Nombre del Proyecto:	Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación. Nacional		
Dependencia Ejecutora:	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo		
Objetivo General del Proyecto:	Aumentar la capacidad para la atención diferencial en el servicio de orientación a buscadores de empleo		
Código BPIN:	202300000000021	**Mes y año de Seguimiento**	Julio 2026
Nombre del responsable del Seguimiento:	María Carolina Hernández Silva		

I. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL ACUMULADA

Al 30 de julio, la asignación vigente para el proyecto fue de $1.183.548.801,00 De este monto, se han comprometido $513.045.352,33 (43,35% del total asignado) y se han obligado $239.247.739,88.

Mes	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	1.183.548.801,00	487.879.392,33	0,00	0,00	41,22%	0,00%	0,00%
Febrero	1.183.548.801,00	3.980.810,00	1.448.704,98	1.448.704,98	0,34%	0,12%	0,12%
Marzo	1.183.548.801,00	2.725.844,00	58.132.658,10	58.132.658,10	0,23%	4,91%	4,91%
Abril	1.183.548.801,00	24.874.064,00	54.126.201,70	54.126.201,70	2,10%	4,57%	4,57%
Mayo	1.183.548.801,00	0,00	41.881.199,70	41.881.199,70	0,00%	3,54%	3,54%
Junio	1.183.548.801,00	-7.277.773,00	42.058.668,70	42.058.668,70	-0,61%	3,55%	3,55%
Julio	1.183.548.801,00	863.015,00	41.600.306,70	41.600.306,70	0,07%	3,51%	3,51%
Agosto							
Septiembre							
Octubre							
Noviembre							
Diciembre							
Total		**513.045.352,33**	**239.247.739,88**	**239.247.739,88**	**43,35%**	**20,21%**	**20,21%**

NOTA: Este formato debe ser diligenciado y anexado en PDF en el aplicativo SUIFP en la opción BPIN – Archivos adjuntos, el cual debe ser guardado con el nombre del trámite solicitado y fecha de realización.

II. SEGUIMIENTO POR PRODUCTO

A. Producto 1 - Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente

1. Ejecución acumulada producto

Apr Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
24.310.620,00	23.973.983,00	8.492.870,00	8.492.870,00	99%	35%	35%

2. Ejecución mensual producto

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	23.973.983,00	0,00	0,00	99%	0%	0%
Febrero	0,00	0,00	0,00	0%	0%	0%
Marzo	0,00	2.057.705,00	2.057.705,00	0%	8%	8%
Abril	0,00	2.145.055,00	2.145.055,00	0%	9%	9%
Mayo	0,00	2.145.055,00	2.145.055,00	0%	9%	9%
Junio	0,00	2.145.055,00	2.145.055,00	0%	9%	9%
Julio	0,00	2.145.055,00	2.145.055,00	0%	9%	9%
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						

3. Avance Indicadores de producto

Indicador de Producto	tipo de indicador	Meta Programada vigencia	Avance acumulado meta vigencia	Avance meta mes de reporte
Estrategias realizadas	Principal	3	2	1

a) Avance indicador 1: Estrategias realizadas

Durante el periodo se avanzó en la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el conocimiento y reconocimiento de los beneficios de la inclusión laboral de población con mayores barreras de acceso al empleo. Las acciones incluyeron jornadas de sensibilización y capacitación

dirigidas a empleadores, prestadores del Servicio Público de Empleo y otros actores estratégicos, así como espacios de articulación interinstitucional y participación en foros y eventos especializados. Estas acciones permitieron ampliar la difusión de los mecanismos, incentivos y herramientas disponibles para promover procesos de contratación más inclusivos a través del Servicio Público de Empleo.

4. Descripción de avance actividades de producto

a) *Avance actividad 1: Realizar estrategias para ampliar el conocimiento de los beneficios de la vinculación de población de difícil inclusión laboral al realizar contratación a través del servicio público de empleo*

Se desarrollaron acciones de sensibilización, capacitación y asistencia técnica dirigidas a empleadores y actores de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE), orientadas a fortalecer el conocimiento de los beneficios económicos, tributarios y sociales asociados a la contratación de población con mayores barreras de acceso al mercado laboral. En este marco, se avanzó en la implementación y apropiación de herramientas para mejorar la calidad, pertinencia y seguimiento de los servicios de empleabilidad, entre ellas la Herramienta de recolección y seguimiento de acciones en territorio, los Mínimos en los Servicios de Empleabilidad, el Pre Abordaje Inteligente, el Instrumento de categorización de prestadores, los Tips para la búsqueda de empleo, el Check List de Empleos Verdes, la Guía de generación de alianzas y articulación institucional, la Guía de fuentes de información para el análisis del mercado laboral y la Calculadora de beneficios tributarios y económicos. Asimismo, se avanza en la finalización de herramientas como la Guía Poblacional Interseccional, el Visor de Empleo, la Guía de Entornos Protectores Laborales y la Caja de Herramientas de Orientación. Estas acciones fortalecen las capacidades de los prestadores, mejoran la atención y gestión empresarial y favorecen la articulación institucional, contribuyendo a promover procesos de vinculación laboral más inclusivos para víctimas del conflicto armado, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y otros grupos con mayores barreras de acceso al empleo.

Avance actividad 2: Realizar un diagnóstico poblacional de las barreras de empleabilidad por sectores económicos y territorios para la vinculación laboral de población de difícil inclusión.

El diagnóstico poblacional de las principales barreras de acceso al mercado laboral formal que enfrenta la población fue desarrollado en el año 2024, dando por cumplida la actividad.

B. Producto 2 - Servicio de apoyo financiero para el apalancamiento y estímulos a la vinculación laboral

1. Ejecución acumulada producto

Apr Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos

343.183.668,00	36.411.742,00	17.015.514,84	17.015.514,84	11%	5%	5%

2. Ejecución mensual producto

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	36.411.742,00	0,00	0,00	11%	0%	0%
Febrero	0,00	283.435,99	283.435,99	0%	0%	0%
Marzo	0,00	2.885.141,45	2.885.141,45	0%	1%	1%
Abril	0,00	3.730.195,35	3.730.195,35	0%	1%	1%
Mayo	0,00	3.372.247,35	3.372.247,35	0%	1%	1%
Junio	0,00	3.372.247,35	3.372.247,35	0%	1%	1%
Julio	0,00	3.372.247,35	3.372.247,35	0%	1%	1%
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						

3. Avance Indicadores de producto

Indicador de Producto	tipo de indicador	Meta Programada vigencia	Avance acumulado meta vigencia	Avance meta mes de reporte
Personas beneficiadas	Principal	331	0	0

a) Avance indicador 1: Personas beneficiadas

Durante el mes de julio, se avanzó en el fortalecimiento de las condiciones para el acceso a beneficios e incentivos orientados a promover la vinculación laboral de población con mayores barreras de acceso al empleo, mediante acciones de orientación, asistencia técnica y articulación con empleadores y prestadores del Servicio Público de Empleo. En este marco, se desarrolló y puso a disposición la Calculadora de beneficios tributarios y económicos, junto con herramientas y acciones de gestión empresarial que facilitan la identificación y divulgación de los incentivos asociados a la contratación inclusiva. Estas acciones contribuyen a ampliar el conocimiento y aprovechamiento de los mecanismos de apoyo por parte de empleadores y favorecen la generación de oportunidades de vinculación para poblaciones priorizadas, entre ellas personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto armado, grupos étnicos y otras poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.

4. Descripción de avance actividades de producto

a) Avance actividad 1: Incentivar la vinculación laboral de población de difícil inclusión laboral

Se desarrollaron acciones de sensibilización, orientación y articulación dirigidas a empleadores y actores del Servicio Público de Empleo para promover la vinculación laboral de población con mayores barreras de acceso al mercado de trabajo. Estas acciones incluyeron jornadas de sensibilización, participación en ferias de empleo, mesas de empleabilidad y espacios de articulación interinstitucional, complementadas con la divulgación de beneficios tributarios y económicos asociados a la contratación inclusiva y el fortalecimiento de herramientas para la gestión empresarial. De esta manera, se contribuyó a ampliar el conocimiento de los empleadores sobre los mecanismos de apoyo disponibles, promover procesos de selección con enfoque diferencial y facilitar el acceso de poblaciones priorizadas —entre ellas personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto armado y grupos étnicos— a oportunidades de vinculación laboral a través del Servicio Público de Empleo.

b) Avance actividad 2: Seguimiento y monitoreo en el servicio de orientación a potenciales empleadores en los niveles básico y especializado.

Se avanzó en el fortalecimiento del seguimiento y monitoreo de la orientación dirigida a potenciales empleadores en los niveles básico y especializado, mediante herramientas e instrumentos orientados a mejorar la gestión empresarial y la calidad de los servicios prestados por la Red del Servicio Público de Empleo. En este marco, se fortalecieron mecanismos como el Pre Abordaje Inteligente, el Instrumento de categorización de prestadores y la Herramienta de recolección y seguimiento de acciones realizadas en territorio, que permiten organizar, caracterizar y hacer seguimiento a las acciones de orientación y gestión empresarial. Estas acciones contribuyen a mejorar la pertinencia del acompañamiento a empleadores, identificar oportunidades de vinculación laboral y fortalecer la respuesta del SPE frente a las necesidades de contratación de población con mayores barreras de acceso al empleo.

Producto 3 - Servicio de asistencia técnica

1. Ejecución acumulada producto

Apr Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
107.091.972,00	101.688.916,33	43.923.475,84	43.923.475,84	95%	41%	41%

2. Ejecución mensual producto

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	101.688.916,33	0,00	0,00	95%	0%	0%
Febrero	0,00	679.505,99	679.505,99	0%	1%	1%

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Marzo	0,00	7.885.516,45	7.885.516,45	0%	7%	7%
Abril	0,00	8.928.605,35	8.928.605,35	0%	8%	8%
Mayo	0,00	9.288.533,35	9.288.533,35	0%	9%	9%
Junio	-7.277.773,00	8.570.657,35	8.570.657,35	-7%	8%	8%
Julio	863.015,00	8.570.657,35	8.570.657,35	1%	8%	8%
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						

3. Avance Indicadores de producto

Indicador de Producto	tipo de indicador	Meta Programada vigencia	Avance acumulado meta vigencia	Avance meta mes de reporte
Asistencias técnicas realizadas	Principal	200	137	22

Durante el mes de julio se realizaron 22 asistencias técnicas, las cuales se desarrollaron mediante reuniones virtuales y presenciales, que involucraron 20 prestadores o actores, con presencia en 12 departamentos más Bogotá D.C. La mayor demanda correspondió a Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior (16 asistencias).

En cuanto a los temas, 12 asistencias estuvieron relacionadas con la resolución de inquietudes sobre funciones y trámites ante la Subdirección de Administración y Seguimiento; 4 con la explicación de generalidades del Servicio Público de Empleo; 3 con capacitaciones a demanda y transferencia de herramientas para el fortalecimiento de los servicios; y las restantes estuvieron asociadas a articulación interinstitucional, trámites ante la Subdirección de Desarrollo y Tecnología y apoyo técnico sobre SISE.

4. Descripción de avance actividades de producto

a) *Avance actividad 1: Identificar las necesidades y generar contenidos para la asistencia técnica pertinente y diferencial con enfoque territorial*

A partir de las necesidades identificadas en los territorios y en la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, se avanzó en la generación y actualización de contenidos orientados a mejorar la atención diferencial de población con mayores barreras de acceso al empleo. Entre los avances se destacan la actualización del curso virtual de inclusión laboral de personas con discapacidad, la

elaboración de contenidos sobre derechos laborales, ajustes razonables, accesibilidad y contratación inclusiva, así como la generación de insumos para la nueva página web y chatbot del SPE. Adicionalmente, se desarrollaron herramientas para apoyar la caracterización, orientación y gestión de los prestadores, y se avanzó en la construcción de la Guía Poblacional Interseccional, la Guía de Entornos Protectores Laborales y la Caja de Herramientas de Orientación, incorporando elementos diferenciales según las características de las poblaciones y las dinámicas territoriales.

b) Avance actividad 2: Realizar asistencia técnica para promover los ajustes a la ruta de empleabilidad para atención diferencial y territorial de población de difícil colocación

Se brindó asistencia técnica a prestadores, entidades públicas y otros actores para incorporar ajustes diferenciales en la ruta de empleabilidad y mejorar la respuesta frente a las necesidades de población con mayores barreras de acceso al trabajo. Las acciones incluyeron capacitación y orientación sobre ajustes razonables en la ruta y en los puestos de trabajo para personas con discapacidad, asesoría a agencias de empleo y empleadores, y acompañamiento en la definición de mecanismos de articulación para facilitar la vinculación laboral. Asimismo, se aportaron insumos técnicos para la construcción de la ruta de empleo y emprendimiento prevista en el artículo 76 del Plan Nacional de Desarrollo y para el Plan de Acción y Seguimiento de la nueva política pública de discapacidad, contribuyendo a consolidar una atención más pertinente, accesible y diferencial desde el Servicio Público de Empleo.

C. **Producto 4 -** Servicio de orientación laboral

1. Ejecución acumulada producto

Apr Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
708.962.541,00	357.985.469,00	167.670.824,20	167.670.824,20	50%	23,65%	23,65%

2. Ejecución mensual producto

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	326.404.751,00	0,00	0,00	46%	0%	0%
Febrero	3.980.810,00	485.763,00	485.763,00	1%	0,07%	0,07%
Marzo	2.725.844,00	45.304.295,20	45.304.295,20	0%	6%	6%
Abril	24.874.064,00	39.322.346,00	39.322.346,00	4%	6%	5,55%
Mayo	0,00	27.075.364,00	27.075.364,00	0%	4%	4%
Junio	0,00	27.970.709,00	27.970.709,00	0%	4%	4%
Julio	0,00	27.512.347,00	27.512.347,00	0%	4%	4%
Agosto						
Septiembre						

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						

3. Avance Indicadores de producto

Indicador de Producto	tipo de indicador	Meta Programada vigencia	Avance acumulado meta vigencia	Avance meta mes de reporte
Personas orientadas	Principal	414	0	0

a) Avance indicador personas orientadas:

Se avanzó en la orientación de personas buscadoras de empleo a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, fortaleciendo el acompañamiento para la identificación de perfiles, necesidades y barreras frente al acceso al mercado laboral. La orientación permitió acercar a las personas a las rutas de empleabilidad y a oportunidades laborales disponibles, con especial atención a quienes presentan mayores dificultades de inserción, promoviendo una atención acorde con sus características y condiciones particulares.

4. Descripción de avance actividades de producto

a) Avance actividad 1: Fomentar acciones para facilitar el acceso al mercado laboral formal teniendo en cuenta las barreras individuales identificadas y las ofertas de empleo vigentes

Se impulsaron acciones de acercamiento entre las personas buscadoras de empleo y la oferta laboral disponible, considerando las barreras individuales identificadas durante el proceso de orientación. En este marco, se articularon acciones con prestadores, entidades públicas y empleadores para facilitar el acceso a oportunidades de empleo formal, incluyendo jornadas de orientación y empleabilidad, espacios de sensibilización empresarial y mecanismos de conexión entre oferta y demanda, con énfasis en jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos con mayores dificultades de inserción laboral.

b) Avance actividad 2: Fortalecer el servicio de orientación en los niveles básico y especializado

Se continuó fortaleciendo la prestación de los servicios de orientación básica y especializada mediante el desarrollo y apropiación de contenidos y herramientas dirigidos a mejorar la pertinencia del acompañamiento a las personas buscadoras de empleo. Estos avances incorporaron elementos para la identificación de barreras, el reconocimiento de habilidades y perfiles ocupacionales y la

definición de alternativas de empleabilidad, favoreciendo una orientación más diferenciada y articulada con las condiciones de la oferta laboral y las características de las personas atendidas.

III. SEGUIMENTO POLÍTICAS TRANSVERSALES

A continuación, se presenta el avance financiero de cada una de las políticas incluidas en este proyecto de inversión, mediante trazadores presupuestales:

POLÍTICAS TRANSVERSALES									
Nombre Política Transversal	**Categoría**	**Producto**	**Apr Vigente**	**Compromiso**	**Obligación**	**Pagos**	**% Comp**	**% Oblig**	**% Pagos**
Construcción de Paz	Reforma rural integral – 1.6 Producción agropecuaria y economía solidaria y cooperativa	Producto Servicio de orientación laboral	144.730.434,00	75.688.356,45	35.450.402,90	35.450.402,90	52,30%	24,49%	24,49%
Construcción de Paz	Reforma rural integral – 1.8 Planes de acción para la transformación regional	Producto Servicio de orientación laboral	144.730.434,00	75.688.356,45	35.450.402,90	35.450.402,90	52,30%	24,49%	24,49%
Equidad de la Mujer	Autonomía Económica y Acceso a Activos	Producto Servicio de orientación laboral	72.365.217,00	37.844.178,23	17.725.201,45	17.725.201,45	52,30%	24,49%	24,49%
Grupos étnicos - Comunidades afrocolombianas	No aplica	Producto Servicio de orientación laboral	9.045.652,00	3.973.638,71	1.861.146,15	1.861.146,15	43,93%	20,58%	20,58%
Grupos étnicos - comunidades negras	No aplica	Producto Servicio de orientación laboral	9.045.652,00	3.973.638,71	1.861.146,15	1.861.146,15	43,93%	20,58%	20,58%
Grupos étnicos - comunidades palenqueras	No aplica	Producto Servicio de orientación laboral	9.045.652,00	3.973.638,71	1.861.146,15	1.861.146,15	43,93%	20,58%	20,58%
Grupos étnicos - comunidades raizales	No aplica	Producto Servicio de orientación laboral	9.045.652,00	3.973.638,71	1.861.146,15	1.861.146,15	43,93%	20,58%	20,58%

Nota: Los porcentajes se calculan con respecto a la columna de apropiación vigente.

IV. REGIONALIZACIÓN

El proyecto no se encuentra regionalizado.

V. EJECUCIÓN DE RESERVAS PRESUPUESTALES

No aplica para este periodo.

Nombre del Proyecto:	Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral formal de víctimas del conflicto armado		
Dependencia Ejecutora:	Subdirección de Promoción		
Objetivo General del Proyecto:	Ampliar las oportunidades de acceso al mercado laboral formal de la población víctima del conflicto armado a través de la red de prestadores del SPE		
Código BPIN:	202300000000255	**Mes y Año de Seguimiento**	Julio 2026
Nombre del responsable del Seguimiento:	María Carolina Hernández Silva		

I. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL ACUMULADA

Al 30 de julio, la asignación vigente para el proyecto era de $8.099.690.804,00. De este monto, se han comprometido $ 6.383.414.811,00 (79% del total asignado) y se obligaron $ 2.292.455.231,74 (28%).

Mes	Apro. Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	8.099.690.804,00	6.301.168.342,00	0,00	0,00	78%	0%	0%
Febrero	8.099.690.804,00	1.057.474,00	54.950.379.02	54.950.379.02	0%	1%	1%
Marzo	8.099.690.804,00	426.737,00	449.177.058,63	449.177.058,63	0%	6%	6%
Abril	8.099.690.804,00	128.232.965,00	568.916.396,30	568.916.396,30	2%	7%	7%
Mayo	8.099.690.804,00	18.029.259,00	620.637.294,95	620.637.294,95	0%	8%	8%
Junio	8.099.690.804,00	-65.499.966,00	598.774.102,84	598.774.102,84	-1%	7%	7%
Julio	8.099.690.804,00	20.104.359,00	599.726.629,30	599.726.629,30	0%	7%	7%
Agosto							
Septiembre							
Octubre							
Noviembre							
Diciembre							
Total general		**6.403.519.170,00**	**2.892.181.861,04**	**2.892.181.861,04**	**79%**	**36%**	**36%**

NOTA: Este formato debe ser diligenciado y anexado en PDF en el aplicativo SUIFP en la opción BPIN – Archivos adjuntos, el cual debe ser guardado con el nombre del trámite solicitado y fecha de realización.

II. SEGUIMIENTO POR PRODUCTO

A. Producto 1 - Servicios de gestión para generación y formalización del empleo de las víctimas del conflicto armado

1. Ejecución acumulada producto

Apr Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
2.329.134.022,00	2.186.536.311,00	990.106.089,02	990.106.089,02	94%	43%	43%

2. Ejecución mensual producto

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	2.186.536.311,00	0,00	0,00	94%	0%	0%
Febrero	0,00	7.515.700,02	7.515.700,02	0%	0%	0%
Marzo	0,00	179.222.753,00	179.222.753,00	0%	8%	8%
Abril	0,00	179.222.753,00	179.222.753,00	0%	8%	8%
Mayo	0,00	225.518.567,00	225.518.567,00	0%	10%	10%
Junio	0,00	203.403.865,00	203.403.865,00	0%	9%	9%
Julio	0,00	209.823.710,00	209.823.710,00	0%	9%	9%
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						

3. Avance Indicadores de producto

Indicador de Producto	tipo de indicador	Meta Programada vigencia	Avance acumulado meta vigencia	Avance meta mes de reporte
Eventos realizados	Secundario	15	8	1

a) Avance indicador 1: Eventos realizados

Se llevó a cabo el Encuentro Nacional de Prestadores 2026, realizado los días 30 y 31 de julio en la ciudad de Montería, el cual permitió fortalecer las capacidades técnicas, institucionales y operativas de los actores que integran la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, mediante el intercambio de conocimientos, experiencias y herramientas orientadas a mejorar la gestión y colocación de empleo. El espacio reunió a 215 prestadores autorizados de diferentes regiones del país, propiciando la actualización frente a los principales desafíos y tendencias del mercado laboral, el fortalecimiento del relacionamiento con el sector empresarial y la articulación entre los diferentes actores del ecosistema de empleo. Asimismo, el encuentro favoreció la identificación y socialización de buenas prácticas y oportunidades de mejora, contribuyendo al fortalecimiento de una red más articulada, innovadora y orientada a una prestación pertinente y de calidad de los servicios de empleo.

4. Descripción de avance actividades de producto

a) Avance actividad 1: Brindar asistencia técnica para el fortalecimiento de la red de prestadores del servicio público de empleo y la articulación con actores

Durante el mes de julio, la Unidad del Servicio Público de Empleo participó en los espacios de la Mesa Estratégica de Generación de Ingresos para las Víctimas, contribuyendo a la construcción y consolidación de la Ruta Nacional de Generación de Ingresos. En el Sexto Taller Intersectorial, realizado el 16 de julio, se avanzó en la definición de una ficha única de caracterización y en la propuesta metodológica y operativa para el levantamiento de información, orientada a la implementación de la Ruta y su articulación con los catalizadores de Vivienda y Cohesión Social del CONPES de Soluciones Duraderas. Asimismo, se participó en el Séptimo Taller, en el que se socializaron los documentos finales de la Ruta Nacional de Generación de Ingresos y del Decreto de Formalización de la Mesa y adopción de la Ruta, fortaleciendo la articulación interinstitucional y los mecanismos de coordinación para la atención de la población víctima.

b) Avance actividad 2: Realizar campañas de promoción y divulgación sobre la importancia de la inclusión laboral de la población víctima del conflicto

Durante julio se gestionaron y consolidaron insumos técnicos para atender los requerimientos de la Unidad para las Víctimas de Cauca y Arauca, en el marco de los compromisos del Servicio Público de Empleo como integrante del SNARIV. Estas acciones contribuyeron a fortalecer la promoción y divulgación de la oferta institucional dirigida a la población víctima, así como a visibilizar la importancia de su inclusión laboral mediante el acceso a los servicios de gestión y colocación de empleo. De manera complementaria, la participación en los espacios de la Mesa Estratégica permitió articular acciones y orientaciones interinstitucionales dirigidas a mejorar las oportunidades de generación de ingresos y empleabilidad de esta población, en el marco de la implementación de la Ruta Nacional de Generación de Ingresos.

B. Producto 2 - Servicio de colocación laboral de la población víctima del conflicto armado

1. Ejecución acumulada producto

Apr Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
3.394.136.241,00	2.011.913.781,00	927.913.880,23	927.913.880,23	59%	27%	27%

2. Ejecución mensual producto

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	2.011.913.781,00	0,00	0,00	59%	0%	0%
Febrero	0,00	24.482.094,00	24.482.094,00	0%	1%	1%
Marzo	0,00	146.167.756,23	146.167.756,23	0%	4%	4%
Abril	0,00	182.234.366,00	182.234.366,00	0%	5%	5%
Mayo	0,00	189.204.980,00	189.204.980,00	0%	6%	6%
Junio	0,00	182.762.808,00	182.762.808,00	0%	5%	5%
Julio	0,00	203.061.876,00	203.061.876,00	0%	6%	6%
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						

3. Avance Indicadores de producto

Indicador de Producto	tipo de indicador	Meta Programada vigencia	Avance acumulado meta vigencia	Avance meta mes de reporte
Personas colocadas laboralmente	Principal	1.978	0	0

a) Avance indicador 1: Personas colocadas laboralmente

Durante julio de 2026 se avanzó en la planeación, estructuración técnica y alistamiento requeridos para la implementación de la estrategia Empleo Sin Barreras – Fase 3, actualmente en etapa precontractual y de preparación para el inicio de su ejecución. En este periodo se adelantaron las acciones necesarias para definir la programación operativa y las condiciones requeridas para el desarrollo de las actividades de inclusión laboral dirigidas a la población objetivo, orientadas al cumplimiento de la meta de personas colocadas. En consecuencia, a corte de julio aún no se registra

avance cuantitativo en el indicador de personas colocadas, dado que su ejecución se encuentra programada para iniciar durante el segundo semestre de 2026, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Acción reportado al área de Planeación.

4. Descripción de avance actividades de producto

a) Avance actividad 1: Mitigar las barreras individuales, organizacionales y del entorno de la población víctima

En el marco de la preparación de Empleo Sin Barreras – Fase 3, se avanzó en la definición de los componentes de atención requeridos para responder a las diferentes barreras que inciden en la inclusión laboral de la población víctima del conflicto armado. La intervención contempla un abordaje diferencial que reconoce factores asociados a las condiciones y características de las personas, las capacidades de los empleadores y las particularidades de los contextos territoriales, con el fin de orientar acciones que faciliten el acceso y permanencia en el empleo. Estos elementos constituyen la base técnica para la implementación de medidas de mitigación de barreras una vez se active la ejecución del programa.

b) Avance actividad 2: Promover la colocación laboral de las víctimas del conflicto armado

Como parte de las acciones preparatorias para la implementación de Empleo Sin Barreras – Fase 3, se avanzó en la definición de mecanismos para ampliar las oportunidades de vinculación de la población víctima, mediante la identificación de actores y potenciales aliados para la generación y gestión de oportunidades laborales. Se priorizó el relacionamiento territorial con entidades y organizaciones que pueden contribuir a acercar la oferta institucional, la población víctima y el sector empleador, con especial atención a municipios PDET y SOMAC. Este trabajo permitirá fortalecer los canales de intermediación y facilitar la conexión con vacantes pertinentes durante la fase de ejecución del programa.

C. Producto 3 - Servicio de orientación laboral de la población víctima del conflicto armado

1. Ejecución acumulada producto

Apr Vigente	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
2.376.420.541,00	2.205.069.078,00	974.161.891,79	974.161.891,79	93%	41%	41%

2. Ejecución mensual producto

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Enero	2.102.718.250,00	0,00	0,00	88%	0%	0%
Febrero	1.057.474,00	22.952.585,00	22.952.585,00	0%	1%	1%
Marzo	426.737,00	138.387.808,40	138.387.808,40	0%	6%	6%

Mes	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp	% Oblig	% Pagos
Abril	128.232.965,00	207.459.277,30	207.459.277,30	5%	9%	9%
Mayo	18.029.259,00	205.913.747,95	205.913.747,95	1%	9%	9%
Junio	-65.499.966,00	212.607.429,84	212.607.429,84	-3%	9%	9%
Julio	20.104.359,00	186.841.043,30	186.841.043,30	1%	8%	8%
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						

3. Avance Indicadores de producto

Indicador de Producto	tipo de indicador	Meta Programada vigencia	Avance acumulado meta vigencia	Avance meta mes de reporte
Personas orientadas laboralmente	Secundario	4872	0	0

a) Avance indicador 1: Personas orientadas laboralmente

A julio de 2026, el indicador de personas orientadas laboralmente aún no presenta avance cuantitativo, debido a que la estrategia Empleo Sin Barreras se encuentra en proceso de formalización para el inicio de su operación. No obstante, se avanzó en la definición del componente de orientación laboral y en la estructuración de mecanismos para ampliar su cobertura territorial, incluyendo la identificación y gestión de alianzas con actores estratégicos en departamentos y municipios PDET y SOMAC. Estas acciones permitirán disponer de canales y capacidades para acercar los servicios de orientación a la población víctima del conflicto armado y facilitar su incorporación a rutas de empleabilidad una vez inicie la ejecución del programa.

