el 17 de junio, en la cual se reforzará la guía de postulación y se atenderán preguntas frecuentes de los prestadores.

Agendamiento de reunión con la dirección: Se programa una reunión con Gustavo para el miércoles 10 de junio, de 2:00 p.m. a 2:30 p.m., con el fin de presentar la propuesta de criterios de evaluación y obtener una definición sobre el proceso.

Pasos finales y documentación: Una vez validada la tabla de ponderación, se procederá a elaborar la guía de evaluación. Angelica Bibiana Gonzalez Romero reitera la importancia de mantener un registro detallado de todas las actividades, incluyendo capturas de pantalla y listados de asistencia, como soporte obligatorio para la supervisión.

Conclusiones:

La reunión definió criterios para buenas prácticas mediante la revisión de procesos operativos y metodologías de evaluación.

Se formalizaron los procesos de registro en plataformas técnicas y la recopilación obligatoria de evidencias para pagos. Se enfatizó la necesidad de mantener documentación detallada de las actividades.

Se presentó una metodología de evaluación ponderada que utiliza una escala del 1 al 5 para estandarizar resultados. Se validará este sistema con evaluadores previos antes de presentarlo oficialmente.

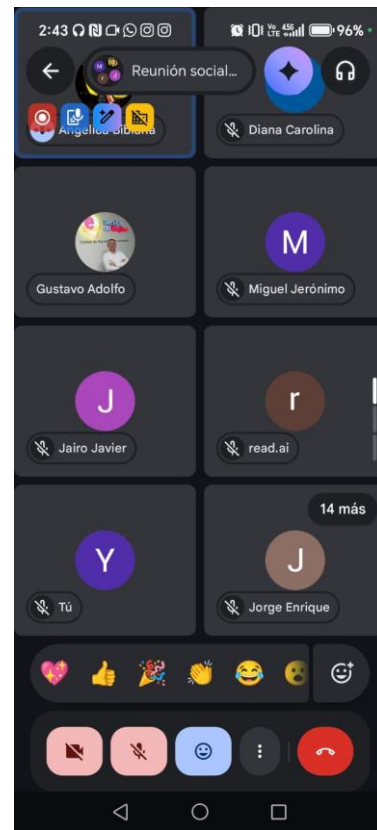
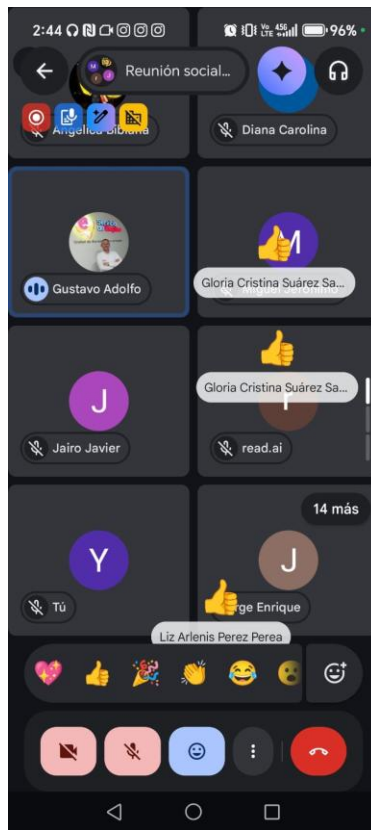
Se confirmaron las fechas de capacitación para prestadores y la revisión del calendario de talleres de inmersión. Se discutió la certificación mediante cuestionarios para asegurar el aprendizaje.

Nombre de la reunión:	Reunión socialización Lanzamiento Acciones que conectan
Objetivo:	Dar a conocer las pautas para la postulación por parte de los prestadores así como la guía elaborada con la información.
Conclusiones:	
Fecha:	9 de junio 2026



Servicio Público
de Empleo

Captura de pantalla o registro fotográfico:



Asistente

Desarrollo:

Presentación del programa de reconocimiento a mejores prácticas mediante la definición de criterios y lineamientos técnicos.