4. Descripción de avance actividades de producto

a) Avance actividad 1: Divulgar y entregar las herramientas para la atención diferencial a través de la red de prestadores

Se avanzó en la divulgación y puesta a disposición de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo de herramientas orientadas a fortalecer la atención diferencial y la gestión de los servicios de empleabilidad en los territorios. En este proceso se promovió la apropiación de instrumentos como los Mínimos en los Servicios de Empleabilidad, el Instrumento de categorización de prestadores, los Tips para la búsqueda de empleo, el Check List de Empleos Verdes, la guía para la generación de alianzas y articulación institucional y la Guía de fuentes de información para el análisis

del mercado laboral. De manera complementaria, se avanzó en la consolidación de la Guía Poblacional Interseccional, el Visor de Empleo y la Guía de Entornos Protectores Laborales, ampliando los recursos disponibles para que los prestadores incorporen criterios diferenciales en la atención de poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo.

b) Avance actividad 2: Fortalecer el servicio de orientación a través de herramientas en los niveles básico y especializado

La prestación de los servicios de orientación básica y especializada se viene cualificando mediante la incorporación de herramientas que apoyan diferentes momentos del acompañamiento a las personas buscadoras de empleo, desde la identificación de sus características y necesidades hasta la definición de alternativas de empleabilidad. En particular, se fortalecieron contenidos y recursos para la búsqueda de empleo, el análisis del mercado laboral, la identificación de oportunidades y la atención con enfoque diferencial, mientras se avanza en la Caja de Herramientas de Orientación. Estos desarrollos contribuyen a que la orientación sea más pertinente y ajustada a los perfiles de las personas atendidas, favoreciendo la toma de decisiones frente a su trayectoria laboral y su conexión con las oportunidades disponibles.

III. SEGUIMENTO POLÍTICAS TRANSVERSALES Descripción de avance a las políticas:

POLÍTICAS TRANSVERSALES									
Nombre Política Transversal	**Categoría**	**Producto**	**Apr Vigente**	**Compromiso**	**Obligación**	**Pagos**	**% Comp**	**% Oblig**	**% Pagos**
Víctimas	Desplazados	Servicios de gestión para generación y formalización del empleo de las víctimas del conflicto armado	1.863.307.218	1.749.229.048,80	792.084.871,2	792.084.871,2	94%	43%	43%
		Servicio de colocación laboral de la población víctima del conflicto armado (Producto principal del proyecto)	2.715.308.992,8	1.609.531.024,80	742.331.104,18	742.331.104,18	59%	27%	27%
		Servicio de orientación laboral de la población víctima del conflicto armado	1.901.136.433	1.764.055.262,40	779.329.513,43	779.329.513,43	93%	41%	41%

POLÍTICAS TRANSVERSALES									
Nombre Política Transversal	**Categoría**	**Producto**	**Apr Vigente**	**Compromiso**	**Obligación**	**Pagos**	**% Comp**	**% Oblig**	**% Pagos**
Víctimas	Víctimas de otros hechos diferentes al desplazamiento	Servicios de gestión para generación y formalización del empleo - de las víctimas del conflicto armado	465.826.804	437.307.262,20	198.021.217,80	198.021.217,80	94%	43%	43%
		Servicio de colocación laboral (Producto principal del proyecto) - de la población víctima del conflicto armado	678.827.248	402.382.756,20	185.582.776,05	185.582.776,05	59%	27%	27%
		Servicio de orientación laboral de la población víctima del conflicto armado	475.284.108	441.013.815,60	194.832.378,36	194.832.378,36	93%	41%	41%

Nota: Los porcentajes se calculan con respecto a la columna de apropiación vigente.

IV. REGIONALIZACIÓN

El proyecto no se encuentra regionalizado.

V. EJECUCIÓN DE RESERVAS PRESUPUESTALES

No aplica para este periodo

PLANTILLA PARA LA ATENCIÓN DE CASOS MESA DE AYUDA INTEGRADA

Con el fin de atender los casos de la mesa de ayuda con mayor agilidad, le solicitamos enviar la presente plantilla diligenciada al correo electronico *soportepiip@dnp.gov.co* indicando el siguiente **asunto**, según corresponda:

Asunto si es caso de **entidad PGN**: sector (Trabajo) – entidad – proceso que esta adelantando
Ejemplo: *Transporte – Invias – ajuste sin trámite*

Asunto si es caso de **entidad territorial**: departamento – municipio – sistema
Ejemplo: *Sucre – Sincelejo – SPI*

Si la solicitud corresponde a una reincidencia sobre el mismo proyecto o inconveniente en usuario, por favor referenciar el numero de ticket del caso de origen en el **asunto**
Ejemplo: *Reapertura Caso XXXXXX*

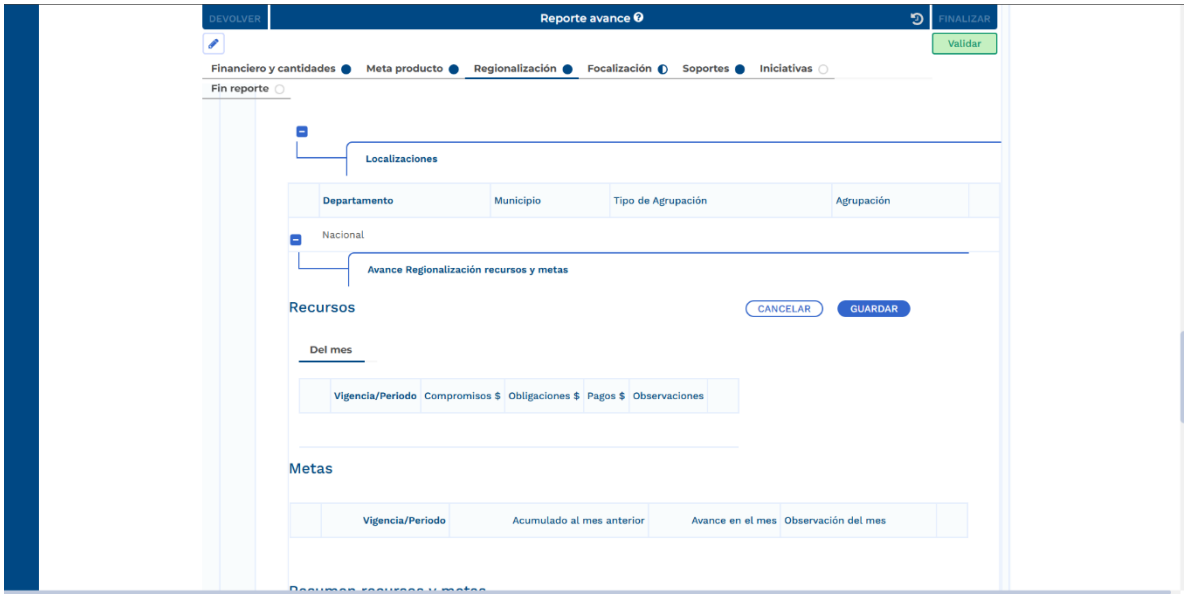
DATOS DEL USUARIO Y ENTIDAD QUE PRESENTA EL INCONVENIENTE	
Entidad (Aplica solo para PGN)	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
Departamento o Municipio (Aplica solo para Territorio)	Bogotá D.C – Cundinamarca
Entidad étnica	N/A
Esquema Asociativo Territorial	Nombre de la RAP, RAPE, Área Metropolitana, Asociación de municipios o provincia que presenta el inconveniente (si aplica)
Empresa Pública o Privada (Aplica solo para Obras por impuestos y EICE PGN)	N/A
Nombre del Usuario	MARIA CAROLINA HERNÁNDEZ SILVA
Identificación	C.C 52690915
Correo electrónico con el que se encuentra registrado en la MGA o PIIP	maria.hernandez@serviciodeempleo.gov.co

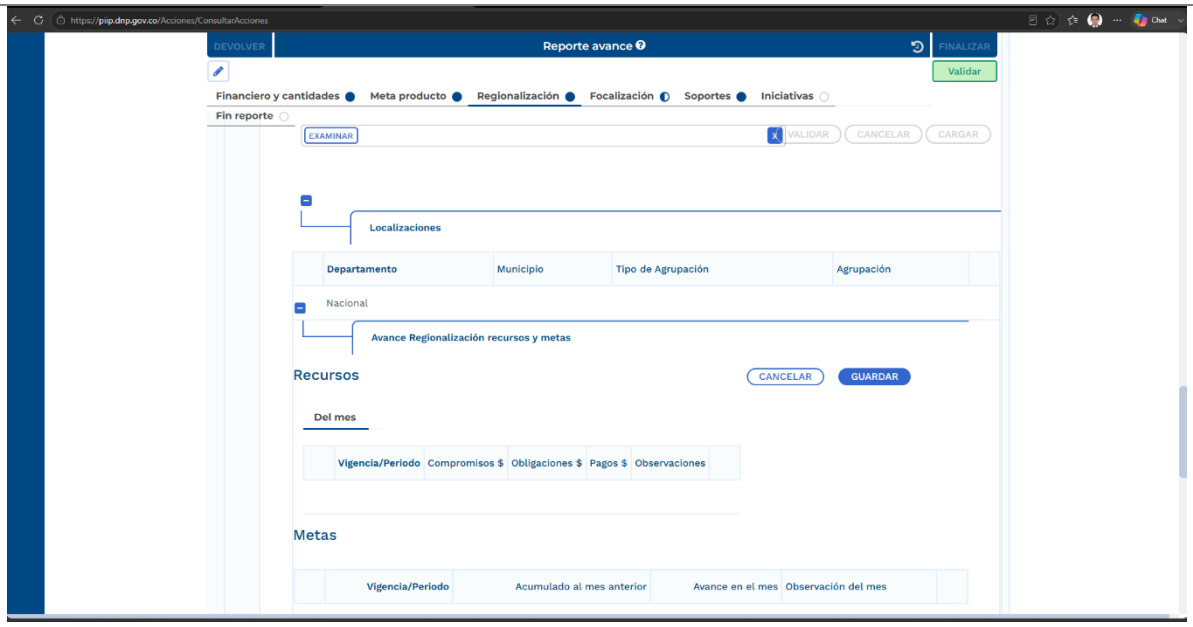
Teléfono de contacto	3178558785
DATOS DE LA SOLICITUD	
Aplicativo	MGA: ; PIIP: **X**; SUIFP Territorio: ; SPI: ; Mapainversiones: ; Capacitación en los sistemas:
Rol en el aplicativo	*formulador oficial*
ID o BPIN	- 202300000000255 (Victimas). - 202300000000021 (Poblaciones).
Proceso /subproceso /paso actual que está adelantando en la PIIP o otros sistemas	Reporte de avance del mes de junio.
Código del proceso	- EJ-SYC-361300-0004 (Victimas). - EJ-SYC-361300-0005 (Poblaciones).
Código del trámite presupuestal	- 594566. - 594694.
Descripción detallada de la solicitud:	me permito reportar un inconveniente técnico recurrente en la plataforma. Durante el **lunes 10 de agosto**, se ha estado intentando de manera insistente realizar el cargue de información en el aplicativo; sin embargo, el sistema no está guardando los cambios correspondientes a los siguientes proyectos: - Proyecto 1: Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral formal de víctimas del conflicto armado. Código BPIN: 202300000000255.

	- Proyecto 2: Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación. Nacional. Código BPIN: 202300000000021. Debido a que los intentos repetidos no han sido exitosos, solicitamos amablemente su soporte para verificar si se trata de una interrupción temporal del aplicativo, una restricción en los perfiles de usuario o un error general en el módulo de guardado. Agradecemos de antemano su colaboración para revisar este caso a la mayor brevedad, con el fin de evitar retrasos en el registro de la información. Quedo atento a sus indicaciones o a la confirmación de la solución teniendo en cuenta que el mes anterior tuvimos el mismo inconveniente.

IMÁGENES DEL CASO

Se presentan pantallazos del video adjunto:




https://pip.dnp.gov.co/Acciones/ConsultaAcciones
DEVOLVER
Reporte avance
FINALIZAR
Validar
Financiero y cantidades
Meta producto
Regionalización
Focalización
Soportes
Iniciativas
Fin reporte
EXAMINAR
VALIDAR
CANCELAR
CARGAR
Localizaciones
Departamento
Municipio
Tipo de Agrupación
Agrupación
Nacional
Avance Regionalización recursos y metas
Recursos
CANCELAR
GUARDAR
Del mes
Vigencia/Periodo
Compromisos $
Obligaciones $
Pagos $
Observaciones
Metas
Vigencia/Periodo
Acumulado al mes anterior
Avance en el mes
Observación del mes

ANÁLISIS DEL CASO

Caso	
Cédula Usuario	
Proceso	
Sector	
Entidad	
BPIN	
Código de trámite (Si aplica)	
Explicación del caso	

Espacio exclusivo para analistas mesa de ayuda del DNP

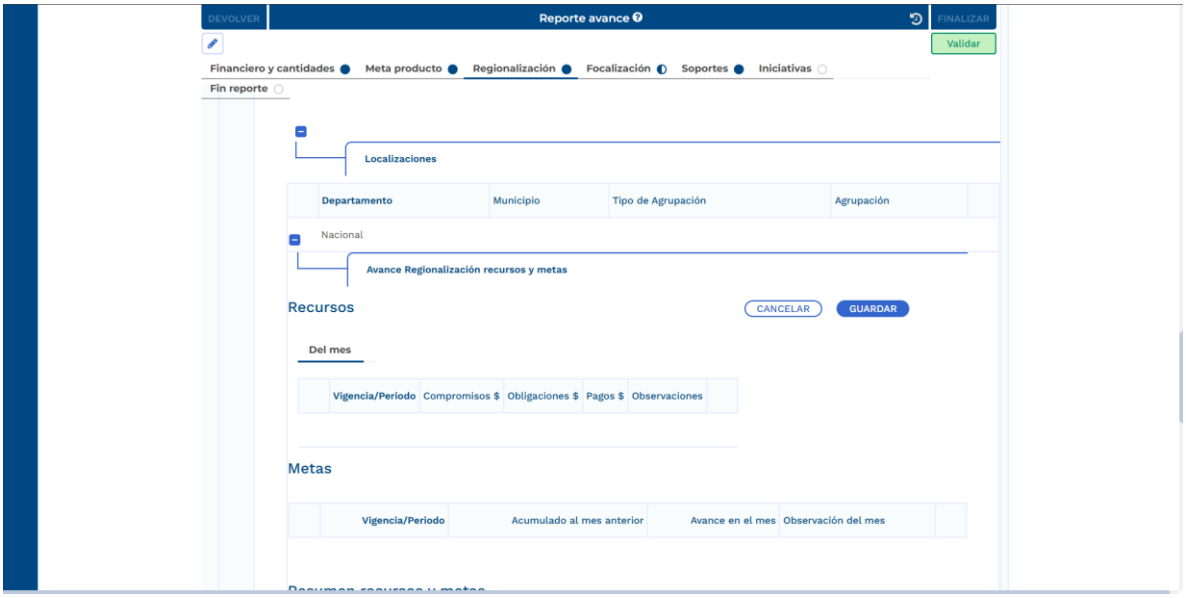
Nota 1. En caso de venir incompleta la información no se podrá dar trámite a su solicitud, aplica para todos los usuarios. La información diligenciada debe corresponder únicamente al usuario que presenta el inconveniente en el aplicativo.

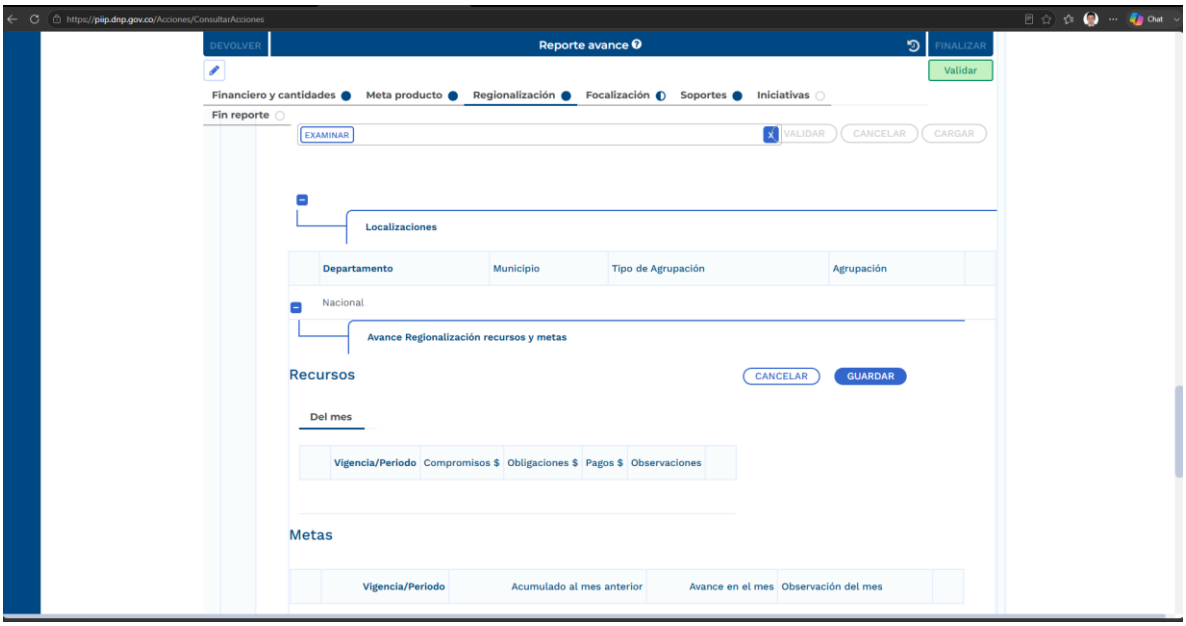
Nota 2. Las respuestas irán dirigidas al correo electronico del remitente.

Nota 3. Toda solicitud requiere un tiempo de análisis de acuerdo con su categoría y complejidad, este tiempo puede ir de 1 a 3 días hábiles en casos de tipo procedimental o incidentes de plataforma, y de 1 a 30 días hábiles en temas conceptuales o errores que impliquen nuevos desarrollos.

Nota 4. En caso de situaciones donde el inconveniente se presenta en varios roles, se debe reportar el documento de identitad de las personas asociadas a tal proceso.

FALLA AL DILIGENCIAR REGIONALIZACIÓN





Servicio Público de Empleo

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

INFORME DE GESTIÓN DE ENTREGA DE CARGO
30 DE OCTUBRE DE 2025 A 10 DE AGOSTO DE 2026
DIRECCIÓN GENERAL

YUBERTH ANTONIO ORDÓÑEZ VERGARA

BOGOTÁ D.C
AGOSTO 2026

Servicio Público de Empleo

1. TABLA DE CONTENIDO

1. TABLA DE CONTENIDO 2
2. DATOS GENERALES 3
3. INTRODUCCIÓN 3
4. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD 4
5. GESTIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL (Actualizar el período de reporte hasta 2do trimestre 2026 o julio 31 o a la fecha, e incluir lo de control interno disciplinario) 8
6. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN (Completar Kelly) 8
7. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO (Iván actualizar con corte a 2do trimestre o julio 31, verificar periodo de reporte) 8
8. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA 26
9. GESTIÓN DE PLANEACIÓN (Actualizar Jesús, revisar el periodo de reporte, Falta 4to trimestre 2025 y 2do trimestre 2026, verificar los logros y reportes, ej. Siemplea) 37
10. GESTIÓN DE COMUNICACIONES 59
11. GESTIÓN MISIONAL (Completar, actualizar y revisar considerando el periodo del informe Diego y Jesús) 85
12. GESTIÓN JURÍDICA (Completar Karen) 95
13. GESTIÓN CONTROL INTERNO (Completar Dr. Bello) 95

2. DATOS GENERALES

- **NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO RESPONSABLE QUE ENTREGA:** YUBERTH ANTONIO ORDÓÑEZ VERGARA
- **CARGO:** DIRECTOR GENERAL
- **ENTIDAD (RAZÓN SOCIAL):** UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
- **NIT DE LA UNIDAD:** 900678508
- **CIUDAD Y FECHA:** BOGOTÁ D.C.,10 DE AGOSTO DE 2026
- **FECHA DE INICIO DE LA GESTIÓN:** 30 DE OCTUBRE DE 2025
- **CONDICIÓN DE LA PRESENTACIÓN:** ENTREGA DEL CARGO
- **FECHA DE RETIRO, SEPARACIÓN DEL CARGO O RATIFICACIÓN:** 10 DE AGOSTO DE 2026
- **ÁREA O PROCESO:** DIRECCIÓN GENERAL
- **PERIODO DE LA GESTIÓN**: DESDE 2025/10/30 HASTA 2026/08/10

3. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 951 de 2005, “por la cual se establecen las normas generales para la entrega y recepción de los asuntos y recursos públicos al finalizar la administración o al separarse de los cargos”, presento el informe de gestión correspondiente al periodo comprendido entre el 30 de octubre de 2025 y el 10 de agosto de 2026, durante el cual tuve el honor de desempeñar el cargo de Director General (E) de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), entidad creada a partir del artículo 26 de la Ley 1636 de 2013.

El presente informe tiene como propósito ofrecer una visión integral de los avances alcanzados en el fortalecimiento institucional, la gestión administrativa y financiera, y la consolidación del Servicio Público de Empleo como política de Estado orientada a la promoción del trabajo digno y decente en Colombia.

A lo largo del periodo de gestión se priorizó la eficiencia operativa, la optimización de los recursos públicos y la coordinación interinstitucional con el Ministerio del Trabajo y las entidades territoriales. Igualmente, se avanzó en la ejecución de proyectos estratégicos enfocados en el fortalecimiento de la Red de Prestadores, la modernización tecnológica del Sistema de Información del SPE y la mejora de los procesos internos de planeación, contratación, talento humano y gestión documental.

Este documento presenta, en primer lugar, las generalidades de la entidad y su marco normativo; en segundo lugar, los resultados consolidados por dependencias y grupos internos de trabajo; y finalmente, las conclusiones generales que sintetizan los principales logros, retos y recomendaciones para la continuidad de la gestión institucional

4. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

La Unidad del Servicio Público de Empleo, es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales de manera democrática, equitativa y transparente, y facilitar a los empresarios personal adecuado a sus organizaciones. La Unidad es la encargada de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que son de carácter público como las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, alcaldías, gobernaciones y el SENA. Y los prestadores privados conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las Instituciones de Educación Superior.

Por lo anterior, es importante indicar que en Colombia se encuentra regulada la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo desde la creación del Servicio Público de Empleo (en adelante SPE) a través de la Ley 1636 de 2013, el cual tiene por función esencial la de “lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas”, conllevando ello que este servicio se limite a la gestión y colocación de empleo con el registro de hojas de vida y vacantes, orientación ocupacional y empresarial y remisión de trabajadores a los potenciales empleadores, promoviendo así el acceso a un trabajo digno y decente.

Por su parte, la referida ley definió que el Servicio Público de Empleo y los servicios de gestión y colocación de empleo se prestarán por personas jurídicas autorizadas por el Ministerio del Trabajo, previo cumplimiento de los requisitos que sean establecidos por dicha autoridad, función que ha sido delegada a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE. Así mismo, el

ordenamiento jurídico vigente ha determinado que las personas autorizadas para prestar servicios de gestión y colocación de empleo en Colombia deben constar en el Registro de Prestadores.

En línea con ello, a la UAESPE se le atribuyen funciones relacionadas con “la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo entre otras funciones que serán reglamentadas por el Gobierno Nacional y desarrolladas en el Decreto 2521 de 2013 compilado en el Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo con el Decreto 2521 de 2013, por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y se dictan otras disposiciones, la Unidad tiene las siguientes funciones:

1. Ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral.
2. Administrar el servicio público de empleo con miras a que se desarrolle con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.
3. Llevar el registro de las agencias de colocación y bolsas de empleo nacionales y transnacionales.
4. Monitorear la prestación del servicio público de empleo para constatar la calidad y el resultado obtenido de los servicios prestados por las agencias de colocación y bolsas de empleo autorizadas, y hacer las recomendaciones de reglamentación al Ministerio del Trabajo, cuando a ello haya lugar.
5. Promover la creación de operadores que presten el servicio público de empleo.
6. Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo.
7. Administrar la red de prestadores del servicio público de empleo focalizando sus servicios en los territorios y sectores que requieran las acciones de mitigación del desempleo y organización del servicio público de empleo.
8. Realizar acciones de articulación y coordinación entre entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo.
9. Apoyar la implementación de planes y programas relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable.
10. Asesorar y prestar asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr la mejor organización del servicio público de empleo.
11. Diseñar, desarrollar y operar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, en condiciones de compatibilidad e interoperabilidad con el sistema

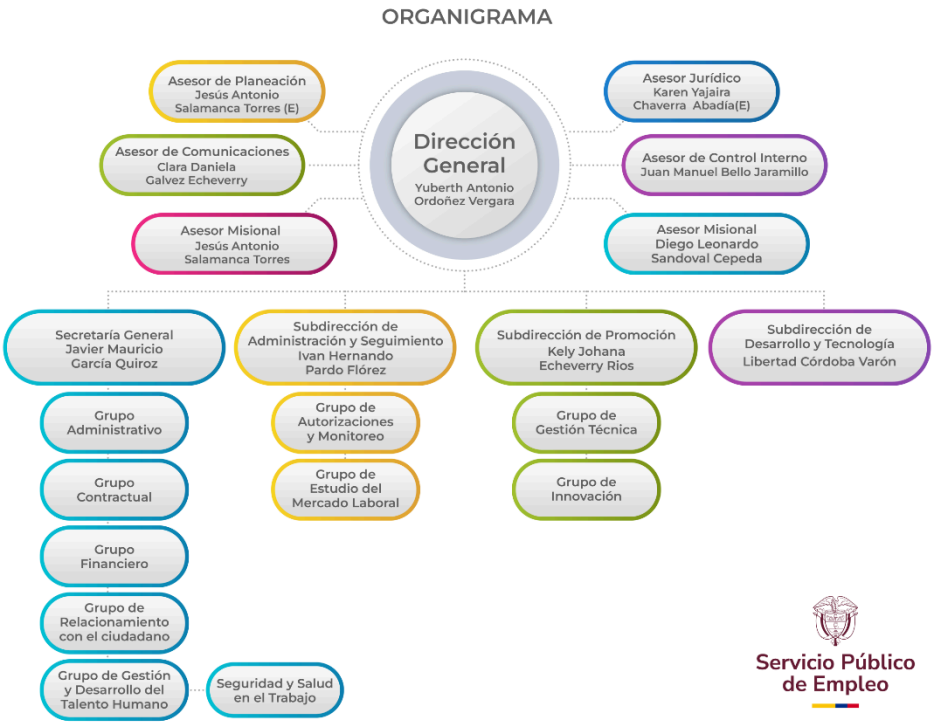
de información del Sector Administrativo del Trabajo, el Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad y aquellos a los cuales deba integrarse.

12. Administrar los recursos públicos destinados para la gestión y colocación de empleo que le correspondan, de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, así como los destinados a la creación de empleos de emergencia y el fomento del empleo en situaciones de emergencia.
13. Las demás que le señale la Constitución Política y la ley de acuerdo con su misión y naturaleza.

4.1 Estructura de la Entidad

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2521 de 2013, en su artículo 6, La estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo será la siguiente:

Ilustración 1. Estructura Organizacional



Fuente: SPE

4.2 Funciones o Responsabilidades a Cargo

De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2521 de 2013, el Director General de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es su representante legal, agente del Presidente de la República y de su libre nombramiento y remoción.