Conclusiones

Nombre de la reunión:	Revisión Criterios de evaluación - Acciones que conectan
Objetivo:	Se programa esta reunión para revisar los criterios de evaluación y ponderación - postulaciones Acciones que conectan
Conclusiones:	La reunión fue una capacitación centrada en la inclusión laboral de personas LGBTIQ+,



@servicio
empleocol



@SPE
Colombia



Servicio Público
de Empleo (SPE)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
Carrera 7, No. 31-30, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.
www.serviciodeempleo.gov.co



@ServiciodeEmpleo



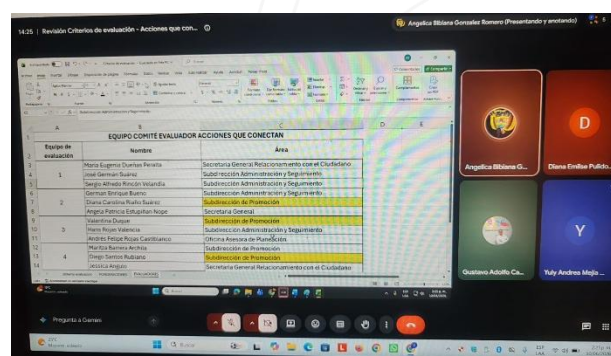
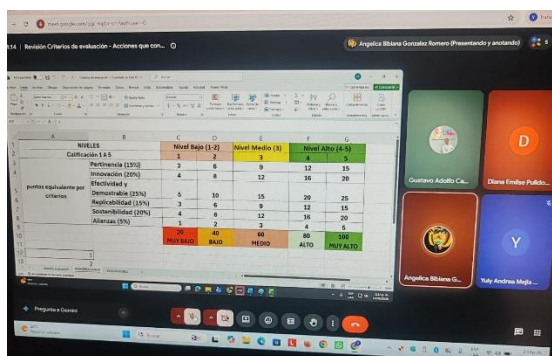
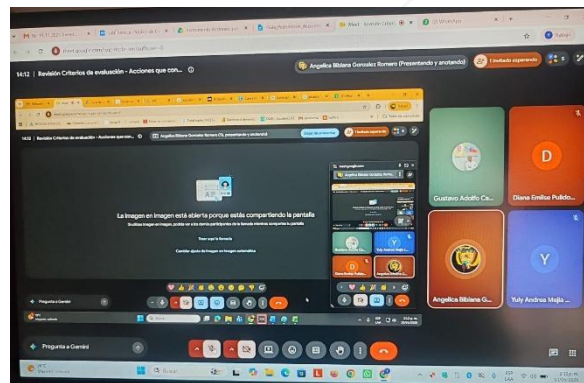
impartida por el doctor Eduardo Ramos en representación de la Cámara de la Diversidad y la Agencia de Empleo Talento Diverso, con énfasis en conceptos, datos, buenas prácticas y ajustes administrativos.

Se reiteró la programación de capacitaciones presenciales el tercer miércoles de cada mes y se solicitó difundir grabaciones y materiales entre agencias y bolsas para asegurar homogeneidad. Se anunció el evento de la Cámara dirigido a la red de prestadores los días 16 y 17 de julio.

Fecha:

10 de junio de 2026

Captura de pantalla o registro fotográfico:



Desarrollo:

Se presentaron datos y problemáticas: según DANE 433.000 personas se identifican abiertamente como LGBT en Colombia (1.1%), con estimaciones externas entre 6–10%. En el último año hubo más de 160 homicidios contra personas LGBT. Las tasas de desempleo entre personas que reportan ser LGBT superan el 10%, el empleo informal alcanza 32%, y solo alrededor del 4% de personas trans tiene empleo formal. Estudios citados indican que



@servicio
empleoecol



@SPE
Colombia



Servicio Público
de Empleo (SPE)

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
Carrera 7, No. 31-30, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.
www.serviciodeempleo.gov.co



@ServicioEmpleo





Servicio Público de Empleo

declararse LGBT reduce en un 50% la probabilidad de contratación en entrevistas y que cerca del 80% de personas trans sufren discriminación en procesos laborales. Se informó que en Colombia aún no hay una pregunta de identidad sexual en el censo, y que hay diálogo con el DANE para incluirla en el próximo censo.