De conformidad con el artículo 11 del Decreto 2521 de 2013, son funciones del Despacho del Director General las siguientes:

1. Dirigir la ejecución, implementación y seguimiento de la política nacional del servicio público de empleo.
2. Impartir directrices para la ejecución de las políticas, planes y programas que impulsen los acuerdos para el empleo para el desarrollo del servicio público de empleo.
3. Asesorar y acompañar al Gobierno Nacional en la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con las materias de su competencia.
4. Definir y dirigir acciones y estrategias para la articulación y coordinación de la Red del Servicio Público de Empleo con las entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo.
5. Promover el fortalecimiento y la consolidación de la Red del Servicio Público de Empleo, mediante acciones de coordinación y articulación de las entidades que la componen y la priorización de territorio y población objetivos.
6. Dirigir la gestión interinstitucional para la implementación de la política del servicio público de empleo y promover la colaboración y articulación entre las entidades que integran la Red del Servicio Público de Empleo y de los demás interesados en el servicio público de empleo.
7. Fomentar la inversión de recursos públicos y privados nacionales y de cooperación internacional para la prestación del servicio público de empleo.
8. Promover los acuerdos para el empleo, nacionales o internacionales, que se requieran para el cumplimiento de las funciones de la Unidad, en coordinación con las entidades competentes.
9. Dirigir, monitorear y evaluar la administración del servicio público de empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
10. Impartir los lineamientos para la administración, operación y funcionamiento del Sistema de Información para el Servicio Público de Empleo y los subsistemas que lo componen.
11. Gestionar recursos de cooperación internacional y asistencia técnica en coordinación con las entidades competentes.
12. Elaborar y someter a aprobación del Consejo Directivo los planes institucionales.
13. Preparar, en coordinación con la Secretaría General, el anteproyecto de presupuesto, la programación presupuestal y plurianual de la Unidad, la desagregación anual del presupuesto, y efectuar el seguimiento y evaluación de su ejecución, recomendando las medidas necesarias para su cumplimiento.
14. Presentar al Consejo Directivo el Plan Anual de Adquisiciones, el anteproyecto de presupuesto y el Programa Anual Mensualizado de Caja, y realizar el seguimiento a su ejecución.

15. Nombrar y remover a los servidores públicos de la Unidad, de conformidad con la normativa vigente.
16. Adjudicar y suscribir los contratos que sean requeridos por la entidad, ajustándose a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
17. Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno de la entidad.
18. Formular, ejecutar y evaluar el plan estratégico de comunicaciones e imagen institucional y la estrategia de divulgación de la misma.
19. Crear, conformar y asignar funciones a los órganos de asesoría y coordinación, así como a los comités, comisiones y grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados para el adecuado funcionamiento de la Unidad.
20. Ejercer la competencia relacionada con el control disciplinario interno en segunda instancia, de acuerdo con la ley.
21. Dirigir la implementación y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional, de conformidad con la normativa vigente.
22. Diseñar e implementar sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos relacionados con el cumplimiento de la misión de la Unidad.
23. Las demás que le sean asignadas por la ley.

4.3 Normatividad Vigente

Se informa que el organigrama de la Unidad del SPE, se encuentra disponible en la página web de la entidad, pudiendo consultar a través del siguiente link:
https://www.serviciodeempleo.gov.co/normatividad/
https://www.serviciodeempleo.gov.co/normatividad/normograma-de-la-entidad/

5. GESTIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL

El presente Informe de Gestión de la Secretaría General corresponde al período comprendido entre el 10 de diciembre y 31 de julio de 2026, y tiene como objetivo principal presentar un panorama consolidado del estado actual de los procesos y procedimientos bajo la responsabilidad de esta dependencia. La Secretaría General, en el cumplimiento de sus funciones estratégicas y operativas, ha articulado el trabajo de sus cinco (5) Coordinaciones: i) Coordinación Financiera; ii) Coordinación Administrativa; iii) Coordinación de Gestión del Talento Humano; iv) Coordinación Contractual; v) Coordinación de relacionamiento con el Ciudadano, cada una de las cuales ha realizado un análisis detallado de sus áreas de gestión, reuniendo así los aportes de las Coordinaciones, quienes han documentado el desarrollo de sus actividades, el seguimiento de los procedimientos establecidos, así como las acciones implementadas para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1. CONTEXTO GRUPO FINANCIERO

El Grupo Financiero de la Secretaría General es el encargado de llevar a cabo el proceso de gestión financiera de la entidad, que de acuerdo con la Resolución 0074 del 19 de febrero del 2021 por la cual se crea un Grupo Interno de Trabajo, se suprimen dos y se organizan otros en la Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo, que establece en su artículo 10 las siguientes funciones: “1) Coordinar la programación y ejecución presupuestal y financiera de la Unidad y efectuar el seguimiento. 2) Ejercer controles financieros a los procesos establecidos de tipo presupuestal, contable y de tesorería. 3) Contribuir en la revisión y control de los estados financieros que garanticen estados contables razonables y suministrar la información financiera a las entidades del orden nacional, organismos de vigilancia y control que legalmente está obligada la Unidad. 4) Evaluar trimestralmente el cumplimiento de las metas financieras y analizar las causas de las desviaciones, así como proponer los correctivos correspondientes. 5) Contribuir con la verificación del cumplimiento de las normas de carácter presupuestal, contable y de tesorería. 6) Apoyar en la definición y estructuración de requisitos de carácter financiero en los estudios previos de procesos de contratación, así como participar en su evaluación. 7) Controlar el estado de bancos, así como los pagos efectuados a través del portal bancario. 8) Planear, organizar, supervisar y controlar las operaciones financieras y contables. 9) Velar por el cumplimiento de los objetivos, procedimientos y metodologías inherentes al Grupo Financiero. 10) Verificar las instrucciones y procedimientos establecidos por la Administración SIIF Nación y el Comité Operativo y de Seguridad.

11) Verificar los documentos soporte idóneos para la totalidad de operaciones registradas en el área Financiera. 12) Coadyuvar en la formulación de políticas y planes de carácter financiero, aplicando principios y normas financieras”.

1.1 Situación Administrativa:

El Grupo Financiero está conformado por:

Un (1) Profesional Especializado grado 22, profesional en temas de presupuesto y seguimiento a planes- Carrera administrativa.
Un (1) Profesional Especializado grado 22, Profesional en temas de presupuesto- Carrera administrativa. Un (1) Profesional Especializado grado 16, quién funge como Contador de la entidad- Provisional
Un (1) Profesional Especializado grado 16, responsable de la pagaduría.

1.2 Desarrollo y cumplimiento de los procesos, procedimientos y programas, o en su defecto, las modificaciones presentadas.

Dentro del Proceso de Gestión Financiera de la entidad, se llevan a cabo los siguientes procedimientos:

- Procedimiento de ejecución presupuestal
- Procedimiento Contable
- Procedimiento Pagaduría

Los cuales hacen parte de la ejecución de la cadena presupuestal.

El procedimiento contable, presenta una alerta en el sentido de que la funcionaria líder y contadora de la entidad, tiene planteado el retiro de la entidad al finalizar la vigencia 2026, ya que solicitará su pensión por vejez; ella es la única funcionaria que maneja el rol contable en la entidad.

Se cuenta actualmente con el apoyo de un contratista que dentro de sus obligaciones realiza principalmente la revisión de cuentas para pago de la entidad, que es la actividad más gruesa dentro del procedimiento contable; sin embargo, no es segura su continuidad prestando sus servicios en la próxima vigencia.

Por lo mencionado, es importante que la próxima administración pueda definir una alternativa que minimice el riesgo de no contar con un líder en este procedimiento.
El proceso de Gestión Financiera tiene tres procedimientos claramente definidos dentro de los cuales se encuentran: presupuestal, contable y de tesorería, para lo cual actualmente en la planta de personal existe un funcionario que lidera cada uno de estos procedimientos; es importante aclarar que dentro del SIIF Nación, que es el sistema que consolida la información que refleja el detalle, la secuencia y el resultado de la gestión financiera pública, son incompatibles los roles de presupuesto, contabilidad y tesorería.

El procedimiento con mayor complejidad es el procedimiento contable, algunas de las principales actividades del mismo son:

a) Revisión de la documentación para causación de obligaciones financieras
b) Registrar las obligaciones y liquidación de impuestos
c) Recepción de información por parte de las diferentes dependencias de la entidad que tienen incidencia contable: almacén, grupo de gestión y talento humano con la información de nómina y sus provisiones (alícuotas), informe de incapacidades, procesos judiciales,entre otros.
d) Realizar diferentes conciliaciones de la información: recíprocas con otras entidades, almacén, cifras en relación con la nómina e incapacidades, presupuesto, tesorería, de ingresos con la DTN de Minhacienda, bancaria, entre otras.

e) Registrar comprobantes manuales: para realizar ajustes y reclasificaciones de la información, cuando se requiera.
f) Efectuar los cierres contables
g) Emitir estados financieros (los cuales son firmados por el representante legal y el contador) y realizar los respectivos reportes a la Contaduría General de la Nación.
Como se puede observar, para emitir los estados financieros de la entidad, se requiere de diversas actividades que por su naturaleza no pueden ser llevadas a cabo por un profesional que no tenga la experticia suficiente en el campo contable, específicamente en el sector público.

1.3 Relación de informes que el área presenta o debe presentar indicando los cortes de entrega.

Actividad o informe	Periodicidad	Responsable
Información contable pública	Trimestral	Contador
Boletín de deudores morosos del estado	Semestral	Contador
Publicación de estados financieros	Trimestral	Contador
Operaciones Recíprocas con la DTN (mes vencido)	Mensual	Contador
Programación PAC en SIIF Nación	Mensual	Pagador
Declaración retención en la fuente por renta	Mensual	Pagador
Declaración retención de industria y comercio	Bimestral	Pagador
Generación Documentos Soporte No obligados a Facturar	Mensual	Pagador
Información Exógena - DIAN Nacional	Anual	Pagador y Contador
Información Exógena Distrital Bogotá	Anual	Pagador y Contador
Información de ejecución presupuestal y financiera	Mensual	Presupuesto
Publicación de ejecución	Mensual	Presupuesto

1.4 Estado de la situación financiera de la Entidad.

Servicio Público de Empleo

ESTADO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA

CONCEPTO	2026	
	A 30 de junio	A 31 de marzo
Activo Total	649,897,183.87	1,002,069,341.37
Corriente	553,795,453.07	895,528,619.18
No Corriente	96,101,730.80	106,540,722.19
Pasivo Total	2,096,093,061.00	1.982.595.869,00
Corriente	2,096,093,061.00	1.982.595.869,00
No Corriente	0.00	-
Patrimonio	-1,446,195,877.13	-742,668,951.63

ESTADO DE RESULTADOS		
Cuentas de Resultados:		(Cifras en pesos)
CONCEPTO	2026	2025
	Del 01 de enero al 30 de junio	
Ingresos Operacionales	15,222,505,191.50	11,557,289,932.44
Gastos Operacionales	14,481,412,807.11	11,139,791,492.41

Resultado Operacional	741,092,384.39	417,498,440.03
Ingresos Extraordinarios	240,010.00	299,491.00
Gastos Extraordinarios	2,313,688.19	-
Resultado no operacional	- 2,073,678.19	299,491.00
Resultado neto	739,018,706.20	417,797,931.03

1.5 Ejecución presupuestal con detalle de ingresos y gastos.

a. Ejecución presupuestal con detalle de ingresos y gastos.

La Unidad tiene un presupuesto 100% Nación, por lo cual no tiene ingresos, a continuación se presenta la ejecución presupuestal del gasto con corte a 31 de julio:

VIGENCIA 2026 (con corte a 31 de julio)

CONCEPTO DEL GASTO	**VALOR PRESUPUESTADO**	**VALOR EJECUTADO (Comprometido)**	**PORCENTAJE DE EJECUCIÓN**
Funcionamiento	15.514.995.069,00	9.627.018.077,68	62,05%
Inversión	16.099.690.804,00	13.677.919.032,00	84,96%
TOTAL	**31.614.685.873,00**	**23.304.937.109,68**	**73,72%**

Nota: la Unidad tiene un presupuesto 100% recursos nación, no tiene ingresos.

1.6 Rezago presupuestal (Reservas y cuentas por pagar):
Al cierre de la vigencia 2025, se constituyó el siguiente rezago presupuestal

a) Cuentas por pagar

VIGENCIA 2025			
Tipo de gasto	**Cuenta por pagar**	**Pagado**	**% de ejecución**
Funcionamiento	115.918.800,0	115.918.800,0	100%
Inversión	-	-	-
Total	**115.918.800,0**	**115.918.800,0**	**100%**

b) Reserva presupuestal

Tipo de gasto	Reserva Presupuestal	Obligado y pagado	% de ejecución
VIGENCIA 2025			
Funcionamiento	9.253.100,0	9.253.100,0	100%
Inversión	2.780.264.078,0	2.780.264.078,0	100%
Total	**2.789.517.178,0**	**2.789.517.178,0**	**100%**

Nota: Del valor reflejado en este concepto por $2.789,5 millones, $2.780.3 millones se constituyeron como reserva presupuestal por falta de PAC.
El rezago constituido en la vigencia 2025 fue pagado al 100% en el mes de enero del 2026,

1.7 Proyectos de inversión y su ejecución:

VIGENCIA 2026 (con corte a 31 de julio)			
PROYECTO DE INVERSIÓN	**APROPIACIÓN**	**VALOR EJECUTADO**	
	VIGENTE	**Comprometido**	**Obligado**
Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación	1.183.548.801,00	513.045.352,00	239.247.737,88
Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado	8.099.690.804,00	6.403.519.170,00	2.892.181.862,04
Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional	6.265.408.037,00	6.228.512.029,00	3.511.081.190,06
Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE	551.043.162,00	532.842.481,00	245.883.013,00
TOTAL	**16.099.690.804,00**	**13.677.919.032,00**	**6.888.393.802,98**

2. CONTEXTO GRUPO ADMINISTRATIVO

El Grupo Administrativo de la Secretaría General, se encuentra encargado de brindar el soporte y acompañamiento a las actividades relacionadas con los servicios básicos que garanticen el funcionamiento y operación de la Unidad, así

como de la adquisición de los bienes y servicios necesarios para el funcionamiento diferentes a los tecnológicos; así como administrar y custodiar los bienes de la entidad; de igual manera, es el encargado de dirigir los programas y actividades relacionados con la gestión documental y custodia del archivo central y a su vez de gestionar las comisiones de servicio y desplazamientos al interior del país, así como el reconocimiento de viáticos; por último, tiene a cargo el componente ambiental en el marco de la de gestión ambiental.

Teniendo en cuenta las funciones asignadas al Grupo se implementan y ejecutan el Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA-; el Plan Institucional de Gestión de Archivos -PINAR-, así como los cronogramas propuestos para el Plan de Mantenimiento.

Para la vigencia 2026 se tienen planeados ejecutar 17 procesos contractuales de los cuales se han realizado 12 y se encuentran en proceso 5, distribuidos en el segundo semestre de la vigencia 2026.

2.1 Situación Administrativa:

El Grupo Administrativo está conformado por:
-Un (1) Profesional Universitario grado 11 - Libre nombramiento
-Un (1) Profesional Especializado grado 16- carrera administrativa en periodo de prueba
-Un (1) Profesional Universitario grado 08 - Carrera administrativa (en encargo) (Coordinadora)
-Un (1) Profesional Universitario grado 04 - Carrera administrativa
-Un (1) Técnico Administrativo grado 12- Carrera administrativa.

2.2 Desarrollo y cumplimiento de los procesos, procedimientos y programas, o en su defecto, las modificaciones presentadas.

Dentro del Proceso de Gestión Administrativa de la Entidad, se encuentra actualizado los siguientes procedimientos que maneja el grupo administrativo:
GBS-Pr-01 Procedimiento Ingreso de Bienes
GBS- Pr-02 Procedimiento de registro asignación control y baja de bienes
GBS-Pr-03 Procedimiento Almacén e Inventarios
GBS-Pr-04 Procedimiento Gestión Documental
GBS-Pr-05 Procedimiento Comisiones de Servicio y Desplazamientos GBS-Pr-06 Procedimiento de Gestión Integral de Residuos Aprovechables
Adicionalmente se cuenta con el BS-PI-01 Plan Institucional de Mantenimiento con la finalidad de mantener la Entidad en óptimas condiciones.
Se cuenta con instrumento de planeación ambiental que contiene acciones de gestión ambiental desde su misionalidad, mediante programas GBS-P-01 Plan Institucional de Gestión Ambiental 2024-2026.

2.3 Relación de informes que el área presenta o debe presentar indicando los cortes de entrega:

Como parte de los reportes a cargo del Grupo, se relacionan a continuación los informes que se presentan con su periodicidad:

Informe	Periodicidad
Plan de acción SG (PIGA, PINAR, Comisiones)	Trimestral

	Control interno pormenorizado - planeación	Semestral
	Mapa de riesgos – planeación	Semestral
	Austeridad del gasto - control interno	Trimestral
	Austeridad del gasto - financiera y planeación	Semestral
	MIPG - planeación	Trimestral
	Planes de mejoramiento	Según requerimiento C.I.
	Seguros	Mensual
	SIGA - CISA sistema de información de gestión de activos	Anual
	Mantenimiento - talento humano	Mensual
	Revelaciones - financiera	Mensual

2.4 Estado de almacén

A. Inventario de Bienes de Consumo (Bienes de Almacén)

Son los materiales de oficina, aseo, cafetería y elementos operativos que se encuentran en el almacén corte 30 de junio de 2026.

1- REPORTE DE ENTRADAS Y SALDOS QUE VIENEN DEL MES PASADO				
N°	BIENES DEVOLUTIVOS	PROVEEDOR	SALDO Corte 30 de Junio 2026	
1	Muebles, enseres y equipos de oficina	Ergo & Health SAS.	$	1,104,320
2	Muebles, enseres y equipos de oficina	Alfonso Cuervo Torres	$	2,277,406
3	Muebles, enseres y equipos de oficina	Ergónomos SAS.	$	190,843
4	Muebles, enseres y equipos de oficina	CENCOSUD COLOMBIA S.A.	$	2,518,900
5	Otros bienes en bodega	NA		

1- REPORTE DE ENTRADAS Y SALDOS QUE VIENEN DEL MES PASADO				
N°	BIENES DE CONSUMO	PROVEEDOR	SALDO Corte 30 de Junio 2026	
1	Materiales y suministros	Los Lagos Sas	$	12,901,465
2	Elementos de aseo, lavanderia y cafeteria	OC 124564 ECOLIMPIEZA 4G	$	29,496
3	Elementos de aseo, lavanderia y cafeteria	Consorcio C&D	$	4,618,979
4	Materiales y suministros	Ingenieros Electronicos Profesionales E.U.	$	7,320,000
5	Materiales y suministros	Dispapeles S.A.S.	$	185,657
6	Materiales y suministros	Panamericana S.A.	$	319,392
7	Materiales y suministros	JAMSAR SAS	$	713,842
8	Materiales y suministros	Sumicorp	$	258,854
9	Materiales y suministros	IC Imprecomp Service Ltda	$	34,510
10	Materiales y suministros	CRR Soluciones Integrales SAS	$	657,400
11	Materiales y suministros	Generación de Talentos S.A.S.	$	7,710,500
12	Materiales y suministros	Nueva Transportadora Siglo XXI	$	6,032,110
13	Materiales y suministros	Distribuciones la Universal	$	1,606,100
14	Materiales y suministros	TECNO OUTLET SAS	$	2,671,592
15	Materiales y suministros	A&S Suministros al Instante S.A.S.	$	5,156,000
16	Otros bienes en bodega	NA	$	-

Total	$ 56,307,365.34

Página 1

B. Inventario de Bienes Devolutivos (Propiedad, Planta y Equipo)

Con corte al 30 de junio de 2026, los bienes de la Entidad se registran en buen estado de conservación.
El desglose detallado de los elementos que componen cada una de las cuentas contables asociadas al inventario general de la Entidad se encuentra alojado para su revisión en el siguiente enlace de Google Drive: [Link del Drive].
Gohttps://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Wicf3aFVGGJcmEypO3u7hrsTyMKrnK4_ogle Drive

2.5 Inventario asignado al Secretario General

A continuación, se relacionan los elementos que se encuentran en custodia del Secretario General denominados devolutivos:

Ítem	Denominación Bien	Características Técnicas	N° ID
1	Una (1) Silla Ejecutiva	Con cabezal y brazos 3D en buen estado, espaldar ergonómico, asiento y espaldar tapizado, malla negra, con ruedas para piso duro con mecanismo de reclinación, color negra.	ACNS494
2	Un (1) Escritorio tipo U	Escritorio de 210x75 con retorno de 120x60 y archivador de 3x1.	ACGE107
3	Una (1) Sillas	Interlocutoras Sin Brazo en buen estado	ACTS289
4	Una (1) Sillas	Interlocutoras Sin Brazo en buen estado	ACAS341
5	Una (1) Sillas	Interlocutoras Sin Brazo en buen estado	ACGS415
6	Una (1) Sillas	Interlocutoras Sin Brazo en buen estado	ACGS182
7	Una (1) Sillas	Interlocutoras Sin Brazo en buen estado	ACTS286
8	Una (1) Sillas	Interlocutoras Sin Brazo en buen estado	ACPS397
9	Una (1) Mesa Reunión	Mesa de 100 de diámetro con 5 apoyos metálicos	ACGM136
10	Un (1) Tablero En Vidrio	Vidrio templado de 120* 90	ACM031
11	Un (1) Mueble	De Dos puestos estructura en madera acorde diseño	ACAA363
12	Una (1) Purificador	Kalley Blanco	AC28931
13	Un (1) Sofá	Dos puestos en Paño Gris	AC28825
14	Un (1) Perchero Madera	Perchero de Madera Pie	NA
15	Un (1) Televisor 55" HD	Televisor Samsung 55" AA726367875746 Serial 0BXB3CHRA01121	AC29190

Página 1

EQUIPO DE COMPUTO		Portatil ASUS	MARCA	P1412	
MARCA		CARACTERÍSTICA	SERIE N°	SERIE N°	No. ACTIVO FIJO
PORTATIL		ASUS	SERIE N°	R2NXCV099861084	AC29255
CARGADOR	ASUS	ASUS	SERIE N°	SN235B00DL1	AC29255
MOUSE	Inalambrico	2 Botones Tipo SCROLL	SERIE N°	AC810003543	AC255
DIADEMA		LOGITECH H390 USB	SERIE N°	2109aq0afd69	AC29146

2.6 Estado de la Gestión Documental

Durante el período, se desarrollaron diferentes acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Documental de la Entidad, en cumplimiento de los lineamientos institucionales y de la normatividad archivística vigente. Estas actividades estuvieron enfocadas en mejorar la administración, organización y control de la documentación, así como en brindar acompañamiento técnico a las dependencias para promover la adecuada gestión de los archivos.

A continuación, se describen los principales avances y resultados obtenidos durante período en materia de gestión documental, abordando de manera específica el estado del Archivo Central y las acciones desarrolladas en los Archivos de Gestión, en el marco de los planes de trabajo ejecutados con las diferentes dependencias para fortalecer la organización documental y la implementación de los instrumentos archivísticos.

A. Archivo Central

Durante el período 2026, se ha desarrollado la intervención técnica del Archivo Central, orientada a fortalecer la organización, administración y control de la documentación custodiada por la Entidad, mediante la aplicación de los principios archivísticos y la implementación de actividades de organización documental y actualización de los instrumentos de descripción archivística. Estas acciones permitieron mejorar las condiciones de conservación, disponibilidad y recuperación de la información, garantizando el adecuado manejo de los expedientes y el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la gestión documental.

Como parte de la intervención se adelantaron actividades de verificación documental, clasificación, ordenación, foliación, revisión de unidades de conservación y control de calidad, interviniendo principalmente las series documentales Contratos, Contratos y Convenios, Planes y Proyectos. De manera complementaria, se realizó la actualización de los instrumentos archivísticos mediante el diligenciamiento del Formato Único de Inventario Documental (FUID), la elaboración de hojas de control y la rotulación de carpetas y cajas, fortaleciendo la trazabilidad, identificación y administración de la documentación institucional.

Tabla 1. Consolidado de intervención de expedientes

MES	FOLIOS	CARPETAS	CAJAS	SERIE DOCUMENTAL
Febrero	6.609	37	5	Contratos
Marzo	11.682	92	12	Contratos
Abril	13.167	74	12	Contratos y Convenios
Mayo	10.181	95	13	Contratos y Convenios
Junio	2.053	27	3	Planes y Proyectos

Tabla 2. Consolidado de actualización de instrumentos archivísticos

CONCEPTO	TOTAL

Expedientes intervenidos	325
Formatos Únicos de Inventario Documental (FUID) diligenciados	325
Hojas de control elaboradas	325
Carpetas rotuladas	325
Cajas rotuladas	45

Durante el proceso también se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la organización física de algunos expedientes, la existencia de anexos en soportes especiales y documentación pendiente de clasificación, aspectos que servirán como insumo para la programación de futuras actividades de organización documental. En términos generales, la intervención permitió fortalecer las condiciones de organización, conservación, control y disponibilidad de la documentación del Archivo Central, contribuyendo al mejoramiento continuo de la gestión documental institucional.

B. Archivo de gestión

Planes de Trabajo de Gestión Documental Durante el período del informe, se realizó el seguimiento a los planes de trabajo de gestión documental de las diferentes dependencias de la Entidad, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas y fortalecer la organización de los archivos de gestión.

El seguimiento permitió identificar el avance de los compromisos establecidos con cada dependencia, realizar el control de las actividades programadas y definir las acciones requeridas para dar continuidad al fortalecimiento de la gestión documental institucional. A continuación, se presenta el consolidado de las actividades desarrolladas en el marco de los planes de trabajo durante el período evaluado.

Tabla 3. Consolidado de acompañamientos a planes de trabajo

Servicio Público de Empleo

Nº DE ORDEN	FECHA	TEMA	DEPENDENCIA
1	10/02/2026	Reunión Plan de trabajo Secretaría General – Alba Camargo	Secretaría General
2	12/02/2026	Reunión Plan de trabajo de Gestión Documental GEML 2026	Grupo de Estudios de Mercado Laboral
3	18/02/2026	Reunión Plan de trabajo Relacionamiento con el Ciudadano	Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano
4	5/03/2026	Reunión Plan de trabajo de Gestión Documental GFI 2026	Grupo Financiero
5	26/03/2026	Reunión revisión Plan de trabajo de Gestión Documental GAD 2025	Grupo Administrativo
6	27/03/2026	Reunión revisión Plan de trabajo de Gestión Documental SDT 2025	Subdirección de Desarrollo y Tecnología
7	Abr 22, 2026	Revisión TRD y Plan de Trabajo	Grupo de Gestión técnica
8	Abr 29, 2026	Revisión del plan de trabajo 2025 y proyección del plan de trabajo 2026.	Grupo de Autorizaciones
9	May 04, 2026	Revisión del plan de trabajo y capacitación práctica en GesDoc.	Grupo de Innovación
10	May 11, 2026	Reunión interna para revisión previa del plan de trabajo y acordar fechas de avance.	Grupo de Innovación

11	May 15, 2026	Plazo máximo para enviar la proyección del plan de trabajo al Grupo Administrativo.	Grupo de Innovación
12	May 15, 2026	Cargue en GesDoc de la documentación identificada de la vigencia 2025 (Avance del 25%).	Subdirección de Promoción - Grupo de Innovación
13	May 27, 2026	Capacitación GesDOC	Grupo de Gestión Técnica
14	May 28, 2026	Correo-recordatorio de Seguimiento al Plan de Trabajo mayo 2026 – Actualización archivos de gestión –	Grupo Autorizaciones y Monitoreo
15	May 28, 2026	Correo-recordatorio de Seguimiento al Plan de Trabajo mayo 2026 – Actualización archivos de gestión –	Grupo Financiero

Avance de la Gestión Documental con corte a 30 de julio de 2026 (PINAR)

La Entidad presenta un avance significativo en la ejecución de las actividades establecidas en el Plan Institucional de Archivos (PINAR) 2026, orientadas al fortalecimiento de la gestión documental y al cumplimiento de los lineamientos definidos por el Archivo General de la Nación. Durante el período evaluado se desarrollaron acciones encaminadas a consolidar los procesos archivísticos, mediante el seguimiento a los planes de trabajo de las dependencias, el acompañamiento técnico para la implementación de los instrumentos archivísticos y la actualización de documentos estratégicos que apoyan la administración y conservación de la información institucional.
Entre los principales avances se destacan el desarrollo de las actividades previstas para la actualización de las Tablas de Retención Documental (TRD), actualmente en proceso de formulación y validación, el seguimiento al cronograma de transferencias documentales primarias, la actualización del Plan y Protocolo de Atención de Emergencias y Contingencias para Archivos, el fortalecimiento de los archivos de gestión mediante el acompañamiento a las dependencias y la continuidad de las actividades de organización e intervención del Archivo Central.

Asi mismo, como parte de la ejecución del PINAR, se realizaron jornadas de capacitación y socialización dirigidas a las diferentes dependencias de la Entidad, en temas relacionados con la aplicación de las Tablas de Retención Documental (TRD), el uso de Sistema de Gestión Documental de la entidad GESDOC, la

organización de expedientes, las transferencias documentales y la socialización del Protocolo para la identificación, protección y acceso de los archivos relativos a Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH), fortaleciendo la gestión documental institucional.

1.1 Gestión de Comisiones

Durante el periodo del 10 al 31 de diciembre de 2025 No se aprobaron solicitudes de comisión y/o autorizaciones de desplazamiento. A partir del 1 de enero y hasta el 31 de julio de 2026, se aprobaron 121 solicitudes de comisión, de las cuales 14 fueron canceladas, 25 se encuentran en ejecución, por lo tanto, estando dentro del término de legalización y 82 se encuentran debidamente legalizadas.
Atendiendo el periodo mencionado, en el siguiente enlace drive compartido se detalla la relación de las solicitudes de comisión de servicio y de autorizaciones de desplazamiento al interior del país:

BASE COMISIONES 2026 (30Jul).xlsx - Hojas de cálculo de Google

1.2 Gestión Ambiental

El Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) constituye el instrumento de planificación y gestión ambiental mediante el cual las entidades orientan, ejecutan, realizan seguimiento y evalúan las acciones destinadas a prevenir, mitigar y controlar los impactos ambientales derivados del desarrollo de sus actividades, promoviendo el uso eficiente de los recursos naturales, la ecoeficiencia, la sostenibilidad y el mejoramiento continuo de la gestión pública.

No obstante, mediante el radicado No. 2026EE109824 del 27 de mayo de 2026, la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá dio respuesta al radicado 2026ER94919, correspondiente a la solicitud de concepto técnico-jurídico sobre la aplicabilidad del PIGA a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE). En dicho pronunciamiento, la autoridad ambiental precisó que: i) la UAESPE, en su condición de entidad pública del orden nacional, no hace parte de la estructura administrativa del Distrito Capital, por lo que no le resulta obligatoria la formulación, concertación, implementación y reporte del PIGA en los términos de la Resolución SDA No. 03179 de 2023; ii) la ubicación física de una sede administrativa en la ciudad de Bogotá no constituye, por sí sola, un criterio suficiente para imponer dicha obligación; iii) la entidad puede adoptar voluntariamente los lineamientos del PIGA como instrumento de gestión ambiental institucional, caso en el cual la Secretaría Distrital de Ambiente ejercerá únicamente funciones de acompañamiento, seguimiento y reconocimiento de la gestión adelantada, de conformidad con la normativa vigente; y iv) la no obligatoriedad de implementar el PIGA no exime a la UAESPE del cumplimiento de las demás obligaciones ambientales que le sean aplicables de acuerdo con el marco normativo vigente.

En este contexto, y atendiendo el compromiso institucional con el fortalecimiento de la gestión ambiental, la UAESPE decidió adoptar autónomamente los lineamientos establecidos en la Guía para la Formulación e Implementación del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA, adoptada mediante la Resolución 03179 de 2023 de la Secretaría Distrital de Ambiente, adaptándolo como una herramienta estratégica para promover la sostenibilidad institucional, la eficiencia en el uso de los recursos, el cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la protección del ambiente y al desarrollo sostenible.

De este modo, el presente informe consolida los resultados alcanzados durante el período comprendido entre enero y 31 de julio de la vigencia 2026, así como el avance en la implementación del Plan de Acción Ambiental, permitiendo evidenciar el grado de cumplimiento de las metas programadas, los principales indicadores de desempeño ambiental, las acciones de mejora implementadas y la gestión institucional desarrollada para fortalecer el desempeño ambiental de la entidad. Asimismo, expone las actuaciones adelantadas en materia de cumplimiento normativo, articulación interinstitucional y fortalecimiento de la gestión ambiental, orientadas al uso eficiente de los recursos públicos y al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible aplicables a la administración pública.

Los resultados obtenidos reflejan el compromiso institucional con la consolidación de una cultura ambiental al interior de la entidad, mediante la implementación de estrategias de sensibilización, el seguimiento permanente a los consumos de agua, energía y papel, el fortalecimiento de la separación en la fuente y el aprovechamiento de residuos, el cálculo de la huella de carbono institucional y la adopción de medidas orientadas a la mitigación del cambio climático, promoviendo una gestión pública responsable, eficiente y ambientalmente sostenible.

Finalmente, este informe constituye un instrumento de seguimiento y evaluación que permite identificar oportunidades de mejora, fortalecer la toma de decisiones y orientar las acciones requeridas para garantizar el cumplimiento de los objetivos ambientales institucionales durante el segundo semestre y el cierre de la vigencia 2026, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión ambiental de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y al cumplimiento de los compromisos establecidos en su Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA).
Dado lo anterior, durante el periodo reportado se evidencia un cumplimiento óptimo de la programación ambiental:

● Cierre Vigencia 2025 (Diciembre): Se logró una ejecución del 100% de las metas mensuales (32/32 actividades ejecutadas) y una ejecución acumulada del 100% anual (165/165 actividades). Los únicos reportes con trámite pendiente

corresponden a consumos de agua de periodos anteriores, supeditados a los ciclos de facturación del prestador en el D.C.
● Enero - Julio 2026: De acuerdo con el cronograma del PIGA 2026 estructurado metodológicamente bajo la Resolución 3179 de 2023, se programaron y ejecutaron en su totalidad 60 actividades, alcanzando un 100% de cumplimiento operativo para el periodo reportado.

Tabla. Resumen de Ejecución Física - I Semestre 2026

Variable	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	TOTAL, SEMESTRE
Actividades Programadas	5	7	12	6	8	14	8	60
Actividades Ejecutadas	5	7	12	6	8	14	8	60
Porcentaje de Ejecución	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

Comportamiento histórico y metas

Esta sección consolida el estado de cumplimiento del Plan de Acción mediante un semáforo de efectividad:

● Verde (Sobrecumplimiento / Cumplimiento Óptimo): \ge 100\% de la meta.
● Amarillo (En Progreso / Alerta Estacional): Entre 80\% y 99\%
● Rojo (Crítico / Requiere Acción): < 80\%

Tabla. Cuadro de Mando Integral (KPIs I Semestre 2026)

Programa Ambiental	Indicador Clave (KPI)	Meta Semestral	Logrado	Estado	Alerta / Nota Técnica

Cumplimiento Operativo	Actividades PIGA ejecutadas / programadas	100%	100%	●	52 de 52 actividades completadas al cierre de junio.
Uso del Agua	Consumo acumulado per cápita	< 0,80 m3/persona	0,67 m3/persona	●	Promedio semestral óptimo. El pico de mayo (1,34) se debió a baja población flotante registrada, no a fugas.
Uso de Energía	Tendencia de consumo eléctrico (Junio vs Promedio)	Reducción	-31,2% (Jun)	●	Excelente respuesta a jornadas de apagado y mantenimiento de equipos TI.
Gestión de Residuos	Tasa de aprovechamiento final	40% (Meta cuatrienal)	30,3%	●	En curva de crecimiento constante. Mayo registró el pico más alto con 48,98%.
Consumo Sostenible	Consumo de resmas de papel (Carta/Oficio)	Reducción (Austeridad)	11 resmas en total	●	Impacto directo de la Circular 0026 de Cero Papel (Junio 2026).

Gestión Cambio Climático	Emisiones de Alcance 2 (tCO_2e)	Reducción de Huella	1,78 tCO_2e total	●	Junio registró el nivel más bajo del periodo con solo 0,21 tCO_2e.
Educación Ambiental	Piezas y campañas de sensibilización	4 campañas (100%)	8 piezas (200%)	●	Sobrecumplimiento de la estrategia. 3 grandes jornadas de capacitación ejecutadas.

INDICADORES Y AVANCES POR PROGRAMA AMBIENTAL I SEMESTRE 2026

Programa de Uso Eficiente del Agua

● Objetivo: Reducir en al menos un 8% el consumo de agua potable per cápita de la entidad en el cuatrienio.
● Avance Físico: Monitoreo y control técnico del consumo de agua en la sede (pisos 13 y 14 de la edificación Worktech Center). Se ejecutaron inspecciones técnicas que confirman la ausencia de fugas físicas y el correcto funcionamiento de dispositivos ahorradores tipo aireadores de presión en lavamanos y áreas comunes.

Indicador de Consumo de Agua Potable (Enero - Mayo 2026)

Mes	Población Flotante	Funcionarios/Contratistas	Consumo Total (m3)	Consumo per cápita (m3/persona-mes)
Enero	1.317	193	759	0,576
Febrero	1.287	193	689	0,535
Marzo	1.656	193	711	0,429

Abril	1.307	190	608	0,465
Mayo	475	193	637	1,341
Junio	1.270	193	*Pendiente facturación*	*Pendiente facturación*

Análisis Técnico: El consumo absoluto de agua se mantuvo controlado y estable (rango de 608 a 759 m3). Se destaca un comportamiento eficiente del consumo per cápita en el primer cuatrimestre, alcanzando su punto óptimo en marzo con 0,429 m3/persona. El incremento del indicador en mayo (1,341 m3/persona) no obedeció al despilfarro del recurso, sino a una fluctuación atípica y drástica en la población flotante registrada que ingresó a la entidad (475 personas). Se informa que el reporte correspondiente al mes de julio será presentado durante la primera semana del mes de agosto, teniendo en cuenta que la consolidación de la información relacionada con la población flotante y el consumo total del edificio está supeditada a la entrega oportuna de dichos datos por parte de la administración del inmueble.

Programa de Uso Eficiente de la Energía

● Objetivo: Reducir en al menos un 10% el consumo de energía eléctrica por cápita institucional en el periodo.
● Avance Físico: Medición, control y monitoreo mensualizado de consumos. Se han liderado campañas de apagado de puestos de trabajo y el área de Soporte TI de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología ejecutó actividades programadas de mantenimiento preventivo y limpieza física de computadoras de la entidad para optimizar su rendimiento y evitar pérdidas por sobrecalentamiento térmico.

Indicador de Consumo Eléctrico (Enero - Junio 2026)

Mes	Consumo Energía (kWh)	Variación Mensual (%)	Consumo per cápita (kWh/persona)*
Enero	2.649	--	0,465

Febrero	2.885	+8,8%	0,506
Marzo	2.799	-3,0%	0,491
Abril	2.915	+4,1%	0,511
Mayo	2.705	-7,0%	0,475
Junio	1.899	-31,2%	0,327

*Calculado sobre una población interna constante de 193 colaboradores.

Análisis Técnico: Posterior a una tendencia estable en el primer cuatrimestre, junio consolidó el mejor desempeño del semestre con una disminución del 31,2% respecto a mayo y un indicador de 0,327 kWh/persona. Este notable descenso responde de manera directa a la efectividad de las jornadas de sensibilización y control operativo.

Se informa que el reporte correspondiente al mes de julio será presentado durante la primera semana del mes de agosto, teniendo en cuenta que la consolidación de la información relacionada con la población flotante y el consumo total del edificio está supeditada a la entrega oportuna de dichos datos por parte de la administración del inmueble.

Programa de Gestión Integral de Residuos

● Objetivo: Lograr el 100% de la gestión integral de residuos de la entidad y garantizar que al menos el 40% de los residuos aprovechables se entregan a gestores autorizados.
● Avance Físico: Se actualizó el inventario y señalización visual de contenedores de separación de residuos en la fuente para los pisos 13 y 14 de acuerdo con el código de colores nacional (Resolución 2184 de 2019). Adicionalmente, se continuó usando los contenedores especiales para recolección posconsumo de pilas, cartón y Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).

Tabla. Indicador de Aprovechamiento de Residuos (I Semestre 2026)

Indicador	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	ACUMULADO
Total Generado (kg)	*N/A*	*N/A*	*N/A*	*N/A*	58,8	57,6	612,4
Aprovechado (kg)	*N/A*	*N/A*	*N/A*	*N/A*	28,8	24,85	164,85
% Aprovechamiento	17,36 %	24,00 %	20,86 %	27,43 %	48,98 %	43,14 %	30,30%

Análisis Técnico: Se evidencia una marcada curva de aprendizaje y mejora continua en la cultura de separación de la entidad, partiendo de un 17,36% en enero hasta alcanzar picos del 48,98% en mayo. El acumulado del semestre consolida un 30,3% de aprovechamiento global sobre un total de 612,4 kg generados, aproximando a la entidad de manera exitosa a la meta cuatrienal trazada.

Se informa que el reporte correspondiente al mes de julio será presentado durante la primera semana del mes de agosto, teniendo en cuenta que la consolidación de la información relacionada con el aprovechamiento está supeditada a la entrega oportuna por parte de la administración del inmueble.

Programa de Consumo Sostenible (Manual de Compras Verdes e Insumos)

● Objetivo: Implementar criterios de consumo sostenible en al menos el 50% de los procesos contractuales prioritarios de la UAESPE.
● Cero Papel (Circular Interna 0026 de 2026): Sancionada por el Secretario General de la UAESPE el 25 de junio de 2026, define los lineamientos de obligatorio cumplimiento para la reducción del uso de papel y uso prioritario de herramientas digitales, firmas electrónicas e impresión en modo dúplex.
● Indicador de Consumo de Papel (Salidas de Almacén): Durante el periodo evaluado, el consumo se mantuvo en niveles mínimos históricos de austeridad, registrando una salida de solo 10 resmas de papel carta y 3 resmas de papel oficio para toda la entidad, distribuidas así:

- Ene: 1 carta / 0 oficio.
- Feb: 2 carta / 1 oficio.
- Mar: 2 carta / 0 oficio.
- Abr: 2 carta / 1 oficio.

- May: 1 carta / 0 oficio.
- Jun: 1 carta / 0 oficio.
- Jul: 1 carta / 1 oficio

Programa de Gestión del Cambio Climático (Huella de Carbono)

● Objetivo: Reducir en un 8% la huella de carbono institucional asociada al consumo de energía, agua y residuos.
● Indicador de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Alcance 2 - Consumo de Energía): Se cuantifican las emisiones indirectas asociadas al consumo acumulado del primer semestre, arrojando una huella de carbono consolidada de 1,78 tCO_2e:

- Ene: 0,31 tCO_2e
- Feb: 0,32 tCO_2e
- Mar: 0,31 tCO_2e
- Abr: 0,33 tCO_2e
- May: 0,31 tCO_2e
- Jun: 0,21 tCO_2e

Análisis de Impacto: En coincidencia con la optimización energética, en junio se logró la menor emisión del semestre (0,21 tCO_2e), lo que corresponde a una disminución del 36% en comparación con el promedio de los meses anteriores.

Programa de Comunicación, formación y sensibilización

● Objetivo: Capacitar y sensibilizar al menos al 80% de los servidores públicos y contratistas de la entidad en buenas prácticas.
● Indicador de Divulgación de Campañas: La meta anual del programa correspondía a la difusión de cuatro (4) piezas informativas. Al cierre de junio, se diseñaron y difundieron ocho (8) piezas y boletines ambientales especializados (ahorro de agua, huella de carbono, conmemoraciones, cambio climático y residuos), lo que representa un cumplimiento del 125% frente a la meta (sobresaturación positiva de la estrategia comunicativa).
● Capacitaciones Clave Ejecutadas:
- 18 de marzo: Inducción al PIGA - Dictada en articulación con la profesional Anny Lizette Castillo Cittelly de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- 20 de mayo: Sensibilización sobre cambio climático y huella de carbono, con la participación de la compañía especializada con licencia ambiental Click On Green.
- 17 de junio: Jornada de Gestión Ambiental de Residuos, estructurada junto con la CTA El Porvenir y el IDRD.

Actuaciones en el marco jurídico-ambiental nacional (eficiencia energética)

La UAESPE ha demostrado la máxima diligencia administrativa y jurídica frente a las exigencias regulatorias nacionales, implementando acciones en el ámbito de su competencia y gestionando de forma proactiva sus limitaciones físicas derivadas de su condición de arrendataria en un inmueble compartido (Edificio Worktech Center, pisos 13 y 14):

1. Gestión ante la Secretaría Distrital de Ambiente para la aplicación voluntaria de los lineamientos para la formulación e implementación del PIGA

Con el fin de garantizar el cumplimiento del marco jurídico ambiental, la UAESPE solicitó a la Secretaría Distrital de Ambiente un concepto técnico-jurídico sobre la aplicabilidad del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA). En respuesta, mediante radicado 2026EE109824 del 27 de mayo de 2026, la Secretaría precisó que la entidad, por ser del orden nacional, no está obligada a formular e implementar el PIGA conforme a la Resolución SDA No. 03179 de 2023; sin embargo, puede adoptarlo de manera voluntaria como instrumento de gestión ambiental, sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones ambientales aplicables.

En este contexto, la UAESPE decidió continuar con la implementación voluntaria del PIGA, fortaleciendo la gestión ambiental institucional mediante la ejecución de los programas ambientales, el seguimiento de indicadores, el cálculo de la huella de carbono y la promoción de estrategias orientadas al uso eficiente de los recursos, la sostenibilidad y la mejora continua.

2. Gestión ante el Propietario del Inmueble (Ley 2294 de 2023)

En virtud del artículo 237 de la Ley 2294 de 2023 y la Circular 0041 del Ministerio de Minas y Energía, la UAESPE remitió comunicación formal el 13 de mayo de 2026 al propietario del inmueble, señor Ricardo Flórez. En ella se solicitó oficialmente la información técnica correspondiente a la infraestructura eléctrica y las auditorías energéticas realizadas en la edificación, dado que la entidad carece de control directo sobre transformadores, redes generales y sistemas de medición centralizados. A la fecha no se ha obtenido respuesta del propietario, dejando constancia de la debida diligencia de la entidad.

3. Requerimiento Técnico-Consultivo ante la UPME

Ante las dificultades lógicas que representa la aplicación metodológica de la Resolución UPME 016 de 2024 en oficinas arrendadas con propiedad horizontal, la entidad elaboró y radicó bajo el número SPE-GAD-2026-EE-0003527_1 (04 de junio de 2026) una solicitud de orientación técnica dirigida a la Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME). En dicho requerimiento se elevó consulta técnica sobre:

- La obligatoriedad y el alcance de las auditorías energéticas en entidades públicas que operan bajo arriendo y sin control de infraestructura de redes.

● La viabilidad de construir la línea base de consumo utilizando únicamente información de facturación directa.
● La validación de las acciones de control operativo y sensibilización ejecutadas en el marco del PIGA como medidas alternativas de cumplimiento técnico.

3. CONTEXTO GRUPO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

3.1. Situación Administrativa:

El Grupo de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una dependencia adscrita a la Secretaría General, responsable de la planeación, coordinación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes, programas y procesos relacionados con la administración del recurso humano.

Administrativamente, el Grupo Interno de Trabajo está conformado por Cuatro (4) servidores públicos de Carrera Administrativa, como se indica a continuación:

● Un (1) Profesional Especializado - Grado 22
● Un (1) Profesional Especializado - Grado 20
● Un (1) Profesional Universitario - Grado 11
● Un (1) Profesional Universitario - Grado 4

Adicionalmente, se tiene un equipo de apoyo contratado para la ejecución de actividades operativas, que corresponde a Tres (3) contratistas por OPS; así:

● Seguridad y Salud en el Trabajo
● Bienestar e Incentivos
● Psicología
● Gestión Documental

Las funciones asignadas se enmarcan en lo establecido en la resolución número 0366 de 1 de noviembre de 2023:

1. Diseñar y coordinar, bajo los lineamientos de la Secretaría General y de acuerdo con las normas vigentes, políticas, planes, programas y proyectos de administración del talento humano, dirigidos al desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.
2. Dirigir y desarrollar los procesos de selección, vinculación, retiró, desarrollo, cultura, clima laboral, estímulos y seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a los objetivos institucionales y a la normatividad vigente
3. Diseñar y administrar el programa de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación
4. Diseñar y administrar el plan de estímulos para los funcionarios de la entidad de conformidad con la normatividad vigente

5. Dirigir el subsistema de seguridad y salud en el trabajo en coordinación con la ARL.
6. Brindar asistencia y soporte en lo que respecta a los procedimientos relacionados con la gestión del talento humano de las dependencias y grupos internos de trabajo de la Entidad.
7. Coordinar la liquidación de los sueldos, factores salariales y demás prestaciones y reconocimientos del personal, de conformidad con las disposiciones que rigen al respecto.
8. Gestionar los actos administrativos relacionados con la administración del talento humano de la entidad.
9. Administrar el sistema de información y gestión del empleo público – SIGEP de conformidad con las normas que rigen la materia
10. Administrar y coordinar con la Comisión Nacional del Servicio Civil lo relacionado con los procesos de concurso para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la Entidad.
11. Mantener actualizado, organizado y custodiado el archivo de las historias laborales.
12. Atender las peticiones y consultas relacionadas con las funciones del grupo de trabajo
13. Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza del grupo.
Durante el año 2026, la gestión del grupo se ha orientado al cumplimiento de lo definido en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el cual está estructurado en cinco líneas estratégicas:

1. Fortalecimiento de capacidades del personal.
2. Bienestar, salud mental y calidad de vida laboral.
3. Consolidación de la cultura organizacional.
4. Gestión eficiente del ciclo de vida laboral.
5. Innovación y transformación digital en la gestión del talento humano.

Adicionalmente se ha realizado seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente lo relacionado con la dimensión del talento humano y la política de integridad, dirigidas a la atención y cubrimiento de las rutas de creación de valor allí definidas.

Los programas, planes y proyectos en curso, incluyen el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Estímulos, la implementación del nuevo procedimiento de teletrabajo, y la revisión de las estructuras internas y manual de funciones.

3.2. Desarrollo y cumplimiento de procesos, procedimientos y programas, o en su defecto, las modificaciones presentadas

Durante la vigencia 2026, el Grupo de Talento Humano ha dado cumplimiento a los procesos y procedimientos establecidos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando trazabilidad, mejora continua y alineación con los objetivos institucionales. Entre los principales avances se destacan:

● Plan Institucional de Capacitación 2026: en ejecución con un cumplimiento del 65.22% a la fecha, priorizando formación en habilidades blandas, jornadas de actualización para el fortalecimiento de habilidades y conocimientos en el SPE, así como el desarrollo del curso en Power BI para el análisis de datos con la Universidad Compensar y oferta continua de la ESAP.
● Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos: implementación en curso con eventos masivos, jornadas de salud, campañas de autocuidado y reconocimiento institucional. Cuenta con un avance del 30%.
● Plan Estratégico de Talento Humano 2026: enmarcado en las acciones prioritarias como resultado del autodiagnóstico de la matriz estratégica de gestión del talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Cuenta con un avance del 46%
● Evaluación del desempeño laboral: en curso conforme a los lineamientos de la CNSC y el cronograma institucional.
● Actualización y simplificación de procedimientos internos: particularmente en procesos como teletrabajo, manejo de novedades en Kactus, y encargos, y la creación de un protocolo de desvinculación humanizada.
● Cumplimiento de compromisos derivados del Acuerdo Sindical 2025–2028, especialmente en lo relacionado con permisos remunerados, espacios de diálogo y participación, plan de bienestar y capacitación y fortalecimiento del clima laboral.

3.3. Relación de informes que el área presenta o debe presentar indicando los cortes de entrega

Nombre del informe	Frecuencia / Corte de entrega	Destinatario
● Informe de ejecución de los Planes enmarcados en el Decreto 612 de 2018 (Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Integridad, Plan de SST, Plan de Previsión del Recurso Humano)	● Trimestral (abril, julio, octubre, diciembre)	● Secretaría General / Dirección / Función Pública
● Informe de ejecución del Plan de Acción	● Trimestral (abril, julio, octubre, diciembre)	● Secretaría General / Dirección

• Informe de compromisos sindicales – Talento Humano	• Bimensual (se definen fechas en reunión con la comisión de seguimiento)	• Comisión de seguimiento al Acuerdo Sindical
• Informe de avance al plan de mejoramiento del MIPG	• Mensual	• Asesor Planeación
• Informe de Austeridad del Gasto	• Trimestral (abril, julio, octubre, diciembre)	• Asesor Control Interno
• Informe de Austeridad del Gasto	• Semestral	• Grupo Financiero
• Seguimiento Mapa de Riesgos	• Trimestral (abril, julio, octubre, diciembre)	• Asesor Planeación
• Informe Pormenorizado de Control Interno	• Semestral	• Asesor Control Interno
• Informe de cumplimiento Ley de Cuotas	• Anual (Sujeto a cronograma de la Función Pública)	• Función Pública
• Informe vinculación jóvenes en el Estado	• Trimestral (abril, julio, octubre, diciembre)	• Función Pública

3.4. Estructura de la Planta de Personal de la UAESPE

La Planta de Personal de la UAESPE, se encuentra establecida en el Art. 1º. Del Decreto 2676 de 2013; está conformada por setenta (70) empleos, de los cuales sesenta y uno (61) corresponden a la Planta Global, y nueve (9) corresponden a la Planta Estructural, como a continuación se indica:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE			
No. Cargos	**Denominación**	**Código**	**Grado**

PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
2 (Dos)	Asesor	1020	15
4 (Cuatro)	Asesor	1020	14
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	21
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	23
3 (Tres)	Subdirector Técnico de Unidad Administrativa Especial	0040	23
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	22
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	20
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	18
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	16
10 (Diez)	Profesional Universitario	2044	11
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	08
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	04
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	01
5 (Cinco)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22

3.5. Estado de la planta de personal de la UAESPE

Atendiendo en nivel jerárquico de los empleos, y según el tipo de nombramiento; la provisión de los empleos de la planta de personal de la UAESPE, a la fecha se distribuye como a continuación se indica:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE						
No. De Cargos y Nombramiento	**Niveles Jerárquicos**					
	Directivo	**Asesor**	**Profesional**	**Técnico**	**Asistencial**	**Total Gral.**
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL						
No. Cargos	**1**	**6**	**-**	**1**	**1**	**9**

Nom. Ordinario	1	5	-	1	1	8
Vacante	0	1	-	-	-	1
PLANTA GLOBAL						
No. Cargos	**4**	-	**51**	**5**	**1**	**61**
Carrera Administrativa	-	-	40	1	-	45
Nom. Ordinario	4	-	2	-	-	6
Nom. Provisional	-	-	2	4	1	6
Vacante	-	-	7	-	-	4
Total General	**5**	**6**	**51**	**6**	**2**	**70**

3.6. PROVISIÓN DE CARGOS DURANTE LA VIGENCIA 2026.

3.6.1. CARGOS PROVISTOS POR NOMBRAMIENTO ORDINARIO

Durante lo corrido de la vigencia 2026, se realizaron los siguientes:

NOMBRAMIENTOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN POR VACANCIA DEFINITIVA					
Nombrado	**Denominación**	**Código**	**Grado**	**Dependencia**	**Resolución**
DIEGO LEONARDO SANDOVAL CEPEDA	Asesor	1020	14	Dirección General	0011 Enero 13/26
CLARA DANIELA GALVEZ ECHEVERRY	Asesor	1020	14	Dirección General	0012 Enero 13/26
KELY JOHANA ECHEVERRY RIOS	Subdirector Técnico	0040	23	Subdirección de Promoción	0033 Enero 26/26
EINSTEIN DADWIN HILER IBARGUEN	Profesional Especializado	2028	16	Secretaría General	0088 Febrero 27/26
KAREN JOHANNA CUESTA PERTUZ	Asesor	1020	14	Dirección General	0178 Mayo 4/26
KAREN YAJAIRA CHAVERRA ABADIA	Asesor	1020	15	Dirección General	0179 Mayo 4/26

3.6.2. CARGOS PROVISTOS POR NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD

Durante lo corrido de la vigencia 2026, No se han realizado nombramientos en Provisionalidad.