Se explicó el marco conceptual SOGI y se definieron sexo biológico, identidad de género, orientación sexual y expresión de género, describiendo orientaciones (lesbiana, gay, bisexual, asexual, pansexual) e identidades dentro de LGBTIQ+ (personas trans, travestis, transformistas, drag queens/kings, no binarias, género fluido). Se abordaron diferencias entre términos (transgénero vs transexual), el proceso de transición, acceso a hormonización y la cobertura de EPS, y se recordó que estas identidades están protegidas por la ley pero plantean retos organizacionales.

Se enfatizó la necesidad de adaptar procesos administrativos y de intermediación: formularios con casilla "otro", actualización por marcadores de cédula (por ejemplo "T" y "ND"), capacitaciones internas y vencer sesgos, prejuicios y estereotipos. Se recomendó educarse sobre diversidad sexual, incluir perspectivas del "iceberg" (características visibles e invisibles) y promover acciones cotidianas de inclusión que generen equidad. Finalmente se invitó a la participación activa vía chat y a compartir buenas prácticas entre agencias y bolsas.

Conclusiones:

La reunión fue una capacitación centrada en la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, impartida por el doctor Eduardo Ramos en representación de la Cámara de la Diversidad y la Agencia de Empleo Talento Diverso, con énfasis en conceptos, datos, buenas prácticas y ajustes administrativos.

Se reiteró la programación de capacitaciones presenciales el tercer miércoles de cada mes y se solicitó difundir grabaciones y materiales entre agencias y bolsas para asegurar homogeneidad. Se anunció el evento de la Cámara dirigido a la red de prestadores los días 16 y 17 de julio.

Nombre de la reunión:	Invitación cuarta sesión - Miércoles de Capacitaciones del SPE
Objetivo:	Seguir fortaleciendo capacidades, compartir lineamientos estratégicos y promover una prestación del servicio cada vez más pertinente y articulada.
Conclusiones:	La capacitación abordó la inclusión laboral para población diversa y lanzó la estrategia Acciones que conectan 2026. Expertos definieron conceptos fundamentales sobre diversidad e inclusión y analizaron los sesgos en procesos de selección. Se discutió la importancia de implementar comunicación inclusiva y ajustar registros en el sistema nacional Se destacó la necesidad de entornos seguros para prevenir deserción laboral y mejorar la productividad. Se habilitó el registro de nombres sociales en los sistemas de intermediación laboral.



@servicio
empleocol



@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



@ServiciodeEmpleo





Servicio Público
de Empleo

Se presentó la estrategia Acciones que conectan 2026 para premiar buenas prácticas de inclusión laboral. Las agencias pueden postular sus proyectos hasta el 26 de junio de 2026.

Fecha:

17 de junio de 2026

Captura de pantalla o registro fotográfico:



@servicio
empleoecol



@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

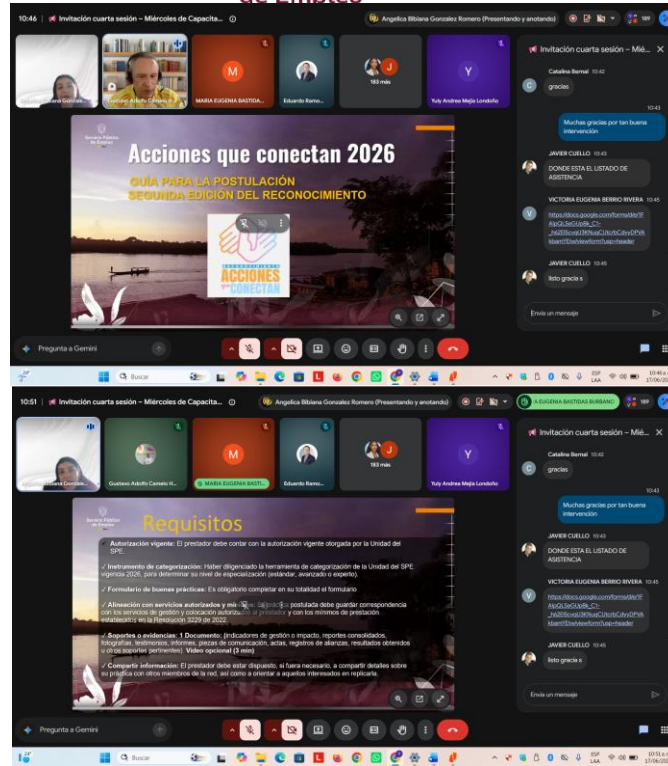


@ServiciodeEmpleo





Servicio Público de Empleo



Asistente Desarrollo

Conclusiones

Nombre de la reunión:	Jornada de Inmersión Institucional a Contratistas
Objetivo:	Socializar los procesos tecnológicos, normativas de autorización y procedimientos contractuales para alinear la operación interna institucional.
Conclusiones:	En la reunión se socializaron los procesos tecnológicos, normativas de autorización y procedimientos contractuales para alinear la operación interna institucional, Los incidentes tecnológicos se reportan exclusivamente mediante la mesa de ayuda. Se prohibió el uso de canales informales como correo o mensajes directos para soporte.
Fecha:	17 de junio de 2026
Captura de pantalla o registro fotográfico:	



@servicio
empleoecol



@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



@ServicioEmpleo





Servicio Público de Empleo

14:25 | Jornada de Inmersión Institucional a Contratistas

Tecnología y Clima Laboral – 2 de 6 –

Evitar contactar por WhatsApp, Teams o utilizar otros medios de comunicación por fuera del entorno laboral (Decreto 1011 de 2022)

WhatsApp

Victor Rolando Jaime Valencia (Presentando y anfitrión)

Maria Claudia...
Miguel Jarama...
Luis Rangel...
Taty Andrea Mejía Lombardo

14:28 | Jornada de Inmersión Institucional a Contratistas

Tecnología y Clima Laboral – 6 de 6 –

Evitar utilizar WhatsApp o la celular para comunicarse dentro de la jornada laboral para tratar asuntos laborales, para esto contamos con nuestro servicio de llamadas y video llamadas en Google Meet

Google Meet

Victor Rolando Jaime Valencia (Presentando y anfitrión)

Maria Claudia...
Miguel Jarama...
Luis Rangel...
Taty Andrea Mejía Lombardo

14:40 | Jornada de Inmersión Institucional a Contratistas

German Enrique Buato Cortes (Presentando y anfitrión)

FUNCIONES
Decreto 2521 de 2013 / Resolución 0386 de 2023

1. Realizar y actualizar los estudios previos para evaluar las actividades de gestión y el estado de salud, evaluar la capacidad del correspondiente ante administrativo, en caso de ser necesario, para recibir el trabajo, a solicitud del interesado.

2. Realizar y actualizar los estudios previos para evaluar las actividades de gestión y el estado de salud, evaluar la capacidad del correspondiente ante administrativo, en caso de ser necesario, para recibir el trabajo, a solicitud del interesado.

3. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

4. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

5. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

6. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

7. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

8. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

9. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

10. Con base en los hallazgos de la evaluación y en la información de la propuesta de trabajo, emitir el dictamen de idoneidad y, en su caso, la recomendación de la propuesta de trabajo.