3.6.3. CARGOS PROVISTOS POR CONCURSO DE MÉRITO

En virtud de la normatividad vigente, los nombramientos ejecutados para la vigencia 2026 respecto de la Planta de personal de la UAESPE; atendieron inicialmente la figura legal de Carrera Administrativa, acatando el estricto orden de las listas de elegibles, resultantes del “Proceso de Selección No.1530 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”, cuyas listas estuvieron vigentes hasta el primer semestre de la vigencia 2026.

Teniendo en cuenta el citado proceso, desde la vigencia 2024 entidad atendió lo establecido en el Art.125 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y demás normas concordantes e inherentes; a efectos de realizar lo que correspondía, para efectuar en los términos establecidos los respectivos nombramientos.

Al respecto, es del caso resaltar que; con fundamento en lo señalado en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019; y en los lineamientos del Criterio Unificado del 22 de septiembre de 2022 de la Comisión Nacional del Servicio Civil denominado “USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTE”; la UAESPE realizó oportunamente las consultas necesarias ante la - CNSC-, a efectos que esta a su vez realice los Estudios Técnicos pertinentes y en consecuencia viabilice y autorice a la UAESPE, a proveer las vacancias definitivas existentes en los empleos de la planta de personal institucional, con el citado uso de listas de elegibles en empleos iguales y/o equivalentes.

Sin perjuicio de lo anterior, de manera concomitante y en todo caso de forma temporal; es factible que deba atenderse la figura de Encargo para efectuar nombramientos en empleos, a efectos de proveer las vacantes definitivas y temporales que se generen en lo sucesivo, atendiendo la normal y constante rotación de personal de las plantas de personal de las entidades públicas con ocasión de los concursos de méritos, entre otros aspectos; lo anterior en aras que los grupos de trabajo no se vean impactados negativamente con algún tipo de sobrecarga laboral.

Uso de Listas de Elegibles para Empleos Iguales o Equivalentes

Con fundamento en lo señalado en el artículo 130 de la Constitución Política y en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la UAESPE realizó consulta a la

Comisión Nacional del Servicio Civil acerca de la existencia de igualdad o equivalencia entre empleos para, de ser el caso, autorizar el uso de las listas de elegibles correspondientes y, de esta manera, cubrir vacantes definitivas de cargos no convocados en el proceso de selección No.1530 de 2020 -Entidades del Orden Nacional 2020-2.

Durante lo corrido de la vigencia 2026, se realizaron los siguientes nombramientos:

NOMBRAMIENTOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA					
Nombrado	**Denominación**	**Código**	**Grado**	**Dependencia**	**Resolución**
ANGELA PATRICIA ESTUPIÑAN NOPE	Profesional Especializado	2028	18	Secretaria General	0140 Marzo 27/26

3.6.4. CARGOS PROVISTOS POR ENCARGO

3.6.4.1. ENCARGOS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En la vigencia 2026, se han previsto Cronogramas de Procesos de Encargos, para proveer los siguientes cargos:

PROCESO DE ENCARGOS - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 2026							
PROCESO	**DEPENDENCIA**	**GRUPO INTERNO DE TRABAJO**	**NIVEL**	**CARGO**	**CÓDIGO**	**GRADO**	**ESTADO**
1-2026	Subdirección de Administración y Seguimiento	Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores	Profesional	Profesional Universitario	2044	8	Posesionado
1-2026	Secretaria General	Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	2028	11	Posesionado
2-2026	Subdirección de Promoción	Gestión Técnica	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	Posesionado
3-2026	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	Posesionado

4-2026	Subdirección de Administración y Seguimiento	Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores	Profesional	Profesional Universitario	2044	8	Retorno Titular del Cargo
5-2026	Secretaria General	Relacionamiento con el Ciudadano	Profesional	Profesional Universitario	2044	4	Posesionado
6-2026	Subdirección de Promoción	Gestión Técnica	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	Posesionado
7-2026	Subdirección de Promoción	Gestión Técnica	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	Posesionado
8-2026	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Profesional	Profesional Universitario	2044	8	Posesionado
9-2026	Secretaria General	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Profesional	Profesional Universitario	2044	1	En Proceso
10-2026	Subdirección de Administración y Seguimiento	Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	En Proceso
11-2026	Subdirección de Administración y Seguimiento	Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores	Profesional	Profesional Universitario	2044	8	En Proceso
12-2026	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Profesional	Profesional Universitario	2044	4	En Proceso
13-2026	Subdirección de Administración y Seguimiento	Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	En Proceso
14-2026	Subdirección de Administración y	Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	En Proceso

	Seguimiento						
15-2026	Subdirección de Promoción	Gestión Técnica	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	En Proceso

3.6.4.2. ENCARGOS EN EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

En la vigencia 2026, se han realizado los siguientes:

Titularidad Empleo de Carrera Administrativa o Libre Nombramiento y Remoción					Encargo				
Funcionario	**Denominación**	**Código**	**Grado**	**Dependencia**	**Denominación**	**Código**	**Grado**	**Dependencia**	**Resolución**
KELY JOHANA ECHEVERRY RIOS	Subdirector Técnico	0040	23	Subdirección de Promoción	Asesor	1020	14	Dirección General	0041 Feb.2/26
DIEGO LEONARDO SANDOVAL CEPEDA	Asesor	1020	14	Dirección General	Asesor	1020	15	Dirección General	0086 Feb.27/26
JESUS ANTONIO SALAMANCA TORRES	Asesor	1020	15	Dirección General	Asesor	1020	14	Dirección General	0239 Jun.10/26

3.7. MOVIMIENTOS DE PLANTA DE PERSONAL DURANTE LA VIGENCIA 2026

Durante la vigencia 2026 y a través de la figura de Reubicación; se efectuaron diversos movimientos en la distribución de la Planta de Personal de la UAESPE, trasladándose servidores públicos e impactando la organización de los grupos internos de trabajo; todo lo anterior, atendiendo las necesidades institucionales para atender planes y programas trazados; como a continuación se indica:

2026					
Nombre	**Código**	**Grado**	**Área y Grupo en donde se encontraba**	**Área y Grupo en donde se reubica**	**Acto Administrativo**
ANGÉLICA BIBIANA GONZÁLEZ ROMERO	2044	11	Subdirección de Administración y Seguimiento Grupo de Estudio del Mercado Laboral	Subdirección de Promoción Grupo de Innovación	Resolución 0116/2026 Marzo 19/2026

JESSICA ANDREA ANGULO DÍAZ	2028	22	Subdirección de Promoción Grupo de Innovación	Secretaría General Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano	Resolución 0116/2026 Marzo 19/2026
SERGIO ALFREDO RINCÓN VELANDIA	2028	22	Secretaría General Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano	Subdirección de Administración y Seguimiento Grupo de Estudio del Mercado Laboral	Resolución 0116/2026 Marzo 19/2026
MARTHA YANETH GUEVARA MOCETON	2044	11	Secretaría General Grupo Administrativo	Secretaría General Grupo Contractual	Resolución 0150/2026 Abril 9/2026

3.8. Actividades relevantes del SGSST

COMPROMISO	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
Seguimiento Plan de Integridad	Cumplido	A corte 31 de Julio se ha ejecutado el 100% de las actividades programadas en el Plan de Integridad, que corresponde al 60.47 % de lo programado para toda la vigencia.
Autoevaluación de Estándares Mínimos	Cumplido	Puntaje 96
Formulación del Plan de Mejoramiento Autoevaluación de Estándares	Cumplido	
Revisión y Ajuste de las Políticas del SG-SST	Cumplido	
Formulación del Plan de Mejoramiento con base en resultados de la auditoría del SG-SST del año anterior y hacer el respectivo seguimiento	En Proceso	Se formuló el respectivo Plan de Mejoramiento después de recibir el informe de auditoría. El seguimiento es una actividad constante a lo largo del período
Actualización de la Matriz Legal	En Proceso	Es una actividad constante a lo largo del período
Actualización de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles	En Proceso	Es una actividad constante a lo largo del período
Seguimiento a los Comités de Apoyo (COPASST-Brigada de Emergencias –	En Proceso	Es una actividad constante a lo largo del

CCL y COE) y conformación		período
Planeación, Organización y Ejecución de un Simulacro	Pendiente	Programado para el mes de Octubre
Planeación de Estudio Higiénico de Iluminación	Pendiente	Programado para el mes de Octubre
Contratación, Planeación y Ejecución de la Auditoria del SG-SST	Pendiente	Programado para el mes de Noviembre

3.9. Plan de intervención en riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional

Durante el mes de noviembre del 2024 se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial (legalmente se realiza cada 2 daños), único instrumento avalado por el ministerio de trabajo para la evaluación e identificación de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y la variable estrés, dando cumplimiento a las resoluciones 2646 de 2008, 2764 de 2022 y el decreto 1072 en su artículo 2.2.4.8.6 respecto a identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La entidad, adicionalmente, llevó a cabo un ejercicio de medición con Compensar sobre el microclima, macroclima y cultura organizacional, buscando una evaluación más completa e integral. Para ambos ejercicios es importante informar:

● El resultado general de la entidad en términos del nivel de exposición de los factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral fue alto, ya que concentró el 60 % de los funcionarios evaluados en las categorías de ‘riesgo medio’, ‘riesgo alto’ y ‘riesgo muy alto’. El porcentaje de participación de los funcionarios sobre el total de los mismos habilitados para llevar a cabo el ejercicio fue del 84.7 %. Por lo anterior el ejercicio de medición revistió de confiabilidad y validez.

● El estudio de medición de clima y cultura organizacional tuvo una participación cercana al 84% de los funcionarios sobre el total de los mismos disponibles para llevar a cabo el ejercicio. Los resultados no muestran una tendencia desfavorable en las variables de este estudio, sin embargo, se destacó unas dimensiones que podrían obtener mejores resultados en próximas mediciones.

En el mes de marzo de 2025 se llevó a cabo la socialización de los resultados de los ejercicios de medición con los servidores públicos del servicio público de empleo, dando cumplimiento a los dispuesto en la norma referida previamente. A partir de los resultados obtenidos, las opiniones recolectadas en ejercicios grupales y la inclusión de urnas virtuales, se llegó a un Plan de intervención en riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional, desarrollado de la siguiente manera:

✔ Abril: Liderazgo transformacional
✔ Mayo: Comunicación efectiva y retroalimentación constructiva
✔ Junio: Cultura organizacional
✔ Julio: Gestión del cambio
✔ Agosto: Trabajo en equipo
✔ Septiembre: Inteligencia emocional
✔ Octubre: Sesgos cognitivos)
✔ Noviembre: Creatividad e innovación
✔ Diciembre: Muralidad consciente)

La actividad del mes de abril fue trabajada únicamente con el director, la secretaria general, subdirectores, asesores y coordinadores. Las demás actividades se desarrollaron con todos los funcionarios de la entidad por grupos de trabajo (subdirecciones), buscando mayor adherencia e introyección de los temas establecidos para cada mes. Durante el desarrollo del plan de intervención 2025 se contó con el apoyo de la dirección general y de la secretaria general, quienes de manera articulada aportaron significativamente en el cumplimiento y nivel de participación de los funcionarios de la entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, con el cambio de los directivos al cierre de la vigencia 2025, el desarrollo de las actividades fue replanteado para la vigencia 2026. Es del caso resaltar que, para el tercer trimestre de la vigencia 2026, se tiene previsto realizar y/o aplicar la batería de riesgo psicosocial, que de línea institucional en este tema para las vigencias 2027 y 2028.

Durante lo corrido de la vigencia 2026, y en aras de continuar afianzando los temas inherentes; se han realizado las siguientes actividades, señalando igualmente otras ya proyectadas:

✔ Marzo: Taller - Vivencial de Habilidades Blandas
✔ Abril: Taller - Círculo Emocional de la Reacción a la Respuesta Consciente
✔ Mayo: Taller - Transición con Sentido
✔ Mayo: Taller - Taller - Limites que Cuidan e Higiene Mental
✔ Junio: Taller - El Arte de Trabajar Juntos
✔ Julio: Taller - Autocuidado Emocional y Social (Proyectada)
✔ Julio (2): Taller - Adaptarse, Dialogar, Transformarse (Proyectada)
✔ Agosto: Capacitación Programación Neurolingüística (Proyectada)

3.10. Cumplimiento de los compromisos sindicales (Asunto Transversal)

Es de resaltar que, la Administración y el SESPE, en desarrollo del Acuerdo Sindical 2025-2028; han mantenido diferentes canales de comunicación, lo que ha permitido la comunicación fluida y asertiva frente a los diferentes temas que atañen a la organización sindical.

3.11. OPORTUNIDADES DE MEJORA Y RETOS IDENTIFICADOS

3.11.1. Teletrabajo: Con la puesta en marcha de la normatividad que implementa esta modalidad de trabajo, y el sinnúmero de solicitudes presentadas por los funcionarios y funcionarias; mismas que son aprobadas y/o autorizadas por los Jefes Inmediatos; se ha identificado el querer de los funcionarios, no solo de desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones de la entidad, sino de aislarse en unas actividades asincrónicas; lo que impacta notablemente en la cercanía y familiaridad entre los funcionarios.

Es importante que los jefes Inmediatos, como Líderes de sus Áreas y/o Grupos Internos de Trabajos, propicien espacios de encuentro entre los funcionarios, lo que redundará en la interrelación y mejora continua de las áreas y por ende de toda la entidad.

Los funcionarios beneficiados con la modalidad de teletrabajo, en su mayoría no asisten a las reuniones y/o actividades presenciales a las que son citados o invitados; a pesar de que, la citada modalidad de trabajo, claramente establece que los funcionarios deben comparecer a las citaciones que se les realice, incluso si estas no coinciden con sus días establecidos para el desarrollo de sus funciones en las instalaciones de la entidad.

Es importante que los jefes Inmediatos, interioricen en sus Áreas y/o Grupos Internos de Trabajo, enfaticen la necesidad de asistir a las actividades a pesar del cruce con los días autorizados para el teletrabajo.

3.11.2. Gestión Documental: El grupo interno de trabajo, atendiendo su misionalidad, constantemente genera un gran volumen documental, que atado a las tablas de retención institucionales; implican conocimiento específico y dedicación exclusiva por parte del apoyo brindado por el funcionario que ocupe el cargo de técnico administrativo, que a la fecha se encuentra vacante, con ocasión de encargo de su titular.

Es del caso resaltar que las funciones y perfil del citado cargo, no contempla el conocimiento en gestión documental; lo que implica que quien ocupe el cargo no necesariamente deba tener las competencias para apoyar las actividades que resuelvan el rezago documental y la actualización de las tablas de retención propias del grupo.
Se recomienda contemplar el ajuste en la ficha del manual de funciones de este cargo, al igual que la de los demás cargos identificados como técnicos administrativos; lo que impactará favorablemente en la gestión documental de toda la entidad, que a la fecha tiene falencias al respecto.

De igual manera, se recomienda fortalecer el conocimiento y el compromiso de los funcionarios en el tema de gestión documental dependiendo sus funciones y el proceso que tengan a cargo, esto con el fin de tener una correcta organización y clasificación de los documentos generados por ellos en el sistema de información – Gesdoc, optimizando el sistema para el máximo aprovechamiento de este recurso y garantizando el cumplimiento de normatividad vigente.

Se recomienda que, en cada uno de los procedimientos de la secretaría general, se indique el tipo de resultado de cada una de las acciones, estableciendo el tipo de soporte que se genera (papel o electrónico), esto con el fin de que se tenga una claridad y una organización a la hora de la alimentación de los expedientes en el caso más puntual de la

serie documental Historias Laborales, esto impactaría favorablemente a futuro con los funcionarios que llegaren a tener las funciones de gestión documental en la dependencia evitando retrocesos en la gestión documental de la entidad.

3.11.3. Manejo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST: Teniendo en cuenta que en la Planta de Personal de la entidad y en su Manual de Funciones y Competencias Laborales, No se tiene contemplado un funcionario y/o perfil que maneje el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; institucionalmente se debe apelar a la contratación por prestación de servicios, de un profesional que desarrolle lo propio; lo que implica que muchas veces no se tenga una continuidad en las actividades que del sistema se desprenden y se requieren; al igual que en caso de presentarse un Accidente de Trabajo, y no tener vínculo vigente con Contratista que lo pueda reportar en el tiempo establecido por la Ley, la entidad se enfrentaría en las sanciones y consecuencias que se generarán por el no reporta o por las demora en el reporte.

Es conveniente que, a futuro se contemple la posibilidad de asignar al Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, un cargo cuyas funciones se desarrollen de forma exclusiva las actividades relacionadas con el sistema.

4. CONTEXTO GRUPO CONTRACTUAL

El Grupo Contractual de la Unidad del SPE, se encarga de gestionar y asegurar la correcta ejecución de los procesos de contratación estatal, desde la planificación de los documentos precontractuales hasta la terminación de la etapa precontractual pasando por el análisis y comparación de ofertas presentadas en cada proceso bajo alguna modalidad adjudicando y finalizando los mismos hasta su liquidación o cierre de los mismos dentro de la plataforma Transaccional Secop o TVEC. Esto incluye la elaboración de pliegos de condiciones o invitación Publica asegurando de que cumplan con la normativa legal y reflejen claramente las características y requerimientos de los bienes o servicios. Así mismo, se está en

permanente acompañamiento y apoyo a las áreas usuarias de la Unidad en relación con los procesos de contratación.

De igual manera, se han proyectado modificaciones, prórrogas, adiciones, terminaciones anticipadas, cesiones, memorandos de entendimiento, acuerdos de intercambio de información, etc, cuando así es requerido.

Lo anterior, bajo los principios de transparencia, economía, responsabilidad, planeación y equilibrio contractual, publicidad en el proceso de contratación, en pro de cumplir con los fines del Estado definidos en la Constitución Política.

1.1. Situación Administrativa:

El Grupo Contractual está conformado por:
Un (1) Profesional Especializado grado 22, Abogado - Carrera administrativa (Coordinador) Un (1) Profesional Especializado grado 11, Abogado - Carrera administrativa
Un (1) Técnico administrativo grado 12, provisional Un (1) Técnico administrativo grado 12, provisional

1.2. Desarrollo y cumplimiento de los procesos, procedimientos y programas, o en su defecto, las modificaciones presentadas
Se ha dado cumplimiento a los diferentes procesos y modalidades establecidas bajo las normas de contratación estatal

De igual manera, se han proyectado modificaciones, prórrogas, adiciones, terminaciones anticipadas, cesiones, memorandos de entendimiento, acuerdos de intercambio de información, etc, cuando así es requerido.

Lo anterior, bajo los principios de transparencia, economía, responsabilidad, planeación y equilibrio contractual, publicidad en el proceso de contratación, en pro de cumplir con los fines del Estado definidos en la Constitución Política.

1.3. Relación de informes que el área presenta o debe presentar indicando los cortes de entrega

Se han reportado los informes requeridos en los tiempos establecidos de manera electrónica por parte de la Contraloría General de la República mediante el aplicativo SIRECI (Sistema de Rendición de la Cuenta e Informes) de los siguientes reportes:

MODALIDAD	PERIODICIDAD	MES DE TRASMISIÓN
M-1: Cuenta o informe anual consolidado	Anual	marzo
M-70: Delitos contra la admon pública	Semestral	julio
M-9: Gestión contractual	Mensual	mes a mes
M-73-Acciones de repetición	Semestral	julio
M-71- Obras civiles inconclusas o sin uso	Mensual	mes a mes
M-3: Plan de mejoramiento	Semestral	enero-julio
M-1.1:Posconflicto	Semestral	julio
Informe nacional focalizado-Enfoque diferencial	Anual	abril

1.4. Contratos celebrados por la Unidad en la presente vigencia, indicando modalidad de selección, objeto contractual, valor y estado actual:

En el periodo señalado la Entidad ha suscrito 140 contratos mediante las siguientes modalidades de contratación:

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	CANTIDAD
Acuerdo marco de precio	5
Contratación directa	125
contratación directa con oferta	1
Mínima cuantía	6
Selección abreviada menor cuantia	1
Selección abreviada subasta inversa	2

A continuación, se presenta el número de contratos suscritos de enero a julio de 2026 según el tipo de persona: El detalle por contratista se encuentra en la matriz contractual que se anexa como parte integral de este informe.

Así mismo es preciso señalar que los 140 contratos suscritos presentaron los siguientes tipos de contratos:

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
Suministro	**1**
Orden de compra	**5**
prestación de servicios	**133**

Seguros	**1**
TOTAL	**140**

5. CONTEXTO GRUPO RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO

5.1. Situación Administrativa

El Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano, es el más joven de los Grupos internos de trabajo de la Unidad del SPE; se creó mediante la Resolución 074 del 19 de febrero de 2021, con el objetivo principal de liderar la política de Servicio al ciudadano, a través del desarrollo de ejercicios de participación ciudadana y la gestión oportuna y de calidad de PQRSDF recibidas en los diferentes canales. Asimismo, por medio del artículo 10 de la Resolución 0366 del 1 de noviembre de 2023, se le asignaron las funciones al Grupo Interno de Trabajo, que consisten principalmente en formular, implementar, coordinar y hacer seguimiento a las acciones, políticas, planes e iniciativas relacionadas con el Servicio al Ciudadano, alineadas con las políticas públicas, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos del Comité Nacional de Servicio al Ciudadano. Esto incluye la implementación del Sistema Nacional de Atención al Ciudadano, el diseño del modelo de atención, la gestión de recursos, la administración de sistemas de información y la atención y gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias. Además, implica evaluar continuamente el servicio mediante indicadores de desempeño, realizar mediciones de percepción ciudadana, construir planes de mejoramiento con las áreas responsables y presentar informes periódicos sobre la gestión adelantada.

Actualmente, de acuerdo con la Resolución 0099 del 5 de abril de 2024, la planta de personal del Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano cuenta con los siguientes cargos e integrantes:

No. de cargos	Denominación	Código-grado	Nombre funcionario(a)	Tipo
1	Profesional Especializado	2028-22	Jessica Andrea Angulo Díaz*	Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado	2028-20	María Eugenia Dueñas Peralta	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044-04	Gandy Paola De las Aguas	Carrera Administrativa
1	Técnico Administrativo	3124-12	Yudy Ensueño Garzón Colorado	Provisional

Por otro lado, considerando las funciones del grupo y el volumen de PQRSDF que se gestionan, así como los diferentes temas del resorte del equipo, se cuenta con el apoyo de los siguientes contratos por prestación de servicios:

No. de contrato	Nivel	Objeto contractual	Honorarios/mes	Fecha de inicio	Fecha finalización
008 de 2024	Técnico	Prestar servicios de apoyo a la gestión en el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano en temas inherentes a la atención a personas naturales y jurídicas interesadas en los servicios de gestión y colocación de talento humano que ofrece el Servicio Público de Empleo.	$ 4.601.123	19 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
092 de 2026	Técnico	Prestar servicios de apoyo a la gestión en el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano, en temas inherentes a la atención al ciudadano, orientando al usuario que requiera información sobre el Servicio Público de Empleo en los diferentes canales instituidos por la entidad.	$ 3.280.466	4 de febrero de 2026	31 de diciembre de 2026

040 de 2026	Técnico	Prestar servicios de apoyo a la gestión en atención a la ciudadanía, orientando a usuarios que requieran información sobre el Servicio Público de Empleo en los diferentes canales instituidos por la entidad, así como en gestión de correspondencia de la Entidad.	$ 4.231.931	04 de febrero de 2026	31 de diciembre de 2026

Así mismo, en el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano se encuentra la responsabilidad de la Supervisión de los siguientes contratos con personas jurídicas:

No. de contrato	Contratista	Objeto contractual	Valor contrato	Fecha de inicio	Fecha Finalización
083 de 2025	Servicios Postales Nacionales S.A.S.	Prestar los servicios de recolección, distribución, entrega de correspondencia, envío de paquetería y demás servicios que requiera la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	$ 5.000.000	26 de febrero de 2025	31 de julio de 2026

138 de 2026	Ingeniería y Telecomunicac iones de Colombia S.A.S.	Prestar los servicios en modalidad de arrendamiento de una solución de comunicaciones de telefonía IP y chat web, transferencia de conocimiento, instalación, configuración y puesta en funcionamiento para el servicio público de empleo.	$ 57.205.600	17 de junio de 2026	31 de diciembre de 2026

5.2. Desarrollo y cumplimiento de los procesos, procedimientos y programas, o en su defecto, las modificaciones presentadas.

Atendiendo sus funciones y en el marco del proceso de diseño e implementación de la Estrategia de Relacionamiento con el Ciudadano, este equipo ha venido implementando en el Sistema Documental de la Entidad, actualizaciones y mejoras que buscan mejorar el acervo y contenidos que faciliten el entendimiento, ejecución y alcance de los temas que, en esta materia nos competen como entidad y como servidores públicos.

Así las cosas, los siguientes documentos, que incluyen, procedimientos, lineamientos, instructivos y demás has sido creados y/o actualizados durante la última parte de 2024 y 2025, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

N.	Procedimiento/documento Grupo relacionamiento con el ciudadano	Fecha de última modificación presentada
1	DE-Pr-04 Procedimiento Servicio al Ciudadano	27-jun-25
2	DE-Pr-14 Procedimiento canales de atención	27-jun-25
3	DE-Pre-01Protocolo de atención a la ciudadanía	30-may-25
4	Carta de trato digno	30-may-25
5	DE-P-04 Política institucional de servicio integral de servicio a la	31-dic-25

	ciudadanía	
6	De-In-06 Instructivo para la revisión y reparto	30-may-25
7	Acuerdo de confidencialidad Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano	30-may-25
8	DE-In-04 Instructivo radicación y cierre de PQRSDF	24-dic-24
9	DE-G-02 Guía de lenguaje claro	27-sep-24

5.3. Relación de informes que el área presenta o debe presentar indicando los cortes de entrega.

Los siguientes son los informes que presenta con sus correspondientes cortes:

No.	Informe por presentar	Corte de entrega	Mes de entrega
1	Informe de peticiones, quejas, reclamos, denuncias y solicitudes de acceso a la información	Trimestral	abril julio octub re enero
2	Índice de transparencia y acceso a la información (ITA)	Anual	Junio
3	Plan de acción institucional	Trimestral	abril julio octub re enero
4	Programa de Transparencia y Ética Pública	Anual	Diciembre
5	MIPG	Mensual	Mensual
6	Planes de mejoramiento	Semestral	junio diciembre

5.4. Estrategia de relacionamiento con la ciudadanía

Por medio del Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano, la Unidad del Servicio Público de Empleo, atendiendo las directrices y lineamientos del Gobierno Nacional, así como la coyuntura actual, las particularidades que se presentan sobre quienes acceden a los servicios y productos de la Entidad, y en aras de

mejorar la relación entre el Estado y la ciudadanía, viene liderando el proceso de diseño e implementación de la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía.

La Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía se planteó a partir de la revisión de protocolos, procesos y procedimientos, la retroalimentación que realizan los grupos de valor en el marco del proceso permanente de rendición de cuentas que realiza la Entidad, así como en el estudio de lineamientos y estrategias desarrolladas por el Servicio Público de Empleo.

A su vez se realizó un análisis de los canales de atención establecidos por la Entidad para interactuar con los grupos de valor, se fomentaron diálogos con la Dirección General, Secretaría General, Subdirección de Desarrollo y Tecnología, Subdirección de Promoción, Subdirección de Administración y Seguimiento y sus respectivos grupos internos de trabajo.

Para la implementación de la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía se plantearon acciones desde dos enfoques establecidos en el Modelo de Gestión Pública Eficiente al Servicio del Ciudadano para la atención a la ciudadanía y que se identifican como:

● La ventanilla hacia adentro, la cual impulsa acciones en tres áreas en la: 1) Mejora en los arreglos institucionales; 2) Efectividad e Innovación en los Procesos y procedimientos; 3) Compromiso de los Servidores Públicos.
● La ventanilla hacia afuera, que está dirigida a mejorar: 1) Cobertura y fortalecimiento de los canales de acceso; 2) Cumplimiento y experiencia de servicio; 3) Certidumbre y lenguaje claro.

Por lo anterior, los avances de la gestión e implementación fueron presentados de acuerdo con lo establecido en la estrategia, en el que se relacionaron los avances, a partir de los cuatro componentes sobre los cuales se presentaron las acciones y/o actividades:

● Componente 1. Relacionado con la planeación estratégica del servicio enfocado en la formulación de la política institucional, modelo o estrategia de servicio con la ciudadanía, ejercicios de caracterización de grupos de valor y el autodiagnóstico del estado de implementación de la Política.
● Componente 2. Enfocado al fortalecimiento de capacidades y la selección del talento humano idóneo y suficiente para el Servicio Público de Empleo.
● Componente 3. Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para las ciudadanías.
● Componente 4. Especial énfasis en la evaluación de gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana.

A través de estos componentes, en la implementación de la estrategia la Entidad logró un avance del 81,82% en el cumplimiento de metas de la estrategia durante el año, mejorando tiempos de respuesta a solicitudes y promoviendo la capacitación continua de los servidores públicos. Sin embargo, se identificaron desafíos relacionados con la articulación interna, la protección de datos y la gestión de casos de corrupción.

5.5. Lecciones aprendidas:

En el marco del proceso de implementación de la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía, transcurrido entre 2024 y 2026, se ha logrado interconectar y relacionar las acciones de los equipos misionales con las que se adelantan desde el relacionamiento con el ciudadano, lo cual ha representado una de las lecciones más importantes durante este proceso.

A partir de esto, la Secretaría General y el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano han generado propuestas y discusiones técnicas que buscan mejorar la calidad de las respuestas que desde la Entidad se generan, contribuyendo a identificar la necesidad de establecer rutas claras (instructivos) frente a temas puntuales y así dar los traslados a segundo nivel que correspondan y las áreas misionales brinden la respuesta a la ciudadanía de manera clara y oportuna, en casos como por ejemplo, en los cuales se debe garantizar la protección de datos y hábeas data.

El Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano aportó insumos para que desde los equipos técnicos de las áreas misionales revisen y analicen los intereses de distintos actores que interactúan con el Servicio Público de Empleo, su rol y competencia para resolver y satisfacer lo que demandan y, por ende, los grupos de interés que estos integran.

Otra de las lecciones aprendidas de este proceso ha sido identificar las oportunidades para dinamizar y potenciar el uso de distintas herramientas tecnológicas que, al igual que la demás acciones, se encuentran enfocadas en el mejoramiento de la gestión, las percepciones de los actores del Servicio Público de Empleo y los resultados en mediciones como la que se obtienen a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), esto cobra una especial relevancia en virtud del proceso de transición que ya experimenta la entidad a la luz del nuevo sistema de información y los retos que esto implica.

Por lo anterior, es fundamental hacer una revisión permanente del funcionamiento de los distintos canales de atención, así como la actualización de las encuestas que nos permitan conocer las percepciones de la ciudadanía que faciliten la toma de decisiones de manera oportuna en los casos que se requieran.

Como parte del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores del Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano, la actualización del acervo documental, la generación de discusiones técnicas y consolidación de plantillas/modelos para atender las solicitudes más reiteradas, en el periodo de enero a junio de 2026 se adelantaron acciones en disminuir el tiempo de respuesta de las PQRSDF de primer nivel, como más adelante se detalla.

5.6. Canales de atención a la ciudadanía:

Canales de atención a la ciudadanía Diciembre de 2025 – julio de 2026

El Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano desde 2024 ha venido dando continuidad a diversas acciones para fortalecer y promover el uso y acceso a los canales de atención a la ciudadanía, como los canales virtuales, telefónicos, el sitio web, chat y atención presencial. Estas iniciativas se alinean con la estrategia de mejorar la accesibilidad y garantizar que las y los ciudadanos puedan comprender y utilizar fácilmente los servicios ofrecidos. En el marco del Plan de Implementación (MIPG), se cumplió con el deber de publicar material informativo en la página web sobre los canales de atención y su uso:









5.7. Resultado de encuestas de satisfacción

Como parte de la gestión del Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano, durante el segundo semestre de 2024, considerando la importancia de conocer la percepción de la ciudadanía sobre la atención y servicios brindados, así como el interés de unificar esta medición, se diseñó y socializó un nuevo instrumento: Encuesta de Atención a la Ciudadanía. El instrumento empezó a implementarse

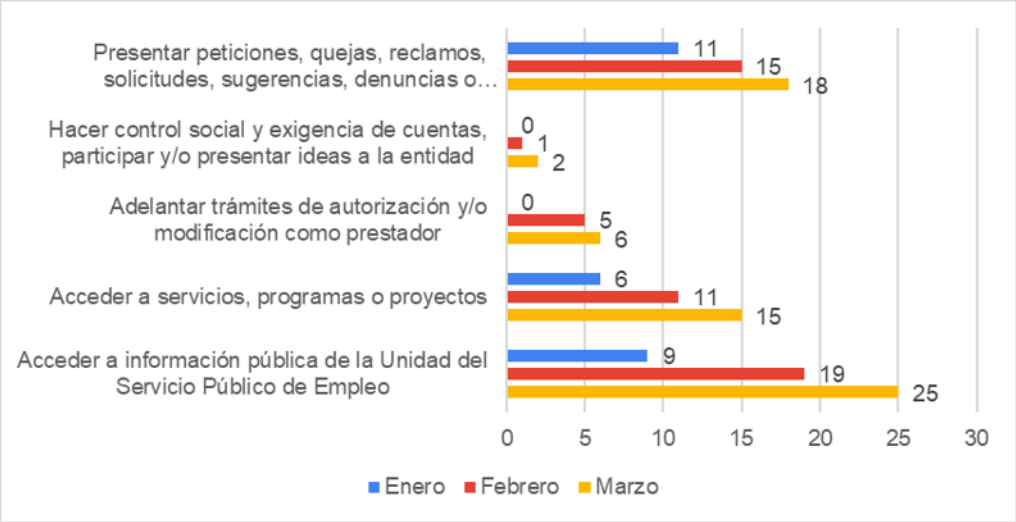
en el mes de septiembre y tuvo algunos ajustes durante los primeros días de octubre.

En ese sentido, con base en la información recopilada con la Encuesta de Atención a la Ciudadanía se pueden resaltar los siguientes resultados para el periodo comprendido entre enero y junio de 2026:

El primer ítem sobre el que se indaga corresponde a la motivación que tienen las diferentes ciudadanías para contactar a la Unidad del Servicio Público de Empleo, evidenciando que, durante el periodo, el mayor número de las interacciones con la entidad se dieron con el fin de presentar peticiones, quejas, reclamos, solicitudes, sugerencias, denuncias o felicitaciones (PQRSDF). Seguido a ello, se identificó que las siguientes interacciones se enfocaron en acceder a información pública de la Unidad del Servicio Público de Empleo; y en tercer lugar las motivadas por el acceso a servicios, programas o proyectos.

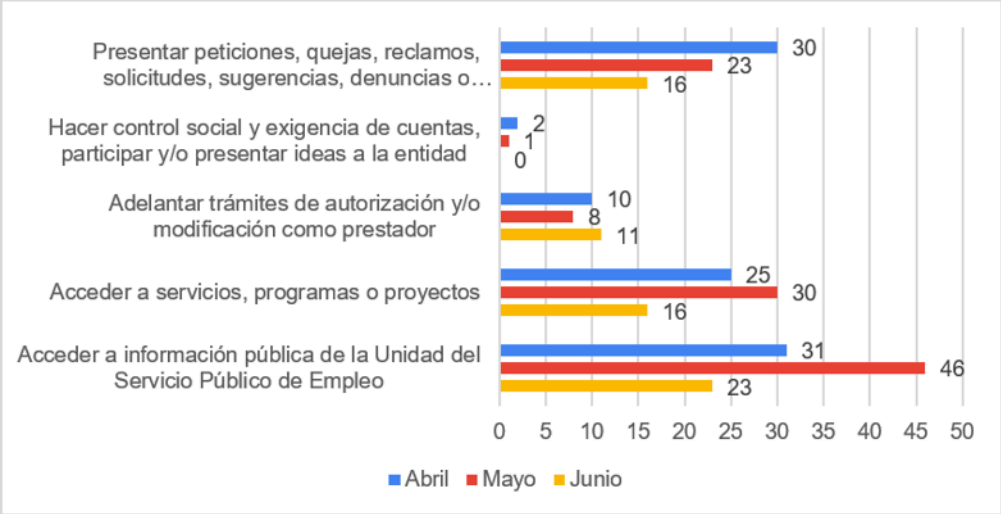
El siguiente gráfico muestra la cantidad de respuestas por mes, según las opciones dispuestas en la encuesta.

Motivos de relacionamiento con la Entidad (frecuencia) Enero – marzo 2026



Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

Motivos de relacionamiento con la Entidad (frecuencia) Abril – junio 2026



Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

Durante el primer trimestre de 2026, la Encuesta fue diligenciada por un 96,5% de personas naturales y 3,5% personas jurídicas.

El 53,1% de las personas (naturales y jurídicas) indicó que la entidad si resolvió su solicitud; el 46,9% manifestó que la entidad no hizo.
Durante el segundo trimestre de 2026, la Encuesta fue diligenciada por un 95,6% de personas naturales y 4,4% personas jurídicas.
El 66,2% de las personas (naturales y jurídicas) indicó que la entidad si resolvió su solicitud; el 33,8% manifestó que la entidad no hizo.
Como se puede observar en la siguiente tabla, el volumen de respuesta de las encuestas de satisfacción presenta comportamientos diferenciales según el canal. Desde el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano se han adelantado acciones para promover la respuesta al instrumento.

Canal de acceso a atención Enero – marzo 2026

¿Por cuál canal formuló su solicitud?	Enero	Febrero	Marzo	Total general	%
Virtual – Chat	13	35	38	86	60,1
Correo electrónico	8	10	17	35	24,5
Virtual – Formulario web	3	2	7	12	8,4
Teléfono	2	2	2	6	4,2
Presencial	0	2	0	2	1,4
Ventanilla para la recepción de correspondencia	0	0	2	2	1,4
Total general	26	51	66	143	100,0

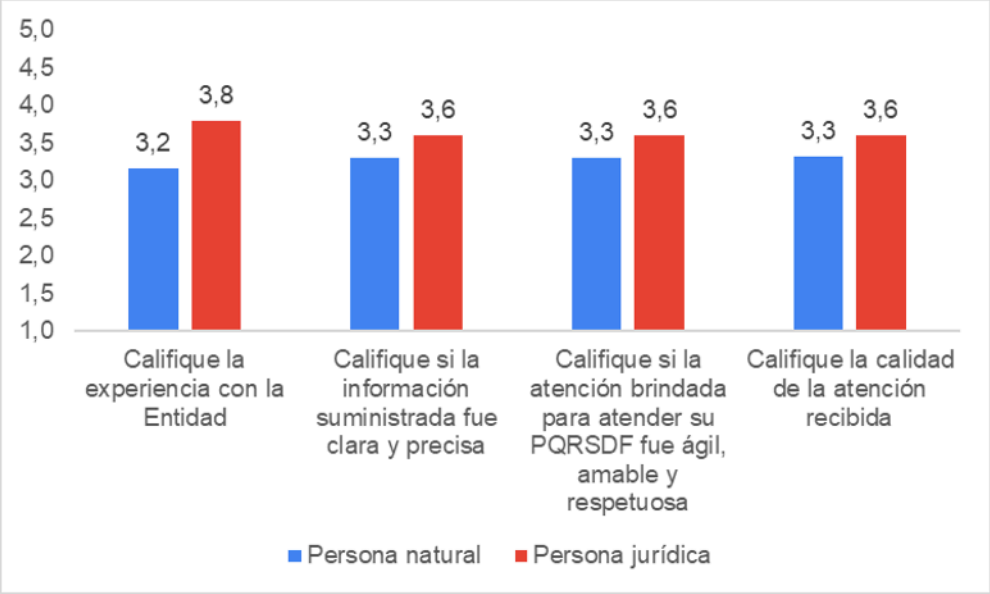
Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

Canal de acceso a atención Abril – junio 2026

¿Por cuál canal formuló su solicitud?	Abril	Mayo	Junio	Total general	%
Virtual – Chat	81	73	51	205	75,4
Correo electrónico	7	15	5	27	9,9
Virtual – Formulario web	5	15	4	24	8,8
Presencial	3	3	4	10	3,7
Teléfono	2	1	2	5	1,8
Ventanilla para la recepción de correspondencia	0	1	0	1	0,4
Total general	98	108	66	272	100,0

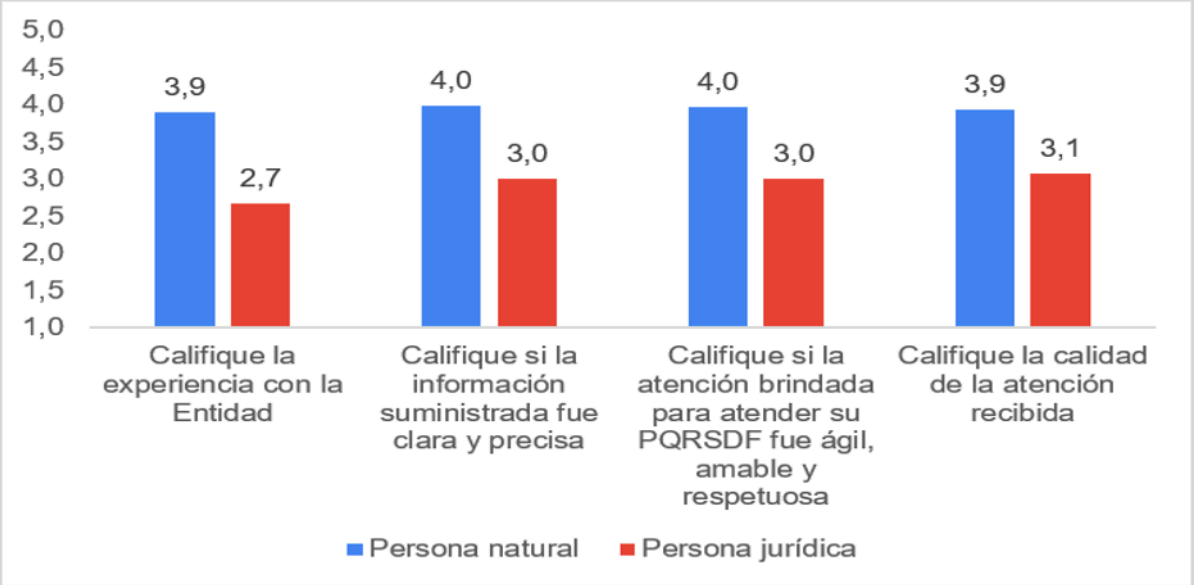
Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

Calificaciones atributos del servicio Enero – marzo 2026



Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

Calificaciones atributos del servicio Abril – junio 2026

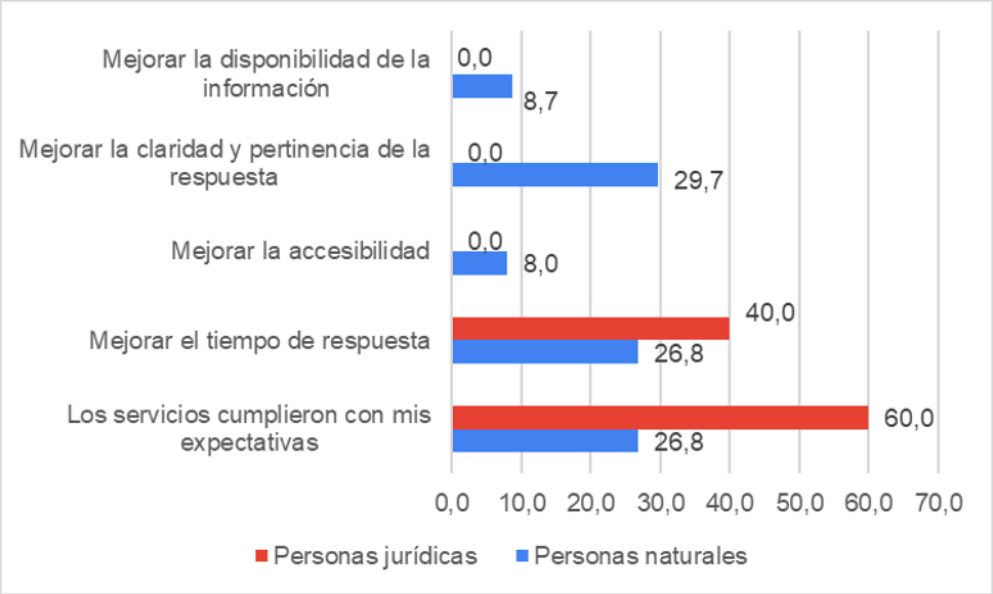


A través de la Encuesta se busca obtener calificaciones sobre algunos de los atributos del servicio, de este modo, considerando 1. Muy Malo y 5. Excelente, con base en resultados, se tienen los datos que promedian los valores mes a mes, y que se plasman en los gráficos anteriores.

Por otro lado, a partir de la pregunta ¿Qué recomienda para mejorar la atención? Se obtuvieron los resultados que se plasman en los siguientes gráficos, en los que se resalta que en términos generales se cumple con

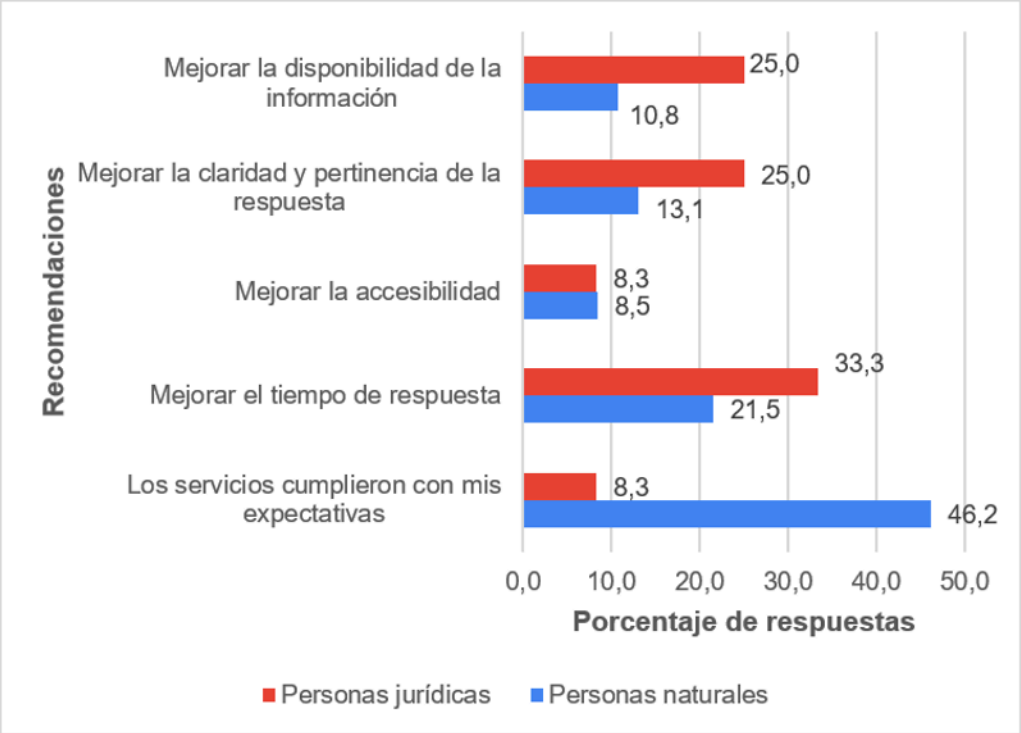
las expectativas de los usuarios, sin dejar de lado lo importante de considerar mejorar la claridad, pertinencia y tiempos de las respuestas, así como la disponibilidad y accesibilidad de la información.

Recomendaciones para mejorar la atención Enero - marzo 2026



Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

Recomendaciones para mejorar la atención Abril - junio 2026

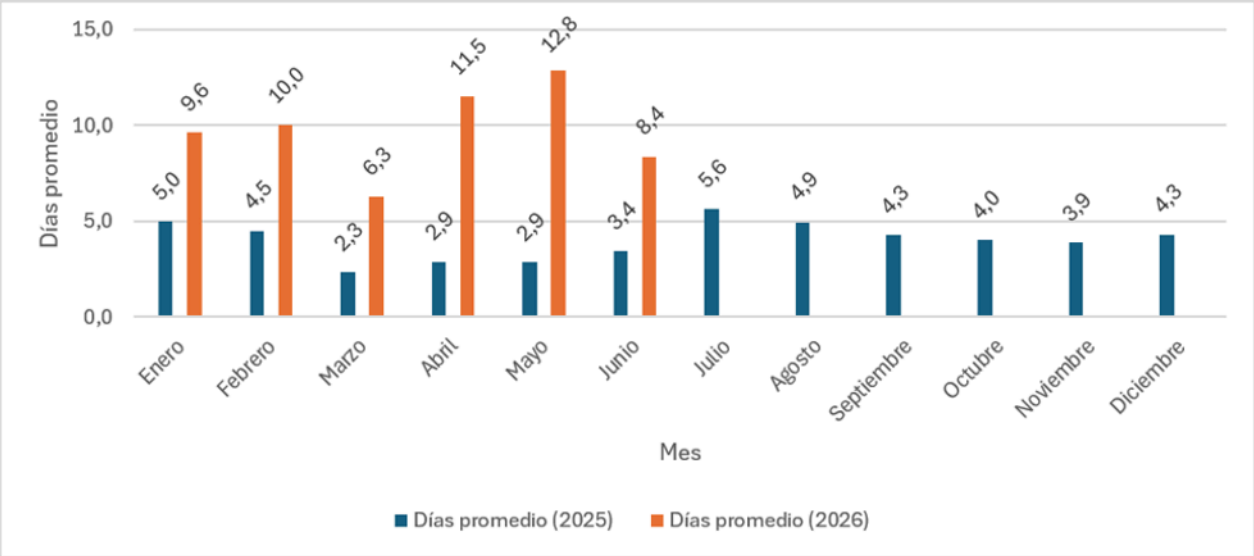


Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

5.8. Niveles de cumplimiento y oportunidad de atención a PQRSDF

Como parte del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores del Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano, la actualización del acervo documental, la generación de discusiones técnicas y consolidación de plantillas/modelos para atender las solicitudes más reiteradas, se ha disminuido el tiempo de respuesta de las PQRSDF, de acuerdo con lo anterior, durante el 2025, el tiempo promedio de días de respuesta fue de 4 días, no obstante, por la coyuntura de cambio de vigencia y la renovación de los equipos, el tiempo de respuesta durante el primer semestre de 2026 ha tenido algunos incrementos, sin dejar de cumplir con la normativa y los derechos de respuesta de las ciudadanías.

Días promedio de respuesta por mes PQRSDF
2025 – 2026



Fuente: Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano

6. ESTADO DE LOS TRÁMITES EN COMITÉ DE CONCILIACIÓN.

6.1. Representación Judicial y Extrajudicial en la Unidad del Servicio Público De Empleo

6.2. Demandas

6.3. Comité de Conciliación

6.4. Políticas – Directrices – Informes del Comité de Conciliación:

6.5. Relación de Sesiones del Comité

6.6. Conciliaciones Extrajudiciales

6.7. Directriz de Conciliación

6.8. Estado de la Política de Prevención del Daño Antijurídico – PPDA

7. AUDITORÍAS EXTERNAS.

Al momento de la entrega del cargo se encuentra instalada la auditoría del cumplimiento de la Contraloría General de la República para la vigencia fiscal 2025, en la cual el enlace designado es el funcionario Juan Bautista Ceballos Profesional especializado y Coordinador del grupo contractual.

8. OPORTUNIDADES DE MEJORA Y RETOS IDENTIFICADOS EN OTROS ASUNTOS RELACIONADOS CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

8.1. Relacionamiento con el Ciudadano:
A lo largo de la construcción y los avances en la implementación de la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía, se han identificado varios retos clave, enfocados principalmente en:

1. Articulación entre áreas misionales y el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano: Se destacó la necesidad de una colaboración fluida y efectiva para mejorar los tiempos de respuesta del segundo nivel y definir rutas claras para responder a consultas específicas (como hábeas data, protección de datos, presuntos casos de corrupción, entre otros). Estas rutas deben quedar documentadas en procesos, procedimientos, lineamientos e instructivos, los cuales deben ser conocidos y apropiados por toda la Entidad, apoyados por la pedagogía y sensibilización necesaria.

2. Mejorar la comunicación interna: Se hizo hincapié en la importancia de establecer mecanismos de comunicación que faciliten la información sobre actividades, acciones, programas, cambios, y convocatorias de interés para la ciudadanía. El Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano debe estar informado para poder responder adecuadamente a los requerimientos.

3. Mesa técnica: La propuesta de establecer una mesa técnica en la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía puede servir como un espacio para discutir todos los asuntos relacionados con la atención y servicio a la ciudadanía, elevando decisiones al Comité Directivo cuando sea necesario.

4. Atención a personas con discapacidad: Un reto crucial es mejorar las herramientas tecnológicas y las capacidades humanas para la atención de

personas con discapacidad. Aunque ya se han realizado algunos ajustes, es esencial continuar fortaleciendo el acceso a la información y los servicios del Servicio Público de Empleo. Esto incluye capacitar al personal en lengua de señas y adaptar el sitio web y el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) a los requisitos de accesibilidad establecidos por la ley.

5. Acompañamiento y seguimiento: Es fundamental seguir contando con el acompañamiento de la Dirección General para generar directrices claras y hacer un seguimiento de los compromisos relacionados con la atención y el servicio a la ciudadanía por parte de todas las oficinas y áreas misionales.

Adicionalmente, gracias a la implementación de la estrategia, desde el Grupo de Relacionamiento se ha logrado generar una integración con temas tan relevantes como la participación ciudadana, el acceso a la información y la transparencia.

Finalmente, la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía se ha convertido en una apuesta clave para desarrollar y ejecutar los objetivos planteados por la Unidad del Servicio Público de Empleo, encaminados a mejorar la confianza hacia el Estado, especialmente en un sector que cada vez más requiere impulsar el diálogo y la interlocución basada en la información y los datos, reiterando su importancia y pertinencia de cara al la transición tecnológica que el servicio público de empleo experimenta.

8.2. Comité de Conciliación:

vvvsvsvsv

6. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN

La Subdirección de Promoción tiene como propósito liderar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de estrategias orientadas a promover la inclusión laboral de poblaciones que enfrentan mayores barreras para acceder al empleo formal. Entre sus funciones principales se destacan el diseño de lineamientos técnicos y metodológicos para el fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo, así como la articulación con actores del ecosistema laboral en los territorios.

Adicionalmente, la Subdirección contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales definidos en el Plan Estratégico 2023-2026, en particular los siguientes:

- Expandir las capacidades de gestión de la Red de Prestadores para el acceso al empleo y el fomento de trayectorias laborales que permitan más y mejores oportunidades para el logro de proyectos de vida, con un enfoque de inclusión.

- Fomentar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados.

Para el desarrollo de sus funciones, la Subdirección cuenta con dos grupos internos de trabajo que contribuyen al cumplimiento de sus objetivos misionales:

- Grupo de Gestión Técnica: Conformado por profesionales encargados de liderar acciones dirigidas a la Red de Prestadores, con el propósito de fortalecer la gestión de las agencias y bolsas de empleo. Entre sus principales tareas se encuentran la asesoría técnica, la transferencia de conocimientos y el diseño de lineamientos, herramientas e instrumentos orientados al mejoramiento continuo de los servicios de gestión y colocación, en concordancia con la normatividad vigente y la estrategia institucional del SPE.

- Grupo de Innovación: Su propósito es promover el desarrollo, la optimización y la transferencia de herramientas e instrumentos requeridos para la implementación del modelo de inclusión laboral. Este grupo se enfoca en el diseño, validación e implementación de iniciativas innovadoras que fortalezcan los procesos, servicios y estrategias de la Subdirección. Con ello, se busca mejorar la eficiencia institucional, consolidar el relacionamiento con los actores del ecosistema laboral y ampliar el acceso a oportunidades de empleo formal para poblaciones con mayores barreras.

De otra parte, para la ejecución de las actividades misionales, se cuentan con dos proyectos de inversión formalmente inscritos, con vigencia 2024-2027:

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

- Código BPIN: 202300000000021
- Objetivo: Fortalecer los servicios de gestión y colocación del SPE en el marco del modelo de inclusión laboral.

Este proyecto busca facilitar el acceso al empleo formal de poblaciones históricamente excluidas, mediante la implementación del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Se prioriza la atención a jóvenes, personas con discapacidad, comunidades étnicas, población NARP (Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera) y mujeres.