German Enrique Buato Cortes (Presentando y anfitrión)

Maria Claudia...
Miguel Jarama...
Luis Rangel...
Taty Andrea Mejía Lombardo

14:54 | Jornada de Inmersión Institucional a Contratistas

German Enrique Buato Cortes (Presentando y anfitrión)

SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO
Ley 1075 de 2016, Decreto 1823 de 2020, Resolución 3229 de 2022

Servicios Básicos
(son obligatorios y son gratuitos para oferentes)

Comprende las actividades de:

- Registro
- Orientación
- Preselección
- Remisión

(Decreto 1823 de 2020 - Resolución 3229 de 2022)

Servicios Especializados
(son facultativos y pueden ser cobrados tanto a oferentes como a potenciales empleadores)

Se clasifican en:

- Asociados
- Adicionales

German Enrique Buato Cortes (Presentando y anfitrión)

Maria Claudia...
Miguel Jarama...
Luis Rangel...
Taty Andrea Mejía Lombardo



@servicioempleo



@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



@ServicioEmpleo





Servicio Público
de Empleo



Desarrollo:

Apertura y Agenda de la Reunión: María Claudia Barrera Betancourt dio inicio a la jornada dirigida a los contratistas de la Unidad del Servicio Público de Empleo, con el objetivo de socializar los procesos de las tres subdirecciones misionales y el grupo contractual. La agenda programada incluyó presentaciones de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, la Subdirección de Promoción (grupos de gestión técnica e innovación), la Subdirección de Administración y Seguimiento (grupos de autorizaciones, monitoreo y estudio del mercado laboral), y finalmente una intervención del grupo contractual.

Durante esta jornada de inmersión se tocaron varios temas como:

Protocolos de Solicitud de Soporte Técnico: Se instruyó a las personas asistentes utilizar exclusivamente la aplicación de mesa de ayuda para reportar requerimientos o incidentes. Se definió como requerimiento una necesidad de actividad tecnológica (ej. solicitud de contraseña) y como incidente una afectación en un servicio (ej. falla de red Wi-Fi), subrayando que no se deben emplear canales informales como correo electrónico, llamadas telefónicas o mensajes de WhatsApp.

Gestión de Accesos y Contratos: El acceso a servicios tecnológicos inicia con la solicitud del supervisor de contrato mediante la mesa de ayuda, adjuntando el acta de inicio para parametrizar la inactivación automática de cuentas al finalizar el contrato. Se advirtió que, en caso de adiciones o prórrogas, es indispensable informar al supervisor para que genere un nuevo ticket, evitando así la desactivación automática del usuario.

Herramientas Institucionales y Accesos: El personal cuenta con acceso a servicios como el directorio activo, correo electrónico en Google Workspace, portal web institucional, intranet, el Buscador Único de Empleo, la aplicación de cambio de clave y la red Wi-Fi institucional (con el usuario y contraseña del directorio activo). Se recordó la existencia de un instructivo enviado por correo electrónico el 5 de junio para la configuración de la red inalámbrica.

Gestión de Contraseñas y Seguridad: La aplicación de cambio de clave es necesaria para unificar la contraseña del directorio activo y del correo electrónico. Este proceso requiere la generación de un token enviado al correo institucional para completar la sincronización. Adicionalmente, las contraseñas del directorio activo tienen una vigencia de 90 días calendario, y el personal recibe recordatorios automatizados 7 días antes del vencimiento, los cuales no deben omitirse.



@servicio
empleoecol



@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



@ServicioEmpleo





Uso de la Mesa de Ayuda: Para generar tickets en la mesa de ayuda, se debe acceder mediante la extranet utilizando las credenciales del directorio activo. Es necesario seleccionar la categoría correspondiente, la localización, realizar una descripción detallada y, si es necesario, adjuntar archivos o capturas de pantalla para facilitar la gestión del caso.

Introducción a la Subdirección de Administración y Seguimiento: Germán Enrique Bueno Cortés presentó la estructura de la subdirección, la cual comprende el grupo de autorizaciones y monitoreo y el grupo de estudios del mercado laboral. La entidad se describe como una organización pequeña que articula sus funciones a través de tres subdirecciones misionales.