Para ello, se desarrollan estrategias orientadas a mitigar barreras individuales, organizacionales y del entorno, fortaleciendo tanto a los prestadores del servicio como a los buscadores de empleo, en función de las dinámicas y demandas del mercado laboral.

ii. Fortalecimiento de la Red de Prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral formal de víctimas del conflicto armado nacional

- Código BPIN: 202300000000255
- Objetivo: Ampliar las oportunidades de acceso al mercado laboral formal para la población víctima del conflicto armado, a través del fortalecimiento de la Red de Prestadores del SPE.

Este proyecto busca facilitar la vinculación laboral de las víctimas del conflicto armado, reconociendo que las dificultades de acceso al empleo no solo responden a factores como la desconexión entre perfil y vacante, sino también a barreras individuales y del entorno que afectan su empleabilidad. Por ello, el proyecto contempla estrategias integrales para abordar estos desafíos.

1. El desarrollo y cumplimiento de los procesos, procedimientos y programas, o en su defecto, las modificaciones presentadas.

Se avanzó de manera significativa en el desarrollo y cumplimiento de los procesos, procedimientos y programas a cargo de la Subdirección de Promoción del Servicio Público de Empleo (SPE), en línea con los objetivos institucionales y la estrategia de inclusión laboral.

En cuanto a los procedimientos, se destaca la actualización en junio del procedimiento de gestión técnica, cuyo objetivo es establecer las actividades y responsabilidades del Grupo de Gestión Técnica para la implementación de la estrategia de fortalecimiento a la Red de Prestadores. Esta actualización permite ordenar las acciones de asistencia técnica, acompañamiento y transferencia de conocimiento, orientadas a la mejora continua de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Respecto al desarrollo de programas, se consolidó la transferencia y adopción de la Teoría del Cambio del Modelo de Inclusión Laboral (MIL) en la Red de Prestadores, espacios de socialización de sus cuatro campos de acción y doce líneas de trabajo. Esto permitió alinear criterios técnicos, fortalecer capacidades territoriales y avanzar en la estandarización de prácticas enfocadas en la identificación de barreras, la articulación interinstitucional y el uso de datos para la toma de decisiones.

La implementación del MIL se ha operacionalizado a través de un paquete de herramientas estructuradas por componentes: gobernanza y desempeño de prestadores, diseño de intervenciones, empleos verdes, caracterización y analítica, calidad del servicio y monitoreo y evaluación. Estas herramientas han fortalecido la gestión técnica, el uso del SISE, la planificación basada en evidencia y la estandarización metodológica en los territorios.

Asimismo, se avanzó en la puesta en marcha de la nueva fase del programa Empleo Sin Barreras, inscribiéndose el convenio con el intermediario y desarrollando talleres de transferencia del diseño. Paralelamente, se han fortalecido acciones de articulación con el Ministerio de la Igualdad, con el objetivo de canalizar las estrategias de inclusión laboral de población LGBTI y personas con discapacidad a través del programa Empleo Sin Barreras.

Por su parte, no se registraron modificaciones estructurales adicionales a los procesos vigentes, aunque se ajustaron planes de trabajo para responder a las dinámicas operativas de los territorios.

2. Relación de informes que el área presenta o debe presentar indicando los cortes de entrega

A continuación, se presenta el listado de informes que el área elabora y presenta:

Tabla Informes y reportes

Informes y reportes	Periodicidad de

	entrega
Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales	Mensual y trimestral
Informe de Rendición de Cuentas sobre Implementación del Acuerdo de Paz	Anual
Informe de Rendición de Cuentas Institucional	Anual
Acciones poblacionales al Plan Marco de Implementación -SIIPO	Anual y a demanda
Sinergia (acciones cualitativas)	Mensual
Proyectos de inversión - PIIP	Mensual
Macrometas	Mensual
Plan de acción	Trimestral
Plan estratégico	Trimestral
Matriz de riesgos	Trimestral
CONPES	Semestral
Informes poblacionales	A demanda
Estrategia de participación ciudadana	Trimestral
Implementación MIPG	Trimestral
Informes MinTrabajo	Semanal
Informe SIRECI	Mensual

3. Relación de la representación o participación en juntas, mesas, comités e instancias institucionales o interinstitucionales, órganos de asesoría y coordinación (comité institucional de gestión y desempeño, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), comité de convivencia, comisión de personal, etc.), consejo directivo u otras y/o delegaciones ad hoc.

La Subdirección de Promoción participa en los siguientes espacios institucionales e interinstitucionales de coordinación, asesoría y toma de decisiones:

- Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Comité Técnico del programa *Empleo Sin Barreras*
- Comité de Conciliación
- Convocatoria al Comité Directivo del programa *Pacto de Productividad*

Estas instancias han permitido articular esfuerzos técnicos y estratégicos con otras áreas de la entidad, así como avanzar en procesos de planeación, gestión de riesgos, toma de decisiones y fortalecimiento de programas orientados a la inclusión laboral.

Servicio Público de Empleo

PRINCIPALES AVANCES EN LA GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN

- **Inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia de género (Piloto Casas de Refugio)**

El piloto tuvo como propósito diseñar e implementar una estrategia de servicios de empleabilidad y colocación laboral dirigida a mujeres, tanto nacionales como migrantes, acogidas en las Casas de Refugio de Medellín, en el marco de la Ley 2215 de 2022. Esta iniciativa buscó avanzar en la autonomía económica y la inclusión laboral efectiva de esta población altamente vulnerable, afectada por situaciones de violencia basada en género (VBG).

Desde su misionalidad, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo lideró la articulación del ecosistema de empleo con enfoque de cierre de brechas, garantizando el acceso a servicios de orientación, intermediación y formación para el trabajo. A través de este piloto, se adaptó el modelo de atención a contextos de alta vulnerabilidad, facilitando rutas de empleabilidad integrales, pertinentes y con enfoque diferencial y territorial.

La población objetivo estuvo compuesta por mujeres entre los 18 y 44 años, víctimas de violencia basadas en género - VBG, en su mayoría cuidadoras principales, con baja escolaridad, antecedentes de informalidad laboral y múltiples condiciones de vulnerabilidad, como migración, discapacidad o pertenencia étnica. En este contexto, el piloto contempló cinco componentes principales: la caracterización de la población a partir del análisis de su perfil socioeconómico, intereses y barreras de empleabilidad; el mapeo y análisis de la oferta local de servicios de empleabilidad y formación en Medellín; la identificación de barreras individuales, organizacionales y del entorno que dificultaban el acceso y la permanencia en el mercado laboral; el análisis de la demanda laboral local con énfasis en sectores y perfiles ocupacionales con potencial de vinculación; y el diseño de servicios adaptados mediante esquemas de atención diferenciados que acompañaron a las mujeres antes, durante y después del proceso de protección, garantizando condiciones de seguridad, confidencialidad y progresividad.

La implementación del piloto contó con el respaldo técnico y financiero de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, y se desarrolló en articulación con actores clave del territorio, como la Secretaría de la Mujer de Medellín, los operadores de las Casas de Refugio, prestadores del SPE y empleadores aliados.

Esta iniciativa representó un avance significativo en la materialización de la política pública de empleo inclusivo con enfoque de género, y contribuyó al fortalecimiento de la capacidad institucional del SPE para responder en contextos de crisis y protección. Asimismo, constituyó una experiencia replicable a nivel nacional, que

demostró el valor de una articulación efectiva entre el sistema de protección social y los servicios de empleabilidad.

- **Resultados del proyecto TEAM 2025**

El proyecto de Trabajadores Especializados para Alemania, TEAM, busca promover la migración justa legal y ordenada de buscadores de empleo cualificados en ocupaciones que han sido identificadas como de escasez en el mercado laboral alemán, sin desequilibrar el mercado laboral local. Desde su inicio en el año 2021 hasta el 2024 se han efectuado 11 convocatorias. Para el 2025 se programaron 4 convocatorias en las profesiones y ocupaciones de: Tecnólogo en Electricidad Industrial, Tecnólogo Agrónomo, Tecnólogo en Telecomunicaciones, Técnico en Carpintería Metálica, Tecnólogo en Construcción de Edificaciones, Tecnólogo en Construcción de Vías, Profesional en Enfermería y Profesionales en Educación Preescolar y Primaria.

Tabla Resultados 2025

	TEAM 5.1	TEAM 5.2	TEAM 5.3	TEAM 5.4
Ocupaciones	Tecnólogo en Electricidad Industrial Tecnólogo en Construcción de Vías Técnico en carpintería metálica	Profesionales en enfermería	Profesionales en enfermería	Profesionales en enfermería Tecnología en Electricidad Industrial
No. puestos ofertados	50	70	18	63
No. colombianos seleccionados	38	66	16	67
No. empresas alemanas participantes	3	3	1	3
No. prestadores participantes	8	8	10	11

En este contexto, durante el año 2025 se han desarrollado diversas acciones orientadas a consolidar y fortalecer el proyecto, cuyos principales avances se detallan a continuación:

En febrero de 2025 se obtuvo el estudio cualitativo definitivo titulado *"De Colombia a Alemania: Documentando el viaje y las experiencias de los trabajadores migrantes colombianos y sus empleadores alemanes"*, elaborado por la firma *Julian Schweitzer International Consulting* y financiado por el Banco Mundial. Este estudio identificó las fortalezas y oportunidades de mejora del proyecto TEAM, a partir de entrevistas realizadas a trabajadores vinculados al programa, candidatos en proceso, entidades y socios participantes, así como del análisis de información adicional proveniente del Banco Mundial.

La entidad ha mantenido una participación activa y constante en los Comités de la Alianza Migratoria entre los gobiernos de Colombia y Alemania, liderados por el Ministerio de Relaciones Exteriores. En estos espacios se socializan los avances del proyecto y se trabajan estrategias conjuntas para el fortalecimiento de la migración laboral regular hacia Alemania. Adicionalmente, se participó en el Taller Regional sobre Alianzas para la Movilidad Basada en Competencias y Migración Laboral, realizado en mayo en San José de Costa Rica, convocado por la Conferencia Regional sobre Migración (CRM), con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Banco Mundial, con el objetivo de avanzar en la promoción del modelo de *Skill Migration Partnerships* o Global *Skill Partnerships*.

En el mes de noviembre se realiza la cuarta convocatoria. En ella las clínicas Charité, Vamed, y la Cámara de Comercio de Baja Baviera y Oberlausitz buscaron cubrir 63 puestos de trabajo. En esta convocatoria se postularon 240 colombianos a través de los 11 prestadores trasnacionales participantes en esta convocatoria.

Finalmente en el mes de diciembre se desarrollaron gestiones para contar con un sistema que permita el cargue, seguimiento, control y reporte de la información asociada a la operación del proyecto TEAM. Asimismo, se adelantaron mesas técnicas para analizar y definir los aspectos clave que permitan una posible ampliación del convenio de cooperación y colocación con la Agencia Federal de Empleo de Alemania, el cual, en su versión actual, tiene vigencia hasta el 12 de diciembre de 2026.

Resultados Proyecto TEAM 2026

En el primer semestre del año en curso, se desarrolló la primera convocatoria del año que buscó cubrir 60 puestos de trabajo para las Clínicas de Helios Berlín y Helios Bonn. En total se postularon 240 buscadores de empleo a través de los 11 prestadores transnacionales participantes. Al finalizar el proceso de entrevistas con los empleadores, 54 participantes fueron seleccionados para avanzar hacia el inicio de la formación en el idioma alemán.

De igual manera durante el transcursos del año se han implementado las acciones

de mejora para el proyecto, como se desarrollan a continuación:

✔ Fortalecimiento de la estrategia de comunicaciones del Proyecto TEAM

En articulación con la Oficina de Comunicaciones de la entidad, se diseñó e implementó un plan de comunicaciones orientado a fortalecer el posicionamiento y alcance de la convocatoria TEAM 2026. La estrategia incluyó la producción y difusión de piezas gráficas promocionales en redes sociales institucionales, la elaboración de contenidos audiovisuales con participación del director de la entidad explicando los requisitos y características de la convocatoria, la gestión de boletines y acciones de free press, así como la realización del evento oficial de lanzamiento transmitido a través del canal institucional de YouTube.

Estas acciones permitieron ampliar la visibilidad del proyecto, fortalecer la difusión de información oficial y facilitar el acceso de potenciales participantes a información clara y oportuna sobre las oportunidades de empleo en Alemania.

✔ Estrategia de territorialización y gira regional de promoción

Con el propósito de ampliar la cobertura territorial del proyecto y acercar las oportunidades de movilidad laboral internacional a poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral, se desarrolló una gira de promoción en seis regiones priorizadas del país: La Guajira, Chocó, Valle del Cauca, Huila, Tolima y Putumayo.

La selección de estos territorios estuvo precedida por un ejercicio de análisis que consideró variables como la concentración de buscadores de empleo, la disponibilidad de oportunidades laborales locales, las características del tejido empresarial regional y la existencia de instituciones de educación superior que ofertan programas de formación en enfermería y educación infantil y preescolar, ocupaciones priorizadas por el proyecto.

La gira permitió socializar los beneficios y requisitos de participación, resolver inquietudes de la ciudadanía y promover una mayor participación de profesionales provenientes de territorios históricamente menos representados en procesos de movilidad laboral internacional.

Fortalecimiento del proceso de renovación del convenio con la Agencia Federal de Empleo de Alemania (BA)
En el marco de las negociaciones para la renovación del convenio de cooperación entre el Servicio Público de Empleo y la Agencia Federal de Empleo de Alemania, se realizó una revisión detallada de la propuesta de texto presentada por la contraparte alemana.

Como resultado de este ejercicio, se formularon observaciones y propuestas de ajuste relacionadas con aspectos estratégicos para el fortalecimiento del proyecto, incluyendo la posibilidad de exclusión de ocupaciones por parte de Colombia cuando existan razones de interés nacional, el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento postcolocación, la promoción del retorno ordenado de los trabajadores migrantes y la incorporación de medidas que faciliten la integración cultural y social de los participantes en Alemania.

Adicionalmente, se desarrolló un análisis comparativo entre el texto vigente y la nueva versión propuesta del convenio, con el fin de identificar implicaciones operativas, jurídicas y administrativas derivadas de los cambios planteados, así como los elementos que permanecen inalterados entre ambas versiones. Este ejercicio permitió generar insumos técnicos para la toma de decisiones institucionales y para la preparación de las futuras mesas de negociación entre las partes.

Articulación con la Cámara de Comercio Colombo-Alemana (AHK)
Con el objetivo de recoger recomendaciones y lecciones aprendidas derivadas de la implementación de convocatorias anteriores, se llevó a cabo una reunión de trabajo con representantes de la Cámara de Comercio Colombo-Alemana (AHK).

Durante este espacio se identificaron oportunidades de mejora para optimizar las futuras convocatorias del proyecto, especialmente en aspectos relacionados con la logística de entrevistas y la participación de empleadores alemanes.

Asimismo, se exploró la posibilidad de desarrollar un piloto para la realización de entrevistas presenciales en el departamento de Antioquia, aprovechando la infraestructura y capacidades logísticas disponibles por parte de la AHK, lo que podría contribuir a descentralizar actividades del proyecto y facilitar la participación de candidatos provenientes de diferentes regiones del país.

Socialización del Assessment Center como nueva etapa del proceso de selección
Como parte de los ajustes implementados en la primera convocatoria TEAM 2026, se incorporó una nueva etapa denominada Assessment Center, orientada a realizar una valoración inicial de competencias y habilidades de los candidatos previamente seleccionados antes del inicio de su proceso de formación en idioma alemán.

Con el propósito de garantizar una adecuada comprensión de esta nueva etapa, se desarrolló una sesión informativa dirigida a los prestadores del Servicio Público de Empleo vinculados al proyecto. Durante la jornada se explicaron los objetivos, metodología y alcances del Assessment Center, así como su papel dentro de la ruta integral de selección.

Adicionalmente, se tiene prevista la realización de una nueva sesión durante el

mes de julio dirigida tanto a participantes como a prestadores, con el fin de resolver inquietudes adicionales y fortalecer el conocimiento sobre este componente del proceso.

Diseño de instrumento para el análisis de inasistencia a entrevistas
Ante los niveles de inasistencia registrados durante las entrevistas de la primera convocatoria TEAM 2026, el equipo del proyecto inició el diseño de un instrumento de recolección de información orientado a identificar las principales causas asociadas a este fenómeno.

La información recopilada permitirá comprender las barreras, motivaciones y factores que inciden en la no asistencia de los candidatos a las diferentes etapas del proceso, generando evidencia para la construcción de un plan de acción que contribuya a reducir la deserción y mejorar la eficiencia de futuras convocatorias.

Formulación de propuestas de ajuste para fortalecer la sostenibilidad del Proyecto TEAM
Durante el primer semestre de 2026 se sostuvo una reunión de trabajo con la Agencia Federal de Empleo de Alemania para abordar aspectos estratégicos relacionados con la renovación del convenio y con cambios relevantes en el modelo de implementación del proyecto, particularmente aquellos asociados a la reducción del valor de la beca otorgada a los participantes.

Como resultado de este proceso de análisis, el Servicio Público de Empleo elaboró cuatro propuestas orientadas a fortalecer la sostenibilidad, cobertura y eficiencia del proyecto:

Recuperación del reclutamiento de profesiones técnicas mediante un modelo de consorcio de empleadores. Esta propuesta busca permitir que varias empresas alemanas agrupen sus necesidades de talento dentro de un mismo sector económico, facilitando procesos de selección más eficientes y ampliando las oportunidades para trabajadores colombianos con formación técnica.

Implementación de un esquema "Pay as Progress". El modelo plantea distribuir los costos del proceso de manera progresiva, reduciendo la carga financiera inicial para los empleadores y concentrando las inversiones en etapas donde existe una mayor certeza sobre la permanencia de los candidatos.

Creación de un sistema de incentivos basado en hitos de avance. La propuesta contempla complementar los apoyos económicos existentes con mecanismos de reconocimiento asociados al cumplimiento de etapas clave del proceso, fortaleciendo la motivación, el compromiso y la permanencia de los participantes.

Flexibilización de criterios de elegibilidad. Se propone revisar determinados

requisitos de acceso con el fin de ampliar la base potencial de candidatos y adaptar el proyecto a las nuevas condiciones económicas, manteniendo los estándares de calidad requeridos para la inserción laboral en Alemania.

Estas propuestas servirán como insumo para las próximas mesas de negociación entre las partes y para la definición de posibles ajustes al modelo operativo del proyecto en las siguientes convocatorias.

Implementación de piloto de socialización participativa con instituciones de educación superior
Con el propósito de fortalecer las estrategias de divulgación y orientación a potenciales participantes del proyecto, se desarrolló un piloto con la Universidad del Tolima para presentar el Proyecto TEAM mediante una metodología más dinámica, participativa y centrada en las necesidades de los asistentes.

Durante la jornada se implementaron actividades orientadas a conocer las principales motivaciones de los participantes para migrar laboralmente a Alemania, identificar expectativas frente al proyecto y promover espacios de diálogo que permitieran resolver inquietudes de manera directa. Asimismo, se socializó de forma detallada la ruta que deben seguir los participantes dentro del proyecto, desde la etapa de postulación hasta su eventual vinculación laboral en Alemania, brindando claridad sobre los requisitos, tiempos y compromisos asociados al proceso.

El ejercicio también permitió despejar dudas relacionadas con la convocatoria vigente y con futuras oportunidades de participación, generando información valiosa sobre las percepciones y necesidades de los potenciales candidatos. Los resultados de este piloto servirán como insumo para fortalecer las estrategias de orientación, divulgación y acompañamiento en futuras actividades de promoción del Proyecto TEAM a nivel nacional

- **Estrategia de Enverdecimiento del SPE**

La Estrategia de Enverdecimiento del Servicio Público de Empleo tiene por objetivo promover la gestión de empleos verdes en el territorio colombiano en el marco de la gestión y colocación de empleo, fortaleciendo a los prestadores del SPE y sus aliados como actores clave en la transición justa hacia una economía sostenible, equitativa y resiliente, en coherencia con las metas nacionales de desarrollo y la mitigación del cambio climático.

La Estrategia se estructura en torno a cuatro componentes estratégicos: (i) transferencia y apropiación del conocimiento, (ii) uso y gestión de la información del mercado laboral, (iii) transversalización de la gestión de empleos verdes y (iv) difusión y articulación institucional y territorial. En cada uno de estos componentes,

la generación de lineamientos técnicos ha sido fundamental para fortalecer las capacidades de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y facilitar la implementación operativa de los servicios con enfoque verde.

En el marco de dicha Estrategia se han venido desarrollando acciones dentro de los diferentes componentes de la misma, los cuales se detallan a continuación:

Componente 1: Transferencia y Apropiación del Conocimiento

Dentro de este componente se desarrollaron acciones orientadas a la actualización y elaboración de insumos técnicos y documentales que respaldan la implementación de la estrategia de Enverdecimiento del Servicio Público de Empleo.

✔ Actualización del curso virtual de autoformación “Hacia una estrategia de transición justa con empleos verdes” para la vigencia 2026: Derivada de esta revisión técnica y actualización, el día 6 de mayo se abre nuevamente el curso a nuestra red de prestadores y al público en general, logrando a 30 de junio de esta vigencia **128** aprendices certificados.

24. Diseño de la infografía e instructivo: ¿Cómo Identificar y Crear Vacantes de Empleos Verdes?, dirigido a potenciales empleadores.

Por otro lado, se realizaron transferencias de conocimiento para facilitar que la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, así como los diferentes actores del mercado laboral, con el fin de incorporar capacidades técnicas asociadas a nuevas tendencias de empleo sostenible, transición justa y la reconversión laboral. De este modo, se promueve una prestación de los servicios de gestión y colocación más pertinente e innovadora, que amplía las oportunidades de inclusión laboral para poblaciones tradicionalmente excluidas, en coherencia con la misionalidad del Servicio Público de Empleo y los lineamientos de desarrollo sostenible.

- Socialización estrategia el 26 de noviembre de 2025 dirigido a prestadores de Caldas, Quindío, Risaralda, Tolima.
- 3 de marzo de 2026: Socialización de la estrategia y herramientas técnicas que se han desarrollado en el marco de dicha estrategia al prestador COMFAMA.
- 16 de abril de 2026: Socialización de la estrategia a la Gobernación del Meta, donde se contó con la participación del Grupo de Estudios del Mercado Laboral, quienes compartieron información cuantitativa de los empleos verdes en dicho departamento.

Componente 2: Uso y Gestión de la Información del Mercado Laboral

Durante el período, el Grupo de Estudios de la Subdirección de Administración y Seguimiento lideró el desarrollo de análisis estadísticos correspondientes al componente de uso y gestión de la información del mercado laboral, los cuales fueron socializados al interior de la entidad y a la Red de Prestadores.

Producto de la socialización de la información sobre la metodología para la medición de empleos verdes, la cual permite identificar vacantes y perfiles relacionados con esta categoría ocupacional a partir de los registros administrativos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Este instrumento técnico se constituye en un referente para la Red de Prestadores.

Adicionalmente, el Grupo de Estudios elaboró el Boletín de Empleos Verdes, un documento analítico que presenta hallazgos preliminares sobre la caracterización territorial y sectorial de las vacantes verdes. Este boletín ha servido como insumo estratégico para el análisis de la demanda laboral en sectores sostenibles y ha sido el punto de partida para las solicitudes de socialización que se han atendido con diferentes actores del mercado laboral.

Estas acciones han permitido no solo fortalecer la capacidad técnica del SPE, sino también visibilizar la importancia de contar con información confiable y actualizada para orientar la planificación, el monitoreo y la toma de decisiones en el marco de la transición justa.

Componente 3: Transversalización de la Gestión de Empleos Verdes

Este componente está dirigido a transversalizar la perspectiva de empleos verdes en todos los servicios de gestión y colocación de empleo, lo cual viene aunado a la apropiación de conocimientos que se describe en el componente uno.

Adicionalmente, se viene trabajando en la identificación de las barreras que enfrentan los buscadores para acceder a empleos verdes, lo cual es fundamental para que las empresas comprendan sus necesidades y faciliten su integración al mercado laboral en el marco de la política pública de trabajo digno y decente con énfasis en la transición justa y empleos verdes, liderada por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación.

Componente 4: Difusión y Articulación

Este último componente está dirigido a generar alianzas y articulaciones entre los diferentes actores del ecosistema de empleo y empleabilidad, fomentando la cooperación entre los mismos; es así como la participación activa en reuniones, mesas técnicas, mesas de trabajo y comités permite aportar criterios técnicos,

alinear estrategias y construir acuerdos que favorecen el diseño e implementación de acciones inclusivas y sostenibles. Estos espacios facilitan la integración de perspectivas territoriales y sectoriales, promoviendo la inclusión laboral y contribuyendo a una oferta de servicios más pertinente, articulada y coherente con los objetivos de transición hacia empleos verdes y modelos económicos sostenibles. Dentro de las acciones que se destacan tenemos las siguientes:

✔ **CONPES 4189 Política Nacional de Trabajo Digno y Decente:** La Unidad del SPE participó y realizó aportes para la construcción de este documento dentro del componente Políticas para la transición justa, bajo el liderazgo del Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Trabajo como cabeza de sector.

En este CONPES la Unidad del SPE tiene bajo su responsabilidad la acción 1.10 correspondiente a “Socializar e implementar la estrategia de Enverdecimiento del Servicio Público de Empleo para la promoción, gestión y colocación de empleos verdes”

✔ **Mesa Nacional de Empleos Verdes:** Coordinar y alinear los esfuerzos en la generación y promoción de empleos verdes en el país, mediante una agenda de trabajo concertada que permita desarrollar y potenciar oportunidades de empleo digno y decente, en un contexto de reindustrialización y diversificación productiva basada en el uso sostenible de la biodiversidad.

✔ **Mesa Técnica para la Reglamentación del art 58 de la ley 2466 de 2025:** La Unidad del SPE participa técnicamente desde su competencia y misionalidad con el fin de definir nuevas acciones orientadas a la formulación de la política pública de protección laboral, en el marco de los procesos de descarbonización y transición energética, conforme a lo establecido en el artículo 58 de la Ley 2466 de 2025, bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía.

Los avances alcanzados evidencian un proceso sólido de implementación de la Estrategia de Enverdecimiento del Servicio Público de Empleo, basado en la articulación institucional y el fortalecimiento técnico. Así mismo, las acciones de socialización y articulación han contribuido a ampliar la visibilidad y apropiación de la estrategia en distintos niveles del ecosistema de empleabilidad, sentando bases técnicas, metodológicas y operativas para su continuidad y escalamiento.

- **Avances de la estrategia Red colaborando en RED.**

Durante el período no se registraron avances en el desarrollo de esta estrategia.

- **Resultados de implementación de la Estrategia de Gestión Técnica**

Servicio Público de Empleo

2025

Asistencia técnica por demanda

En el marco de la implementación de la Estrategia de Gestión Técnica durante la vigencia 2025, se desarrollaron acciones de acompañamiento y asistencia técnica permanente dirigidas a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, orientadas al fortalecimiento de sus capacidades operativas, técnicas y administrativas en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo.

Como resultado de este proceso, el Grupo de Gestión Técnica atendió un total de **2.240 solicitudes** presentadas por la Red de Prestadores, las cuales estuvieron relacionadas con diferentes temas estratégicos y operativos, tales como procesos de autorización, gestión documental, reportes e indicadores, uso de plataformas tecnológicas, inclusión laboral, normatividad vigente y lineamientos institucionales.

Estas acciones permitieron fortalecer la apropiación de herramientas, mejorar la calidad en la prestación de los servicios y garantizar una respuesta oportuna a las necesidades identificadas en los diferentes territorios y frentes de gestión, cuyos resultados se presentan a continuación.

Acciones de Asistencia Técnica	Asistencias
Gestionar requerimientos y reportes solicitados por la Unidad del SPE u otras entidades	454
Resolver inquietudes sobre funciones y trámites ante la Subdirección de Administración y Seguimiento	401
Apoyar actividades de articulación interinstitucional (proyectos, convocatorias, etc)	378
Explicar generalidades del Servicio Público de Empleo	326
Brindar apoyo técnico sobre plataforma SISE	276
Transferir herramientas o material de apoyo para fortalecimiento de servicios	231
Desarrollar capacitaciones a demanda	120
Resolver inquietudes sobre funciones y trámites ante la Subdirección de Desarrollo y Tecnología	54
Total	2240

Avances por departamento de los planes de Gestión Técnica 2025

Servicio Público de Empleo

Se presentan las actividades más representativas realizadas a través de los planes de gestión técnica en los diferentes departamentos del país.