Funciones del Grupo de Autorizaciones y Monitoreo: El grupo tiene cinco actividades fundamentales: adelantar procesos de autorización o modificación de prestadores, diseñar e implementar indicadores de calidad, realizar seguimiento a la prestación de servicios, proponer controles preventivos y correctivos, y poner en conocimiento de la autoridad administrativa competente (Ministerio del Trabajo) presuntos incumplimientos o la prestación de servicios sin autorización.

Naturaleza Jurídica de la Red de Prestadores: Se aclaró que solo las personas jurídicas (públicas o privadas) pueden prestar servicios de gestión y colocación de empleo autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo. La Agencia Pública de Empleo del Sena forma parte de esta red y es monitoreada por la unidad.

Diferenciación entre Agencias y Bolsas de Empleo: Las agencias prestan servicios a toda la población en general, mientras que las bolsas de empleo son personas jurídicas sin ánimo de lucro que brindan servicios a grupos específicos de oferentes, como es el caso de las instituciones de educación superior que atienden a su comunidad académica o colegios profesionales.

Clasificación de Servicios de Gestión y Colocación: Los servicios se dividen en básicos (obligatorios y gratuitos para buscadores de empleo: registro, orientación, preselección y remisión) y especializados (facultativos u opcionales), según lo definido en la Ley 1955 de 2019, el Decreto 1823 de 2020 y la Resolución 3229 de 2022.

Conclusiones:

Los incidentes tecnológicos se reportan exclusivamente mediante la mesa de ayuda. Se prohibió el uso de canales informales como correo o mensajes directos para soporte.

Los prestadores deben solicitar autorizaciones siguiendo la normativa vigente. El grupo de análisis genera estadísticas laborales para orientar políticas públicas.

El uso de la plataforma transaccional Sistema Electrónico para la Contratación Pública 2 es obligatorio para todos los procesos de contratación.

Nombre de la reunión:	Reunión presencial Grupo Innovación
Objetivo:	Fortalecer la ejecución de las actividades institucionales relacionadas con la inclusión laboral, el acompañamiento a los prestadores del Servicio Público de Empleo y el cumplimiento de las metas



estratégicas de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo con el fin de avanzar en los compromisos impartidos desde la coordinación de innovación.

Conclusiones:

Fecha:

23 de junio de 2026

Captura de pantalla o registro fotográfico:



Asistentes:

- Benjamín Edilson Piñeros Alfonso
- Maritza Barrera Archila
- Marla Victoria Peña Moreno
- Diana Emilse Pulido Garay
- Angélica Bibiana González Romero
- Gustavo Adolfo Camelo Hurtado
- Miryam Liliana García Sepúlveda



@servicio
empleoecol



@SPE
Colombia



Servicio Público
de Empleo (SPE)

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
 Carrera 7, No. 31-30, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.
www.serviciodeempleo.gov.co



@ServiciodEmpleo





Servicio Público de Empleo

- Andrea Katherine Sanabria Gordillo
- Yuly Andrea Mejía Londoño

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO		Código Único:	
Secretaría General - Talento Humano		Versión: 02	
CONTROL DE ASISTENCIA CAPACITACIONES/REUNIONES		Vigencia: desde 28 de febrero de 2025	
CURSO / ACTIVIDAD / TEMA	Reunión Equipo de Innovación	FECHA (DDMMAAAA)	23 Junio 2026
DIRIGIDO A	Grupo de innovación	INTENSIDAD (HORAS)	2
LUGAR	Sala Piso 4	HORA	2:00 p.m.
CAPACITADOR/RESPONSABLE DE LA REUNIÓN	Gustavo Camelo	ENTIDAD Y/O DEPENDENCIA RESPONSABLE	

No.	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	CARGO	DEPENDENCIA/ENTIDAD	TELÉFONO - EXTENSIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
26	García	Sepúlveda	Miryam García	Contratista	Innovación	319 6873162	Miryam.garcia@seru-	Miryam García S
27	Pulido	Canal	Diana Emilse	Contratista	Innovación	3132154056	diana.pulido@canal-	Diana Pulido
28	Pineiros	Alfonso	Benjamin Edison	Contratista	Innovación	3134666640	benjamin.pineiros@sp-	Benjamin Pineiros
29	Maya	Londoño	Yuly Andrea	Contratista	Innovación	3013426686	yuly.maya@londo-	Yuly Andrea Maya
30	Pena	Horeno	María Victoria	Contratista	Innovación	954559005	maria.pena@horeno-	María Victoria Pena
31	González	Romero	Diego Bilián	Prof. Univer.	Innovación	800 8 283415	diego.gonzalez@rom-	Diego Bilián
32	Bolaños	Zapata	Jairo Alberto	Prof. Especializ.	Innovación	380 7159138	jairo.bolanos@zap-	Jairo Bolaños
33	Barbosa	Archila	Maritza	Prof. Especializ.	Innovación		maritza.barbosa@arch-	Maritza Barbosa
34	Sanabria	Gordillo	Andrea Katherine	Contratista	Innovación		andrea.sanabria@gor-	Andrea Katherine Sanabria
35	Camelo	Hurtado	Gustavo Adolfo	Coord.	G. d.		gustavo.camelo@hur-	Gustavo Camelo
36								
37								
38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								

Desarrollo:

En el marco de las actividades de coordinación y seguimiento del Grupo de Innovación de la Dirección de Promoción de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), el 23 de junio de 2026 se llevó a cabo una reunión de trabajo con el propósito de socializar los lineamientos operativos, estratégicos y administrativos que orientarán la ejecución de las actividades previstas para el segundo semestre del año.

El presente documento consolida los principales temas tratados, los acuerdos alcanzados y las orientaciones impartidas durante la reunión, con el fin de facilitar su seguimiento y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Durante la sesión se abordaron temas relacionados con la organización de eventos nacionales de inclusión laboral, la implementación de metodologías de atención diferencial para poblaciones con barreras de acceso al empleo, el fortalecimiento de la articulación con los prestadores del Servicio Público de Empleo, el seguimiento a los instrumentos de caracterización, la gestión de Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR), el cumplimiento de compromisos asociados al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados (SINERGIA-SISCONPES), así como aspectos administrativos relacionados con la ejecución contractual y la presentación de informes.

Conclusiones:



@servicio
empleoecol



@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



@ServicioEmpleo





Servicio Público de Empleo

La reunión permitió definir los principales lineamientos estratégicos y operativos que orientarán las acciones del Grupo de Innovación durante el segundo semestre de 2026, reafirmando el compromiso institucional con el fortalecimiento de la inclusión laboral y la mejora continua de los servicios prestados por la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Entre los avances más relevantes se destacó la construcción de la Guía Operativa para la Inserción Laboral Intersectorial, instrumento que incorpora el enfoque diferencial e interseccional para fortalecer los procesos de orientación laboral y mejorar la identificación de las múltiples barreras que enfrentan diversas poblaciones para acceder al empleo.

Asimismo, se definieron las actividades correspondientes al Encuentro de la Inclusión y a las jornadas de inmersión con prestadores, iniciativas orientadas a fortalecer las capacidades técnicas, promover la apropiación de los lineamientos institucionales y consolidar espacios de articulación entre los diferentes actores del Sistema Público de Empleo.

En materia administrativa, se reiteró la importancia de cumplir oportunamente las obligaciones contractuales, fortalecer la calidad de las respuestas a las PQR, asegurar la adecuada documentación de las evidencias requeridas para los reportes al DNP y SISCONPES, y estandarizar la elaboración de informes, garantizando la trazabilidad, transparencia y calidad de la información institucional.

Finalmente, se resaltó la necesidad de mantener un seguimiento permanente a los compromisos del Plan de Acción Institucional y de prepararse para los posibles ajustes derivados de los procesos de reorganización institucional, con el fin de asegurar la continuidad de las estrategias de inclusión laboral dirigidas a las poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo.

Yuly Andrea Mejia
Contratista- USPE



@servicio
empleoecol



@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



@ServicioEmpleo