Departamento	Avance de los planes de gestión técnica
Bogotá - Cundinamarca	✔ Con las Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior y otras bolsas, se formuló un plan colectivo con la participación de 15 entidades. En el marco de la línea de fortalecimiento, se desarrollaron **cuatro espacios formativos**, de los cuales **tres fueron presenciales o híbridos** y **uno virtual**. Estos encuentros estuvieron orientados a fortalecer las capacidades técnicas y operativas de las bolsas de empleo, con los siguientes temas y fechas: 14. **Introducción a la ruta de empleo y sus principales indicadores**, realizada el 24 de julio. 15. **Manejo del SISE** para una correcta marcación de vacantes y servicios, llevada a cabo el 9 de julio. 16. **Construcción de estrategias de orientación laboral efectivas**, desarrollada el 27 de agosto. 17. **Comprensión de la Clasificación Única de Ocupaciones Colombiana (CUOC)**, realizada el 25 de julio. ✔ Se fortalecieron las capacidades técnicas de los prestadores y entidades territoriales en la aplicación de las **medidas especiales para la priorización de mano de obra local** en el sector de hidrocarburos, mediante la capacitación presencial realizada el 18 de junio en el Centro Empresarial de Colsubsidio, abordando el marco normativo, los procesos de preselección y el uso del sistema SISE. ✔ Se socializaron de manera efectiva los **beneficios tributarios y económicos dirigidos a los distintos grupos poblacionales**, a través de la capacitación desarrollada el 20 de junio con la participación de las Agencias Públicas de Empleo de los entes territoriales de Cundinamarca y Comfacundi, contribuyendo al fortalecimiento de la oferta institucional. ✔ Se promovió la **apropiación de herramientas innovadoras** para la gestión del empleo, a partir de la participación en el Workshop Innovalab “¿Y si la IA fuera tu mejor aliada para conectar talento con oportunidades?”, realizado el 4 de julio, en el cual se generaron reflexiones sobre el uso de la inteligencia artificial para optimizar el emparejamiento laboral, identificar brechas de habilidades y fortalecer la orientación laboral, con la asistencia de Cajas de Compensación Familiar y entes territoriales.. ✔ Se consolidaron avances en la **implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones Colombiana (CUOC)** y en el proceso de transición hacia SIEMPLEA, mediante la jornada “Conectando con la CUOC: experiencias,

	herramientas y retos", desarrollada el 25 de julio de 2025 en Colsubsidio, que incluyó ejercicios prácticos, socialización de aprendizajes y reafirmó el compromiso interinstitucional con el fortalecimiento de la gestión del empleo en el país. ✔ El **27 de agosto** se llevó a cabo la participación de las bolsas en la sesión estratégica orientada a la articulación de acciones frente a la orientación, recordación de resolución 1636 y actividades para la orientación, la recepción y apropiación de contenidos complementarios, así como al diligenciamiento del formato de seguimiento**.** ✔ **El 3 de septiembre** se realiza la reunión de articulación entre la Sociedad Salesiana y la Secretaría de Desarrollo Económico, en el marco de la participación en el evento de Talento Capital. Asimismo, se lleva a cabo la socialización de *Empleario*, con el propósito de fortalecer la promoción de los eventos y el conocimiento del calendario poblacional, con el fin de divulgar los servicios de los prestadores durante dichas fechas. **(Bolsas)** ✔ **23 de septiembre** se llevó a cabo acciones de articulación y alianzas con diversos actores del territorio en referencia a programas vigentes, eventos o ferias de servicios, entre otros, con el fin de fortalecer la coordinación interinstitucional, promover la participación activa de las **Bolsas** en iniciativas locales y facilitar el acceso de la población a la oferta disponible, contribuyendo así a una intervención más efectiva y alineada con las dinámicas del territorio. Socialización Socios talento capital y Socialización Pago por Resultados ✔ El **24 de septiembre** Se llevó a cabo la participación de las **Bolsas** en la sesión de estrategia frente a la gestión empresarial, recepción y apropiación de contenidos complementarios, y diligenciamiento de formato de seguimiento ✔ **Participación conjunta en espacios estratégicos con las Bolsas** orientados a la promoción de los servicios de la Bolsa de Empleo y de la Red. Entre las acciones desarrolladas se destacan: ✔ **Espacio de posicionamiento con rectores** sobre el funcionamiento y beneficios de las bolsas de empleo. ✔ El **14 de septiembre**, se realizó una **charla con estudiantes de la Universidad Juan N. Corpas**, enfocada en el uso de la plataforma y en la construcción de una **hoja de vida exitosa**. ✔ El **24 de septiembre**, se llevó a cabo una **capacitación dirigida a empresas**, orientada al **uso adecuado de SISE como herramienta de reclutamiento**. ✔ El **22 de octubre**, se desarrolló una **charla sobre la**

	elaboración de una hoja de vida estratégica, dirigida a los estudiantes de la misma universidad. ✔ Se fortalecieron las capacidades técnicas de los prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) en relación con los **empleos verdes**, mediante la jornada de capacitación desarrollada el 3 de octubre, que promovió la incorporación del enfoque ambiental en los servicios de gestión y colocación de empleo. Así mismo, se socializaron los principales **hallazgos sobre la distribución y características de las vacantes de empleos verdes en Bogotá y Cundinamarca**, a partir de la presentación "Oportunidades de Empleos Verdes en Bogotá y Cundinamarca", facilitando la toma de decisiones informadas por parte de los prestadores. De igual forma, se impulsó la **articulación interinstitucional** entre prestadores, empleadores y actores territoriales, resaltando la importancia del trabajo conjunto para avanzar hacia una economía más sostenible e inclusiva en el marco del Servicio Público de Empleo. ✔ En el último trimestre de 2025, se desarrolló un piloto en articulación con la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), el cual comprendió tres espacios: uno realizado en el Centro de Convenciones Ágora Bogotá, en el marco del XI Campus de Valor Compartido y Alianzas Multiactor 2025, y dos adicionales en modalidad presencial. Durante estos espacios se abordaron temas relacionados con la contextualización del Servicio Público de Empleo (SPE), el networking orientado a la inclusión y la empleabilidad a través de la Red de Prestadores de las Cajas de Compensación Familiar (CCF) y la Alcaldía Distrital, así como la socialización de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) y la Ley 1636 de 2013, haciendo énfasis en la obligatoriedad de publicar las vacantes y en el uso exclusivo de prestadores autorizados. ✔ Se **promovió la participación** de los prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) de Bogotá, incluyendo las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar (CCF), la Alcaldía Distrital y la Universidad Nacional de Colombia, en el Encuentro Distrital por el Trabajo Digno, realizado el 28 de octubre de 2025. Este espacio, convocado por el Subcomité de Gestión y Desempeño y liderado por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, fortaleció la articulación interinstitucional en el marco de la conmemoración del Día del Trabajo Decente en Colombia, y permitió promover la difusión de la oferta institucional del SPE y la sensibilización sobre la importancia del trabajo digno, mediante un evento dirigido a buscadores de empleo y empresarios, desarrollado en el Auditorio "Alfonso López Pumarejo" de la Universidad

	Nacional de Colombia. ✔ En el marco de la **línea de articulación**, se socializó el programa *Empleo Incluyente*, con el objetivo de incentivar la participación de las instituciones en iniciativas locales y fortalecer la conexión con potenciales empleadores. Adicionalmente, se destacó la articulación entre la *Universidad Nacional de Colombia (UNAL) y CAFAM*, orientada al apoyo en procesos de gestión para oportunidades laborales transnacionales. (Bolsas IES) ✔ En la **línea de promoción** se acompañó la realización de más de tres espacios estratégicos, con charlas temáticas que visibilizan tanto los servicios de las bolsas de empleo como los de la Red del Servicio Público de Empleo. (Bolsas IES) ✔ Finalmente, se llevó a cabo un espacio de **seguimiento y retroalimentación**, que permitió analizar indicadores, valorar los avances del primer bimestre y revisar el impacto de las acciones de articulación y alianzas logradas, especialmente con las Bolsas y Agencias de Empleo.(Bolsas IES) ✔ Con los prestadores privados se realizaron Planes de Gestión Técnica Grupales (Grupo 1: Andi más empleo, Corporación Minuto de Dios, Gestión Competitiva, Fundación Interna; Grupo 2: Disruptia, Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano -ASENOF-, Generación de Talento SAS; Grupo 3: Asociación Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, Fundación Danny) en el que se definieron actividades, principalmente en el eje de articulación, relacionadas con la Socialización del Programa “Empleo Incluyente” que lidera la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de Bogotá -SDDE-. Esta actividad se realizó el viernes 11 de julio de 2025 y participaron los prestadores involucrados en el plan. ✔ El 09 de septiembre de 2025 se realizó la socialización de la estrategia Empleario, que lidera el Servicio Público de Empleo, con los prestadores privados donde se explicó la estrategia y se reforzó la importancia de participar en esta estrategia por parte de los prestadores. ✔ Durante los meses de agosto y septiembre de 2025 se realizaron sesiones de socialización y orientación con prestadores para orientarlos sobre el reporte de indicadores, en cumplimiento de las actividades planteadas en los planes de Gestión técnica. ✔ Finalmente, y en el marco de la articulación del Plan de Gestión Técnica, se promovió una alianza entre la Corporación Minuto de Dios y las Uniones Temporales que

	ejecutan el programa Empleo Sin Barreras para la inclusión laboral de población en territorios donde este prestador, y los otros que componen la Organización Minuto De Dios, tienen presencia. Esta experiencia se destacó en el Evento del Primer Aniversario del Visor de Empleo, ya que a través de esta herramienta se identificaron los actores para promover la alianza. En el marco de las actividades planteadas con los prestadores, se llevó a cabo con éxito el cierre de los planes de gestión técnica, destacando la apropiación de conceptos y el fortalecimiento de los procesos asociados a la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.
Atlántico	**Área metropolitana de Barranquilla** **Con este prestador se abordaron temas relacionados a:** **Fortalecimiento de capacidades del equipo de trabajo** El prestador ha iniciado la vinculación de integrantes de su equipo en el **Plan Anual de Capacitaciones** programado por la Unidad, reforzando su participación en estos espacios. **Planes de mejora y mesas de trabajo** Se avanzó en la identificación de necesidades específicas en los centros de empleo y puntos de servicio, con el fin de orientar la construcción de acciones de mejora respaldadas por el liderazgo territorial. Asimismo, se desarrolló una mesa de trabajo conjunta para acompañar la gestión del prestador en el territorio, logrando definir un plan de acción ajustado a sus particularidades, que impulse la mejora continua de su gestión. Con este prestador, durante el periodo septiembre – octubre de 2025, se realizaron dos visitas de seguimiento al Plan de Gestión Técnica, complementadas con una mesa de trabajo orientada al fortalecimiento de la gestión operativa y técnica. En estos espacios se abordaron temas relacionados con el cumplimiento de los requisitos de autorización y la revisión de estrategias para mejorar los resultados en los indicadores del Servicio Público de Empleo (SPE) y Asimismo, se fortaleció la gestión institucional mediante sesiones de acompañamiento técnico en las que se socializaron las generalidades del SPE y se brindó orientación sobre el uso del módulo de

	indicadores en SISE para el seguimiento y análisis de resultados. **Promoción del SPE** Se reiteró al prestador la importancia de utilizar el Empleario como herramienta de articulación con el sector empresarial, reportar oportunamente las actividades de promoción en el formato bimestral establecido por la Unidad, y difundir dichas acciones en sus redes institucionales para fortalecer la visibilidad de los servicios y su impacto territorial. **Universidad Autónoma del Caribe** El prestador ha venido participando activamente en el **plan anual de capacitaciones de la Unidad**, adicionalmente se ha abordado la asistencia técnica en temas relacionados con el manejo del SISE, lo que contribuye a mejorar las competencias de su equipo de trabajo y la calidad en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. **Promoción del SPE** Se realizó acompañamiento a los prestadores para fortalecer su estrategia de promoción, identificando medios y públicos objetivo para la difusión de servicios. Se socializó el uso del Empleario, promoviendo el registro oportuno de actividades y la articulación con el equipo de comunicaciones de la Unidad del SPE. Resultado: Mayor visibilidad de las acciones de promoción y fortalecimiento del vínculo comunicacional con la Unidad. **Fortalecimiento y Capacitación** Se desarrollaron sesiones de orientación técnica sobre el uso del SISE y el seguimiento de indicadores. Además en las visitas se desarrollaron socialización de la circular 026 y de la normativa del SPE Se identificaron necesidades formativas y se promovió la participación en espacios de capacitación de la Unidad. Resultado: Mejora en las competencias del personal técnico y en la

	gestión de información del SPE. **Seguimiento a la Gestión** Se efectuó seguimiento mensual a indicadores y revisión del Plan de Gestión Técnica, generando compromisos de mejora y estrategias para reducir la gestión cero, debido a que tienen en cero orientación entrevista individual. Se brindó apoyo a los líderes en la interpretación de resultados y el uso de información para la toma de decisiones. Resultado: Fortalecimiento del control y seguimiento de indicadores, con avances en la gestión operativa de los prestadores. **Agencias de CCF Combarranquilla, CAJACOPI, Comfamiliar Atlántico** Se garantizó la **gestión oportuna de trámites de modificación de autorización de prestación de servicios**, en coherencia con los cambios operativos o técnicos, asegurando la aplicación del **anexo técnico de la Resolución 3229 de 2022**. Así mismo, los prestadores comenzaron a **registrar sus acciones de promoción en EMPLEARIO**, logrando mayor visibilidad, y se consolidó la articulación entre los equipos de comunicaciones de la Unidad y la entidad. **Fortalecimiento / Capacitación** Durante el periodo de septiembre y octubre, se desarrollaron acciones orientadas al fortalecimiento técnico de los prestadores del Servicio Público de Empleo: · Se realizó una sesión de capacitación sobre el componente de Hidrocarburos, junto con la profesional de la estrategia territorial, abordando la construcción de la mesa técnica de cierre de vacantes del sector. · Se promovió la participación del personal de las agencias en el plan anual de capacitaciones de la Unidad, reforzando su compromiso con la mejora continua de los servicios.

	· Se informó a los prestadores sobre el inicio del curso de Empleos Verdes, proponiendo la realización de un taller presencial en noviembre. · Se realizó capacitación práctica en el uso de la plataforma DataEmpleo, orientada a mejorar el análisis y uso de información para la toma de decisiones. Resultado: fortalecimiento de capacidades técnicas del equipo los prestadores y mayor articulación con los procesos de capacitación ofertadas por la Unidad
Bolívar	Para el departamento de Bolívar se construyó un único Plan de Gestión Técnica con el prestador **CCF Comfenalco Cartagena de Indias**, priorizando actividades enfocadas en el **fortalecimiento de la estrategia de inclusión laboral**, la **asistencia técnica en el sector hidrocarburos**, y la **participación en acciones de promoción del SPE** en ferias y SDCPS. Además, dentro del plan se estableció la **participación en el Plan Anual de Capacitación del SPE** y el **registro de actividades de promoción en el Empleario**. **Avances en la implementación** Estas acciones ya se encuentran en ejecución, con el cumplimiento del prestador, el apoyo del grupo de innovación y la implementación de la estrategia de hidrocarburos. El prestador ya ha cumplido con su participación en el plan anual de capacitación y con el registro de actividades de promoción en el Empleario. **Fortalecimiento / Capacitación** Durante el periodo de septiembre y octubre, se promovió la participación de los prestadores en el plan anual de capacitaciones de la Unidad, orientado a fortalecer las competencias del equipo y mejorar la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, el prestador logró vincularse con éxito y tiene sus evidencias Asimismo, se gestionaron espacios de formación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, articulados con el profesional José Luis Buitrago, líder poblacional del Grupo de Innovación de la Unidad.

	Promoción del SPE Se brindó acompañamiento para la implementación de estrategias de comunicación externa, orientadas a fortalecer la visibilidad del portafolio de servicios y actividades de promoción de las agencias. El prestador realizó acciones de divulgación en el EMPLEARIO y se fortaleció la articulación entre los equipos de comunicación de la Unidad y la entidad. Además se reiteró la importancia del diligenciar el formulario bimestral de acciones **Articulación** Se desarrollaron gestiones de articulación institucional que permitieron la participación del prestador en instancias territoriales y subcomités , en línea con los alcances definidos por el plan de gestión técnica. El prestador consolidó alianzas con el Ministerio del Trabajo en la región y actores estratégicos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fortaleciendo el trabajo conjunto para la promoción del empleo y la inclusión laboral
Magdalena	**CAJAMAG** El prestador **vinculó a integrantes de su equipo en el plan anual de capacitaciones de la Unidad**, con el fin de fortalecer competencias y mejorar la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo Se avanzó en la **identificación y priorización de instancias de participación departamentales y municipales** relacionadas con la prestación del SPE, orientando acciones de articulación que fortalezcan los servicios y la circulación de información en el territorio, como fue el caso de la vinculación de reuniones en este bimestre con el ORMET y la mesa distrital de Empleo. Se planificaron y gestionaron actividades de **promoción del SPE e intermediación laboral**, con un enfoque en buscadores de empleo según la demanda laboral. Estas acciones contemplan la articulación con la Unidad y la participación en escenarios como **Expoferias**, con el fin de ampliar el alcance y efectividad de la estrategia. Además el

	prestador registró sus actividades de promoción en el Empleario. **Promoción del Servicio Público de Empleo (SPE)** Se articuló con la red de prestadores y actores del ecosistema la implementación de estrategias como Expoferias y Café para el Empleo, logrando fortalecer la visibilidad del servicio y el acercamiento entre empleadores y buscadores de empleo. **Articulación Institucional** El 29 de octubre se realizó la Mesa Distrital de Empleo, espacio en el que se identificaron y priorizaron las instancias de participación y articulación territorial para optimizar la gestión de los servicios del SPE. Adicionalmente, se fortaleció la participación del prestador en los Subcomités de Gestión y Desempeño liderados por el Ministerio de Trabajo, garantizando la alineación con los alcances definidos por la estrategia territorial. **Fortalecimiento / Capacitación** Se compartió información relacionada con el curso Hacia una Estrategia de Transición Justa con Empleos Verdes en Colombia y el prestador dará inicio al mismo, delegando un profesional de la agencia como enlace para fortalecer este proceso
Valle del cauca	Para el Departamento del Valle en marco de los planes de gestión técnica se tuvo para vigencia 2025 dos enfoques. para las tres Bolsas de Empleo de las Instituciones de Educación Superior nuevas unas acciones orientadas al fortalecimiento de los aspectos normativos y técnicos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. ✔ Capacitaciones Aspectos normativos y técnicos SPE y servicios básicos de gestión y colocación de Empleo. en tres jornadas. ✔ Igualmente para la que cuenta con plataforma SISE todo el ciclo de capacitación por cada módulo de Sistema de información SISE. Para las Bolsas de Empleo de las Instituciones de Educación Superior antiguas fortalecimiento en aspectos de orientación y gestión empresarial. principalmente las bolsas de Empleo.

	✔ Dos jornadas sobre gestión empresarial y orientación ocupacional. A principio de año, surgió la iniciativa de generar una articulación entre varias bolsas de Empleo de universidades para llevar a cabo un feria de empleo conjunta, la cual se ha venido gestando con la búsqueda de sectores productivos que hagan parte y el compromiso es gestionar por cada bolsa autorizada la gestión de un mínimo de empresas que ofrecen vacantes para perfiles cualificados. Esto surge a partir de fortalecer el posicionamiento como bolsas de empleo en la región y su relacionamiento con los sectores productivos. Para el segundo semestre se ha venido trabajando conjuntamente dentro de varios apuestas territoriales con otras entidades como Ministerio de las Tecnologías, Ministerio de Trabajo, y las derivadas del Subcomité de Gestión y Desempeño del Departamento del Valle del Cauca para el desarrollo de ferias de empleo. Adicionalmente articulaciones con otras entidades como INCI, Interra y OIT para fortalecimiento de la inclusión con enfoque LGBTIQ+ Las Agencias de Empleo de CCF como Comfandi, han venido fortaleciendo el componente de articulación territorial con actores del ecosistema del mercado laboral, apuestas como: Empleo Fest 2025 desarrollado el pasado 15 de Octubre. Feria de servicios Sector Trabajo 7 de Octubre Buenaventura.con participación de los Agencias de empleo COMFANDI y COmfenalco Valle y Bolsa de Empleo universidad del Pacifico. y pusieron a disposición de los bonaverenses 50 vacantes en la feria de servicios. APoyo y participación al evento **CONMEMORACIÓN DÍA DEL TRABAJO DECENTE** que tuvo una agenda académica y feria de servicios; en la feria contaron con sus ofertas institucionales de manera presencial: UNIDAD DE SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, COMFANDI, COMFENALCO VALLE DELAGENTE, SENA, COLPENSIONES, CONSORCIO FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL, UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS, GATT, UNIMINUTO, MINISTERIO DEL TRABAJO. 7 de octubre de 2025 en la ciudad de Cali (Avenida 3 norte No. 23 AN-02 Cali- Valle) Comfenalco Valle en articulación con Ministerio de las Tic, para vigencia 2025 en su proyección del fortalecimiento de competencias digitales y de innovación lleva a cabo proyecto “ Colombia 4.0. territorios digitales los días 21 y 22 de octubre. Por otro lado, Comfenalco valle se postuló como aliado operador del programa del SPE Empleo sin barreras, al quedar deltro de los cuatro aliados operadores de Empleo Sin Barreras, la cobertura de

	Comfenalco Valle es en Cali y cinco municipios del Departamento, (Cali, Buenaventura, Tulua, Cartago, Palmira, hizo el lanzamiento del programa «Empleo sin Barreras» del Servicio Público de Empleo,en Palmira, durante la exitosa Feria Empleo Palmira 2025, una jornada de oportunidades laborales que fue posible gracias a una alianza entre la Alcaldía de Palmira, la Dirección de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de Palmira y Comfenalco Valle Delagente y que reunió a cerca de 1.400 personas y a 25 empresas, que ofrecieron más de 500 vacantes disponibles. Por otro lado, en el marco de la articulación la Agencia de COmfenalco Valle ha venido fortaleciendo su trabajo con enfoque e inclusión para personas con Discapacidad, La Alcaldía de Cali, Provizora y Asstracud, son las organizaciones que en lo corrido de 2025, han contratado personas con discapacidades, gracias a la gestión de la Agencia de Empleo de Comfenalco Valle Delagente.
Cauca	● Articulación Agencia de Empleo Comfacauca con líneas de acción en los acuerdos de política Pública para empleo digno y decente con la Gobernación del Cauca que lidera la Gobernación del Cauca. Ha sido importante la articulación para ferias de empleo conjunta , diseño de ruta de empleo departamental y diseño de encuesta para identificar necesidades del sector empresarial en norte del Cauca. ● Con la Universidad del Cauca se han fortalecido los conocimientos básicos normativos y técnicos de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Adicionalmente el prestador venía en el primer semestre con gestión 0, y a partir del ciclo de capacitación con el nuevo equipo ha mejorado significativamente sus indicadores de gestión. En el mes de septiembre se llevó a cabo un relanzamiento de la bolsa de Empleo y se ha venido posicionando más en el departamento con mayor articulación en las diferentes mesas de trabajo con la Gobernación del cauca en marco ed ejecución de plan de gobernanza por el trabajo digno. ● En el marco del tercer seguimiento de Plan de Gestión Técnica, se identificó el avance que ha tenido el equipo de Comfacauca para facilitar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Tanto el equipo de orientación laboral como de gestión empresarial han venido reforzando los conocimientos y la alianza con Pacto de la Productividad y el programa Hub Digital ha fortalecido la capacidad de la agencia de empleo en temas de Inclusión laboral.
Chocó	

	✔ Fortalecimiento en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo principalmente orientación ocupacional y gestión empresarial para todo el equipo de agencia de empleo de comfachoco y nuevo equipo de la bolsa de empleo uniclaretiana. ✔ En la línea de articulación ha sido significativo el énfasis que ha venido trabajando Comfachoco para inclusión laboral a jóvenes en coordinación con Gobernación del Chocó, Cámara de Comercio, Universidad Claretiana y SENA ✔ Para el tercer periodo dentro de la línea de articulación Comfachocó ha venido fortaleciendo la articulación entre la Dirección regional del Ministerio de Trabajo , Cámara de comercio, SENA y Entes territorial para la promoción de Servicios de gestión y colocación de empleo.
Nariño	En el Departamento de Nariño se construyó un plan de gestión técnica Agencia Comfamiliar Nariño y Universidad Mariana en el cual ha sido significativo el fortalecimiento en varias líneas de trabajo . ✔ Acompañamiento a proceso de solicitud de modificación de plataforma para el caso de Universidad Mariana, y luego apropiación de herramienta sise para la gestión de sus indicadores. ✔ Inducción a nuevo coordinador de agencia de empleo de Comfamiliar Nariño en aspectos generales normativos y conceptuales del SPE y en aspectos normativos , técnicos y tecnológicos en la prestación de los servicios básicos de gestión y colocación de Empleo. ✔ Dentro de la línea de fortalecimiento en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por parte del equipo de Comfamiliar Nariño se profundizó en tema de: CUOC , uso de herramienta de Visor de Empleabilidad, y uso de datampleo como insumo de análisis de mercado laboral local .
Boyacá	En el departamento de Boyacá se construyó el Plan de Gestión Técnica con la Bolsa de Empleo de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), en el cual se establecieron acciones puntuales en el marco de la Asistencia Técnica, tales como: compartir material (guías y videos) que fortalecieron al equipo en el uso del aplicativo SISE, específicamente en el módulo de direccionamientos. Adicionalmente, se programó una capacitación virtual en la que se resolvieron dudas y se realizó un ejercicio en tiempo real, actividad que se ejecutó con éxito y que impacta positivamente en el registro de indicadores, así como en los procesos de orientación e intermediación laboral.

	Asimismo, se promovió la participación conjunta en espacios estratégicos para difundir los servicios de la Bolsa de Empleo. Entre ellos se destacan los eventos organizados por la Institución en sus diferentes sedes, denominados *"El Mundo del Camello"*, en los que se ofrecía la ruta de empleabilidad en articulación con la APE-SENA. Estos espacios tuvieron como finalidad la colocación y contratación de egresados, graduados y estudiantes de la UPTC. El informe del Departamento de Graduados de la UPTC presenta los resultados de la jornada **"El Mundo del Camello"** realizada durante el segundo semestre de 2025, cuyo propósito fue preparar a los estudiantes de últimos semestres para su inserción laboral mediante talleres sobre **finanzas personales, emprendimiento y oportunidades laborales internacionales**. Participaron **979 estudiantes** de todas las sedes, incluyendo por primera vez la **Sede Regional Aguazul**, lo que reflejó el compromiso institucional con la regionalización y la equidad territorial. La actividad, apoyada por **Comfaboy** y la experta **Lucía Caro Moreno**, incluyó la promoción del registro en la Bolsa de Empleo de la UPTC y se transmitió por streaming para ampliar el acceso. El evento cumplió con sus objetivos formativos, fortaleció las competencias profesionales de los participantes y se recomienda consolidarlo como un espacio permanente dentro de la oferta del Departamento de Graduados. Se realizó visita el 9 de octubre, Reunión con la UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA - UPTC Donde se hizo seguimiento al Plan de Gestión, se resolvieron inquietudes de SISE, se compartieron las claves para hacer los cursos de Moodle de la página del Servicio Público de Empleo y se hace una capacitación de cara al proceso de autorización.
Norte de Santander	En el departamento de Norte de Santander se llevó a cabo un Plan de Gestión Colectivo (PGT) entre las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar Comfanorte**,** Comfaoriente y la Agencia Pública de Empleo del municipio de San José de Cúcuta. En este plan se estableció la necesidad de disponer de recurso humano y de acciones puntuales para atender a la población desplazada del Catatumbo, permitiéndole acceder a los servicios de gestión y colocación, y remitiéndose a vacantes disponibles en su departamento. Estas acciones se vienen desarrollando de manera permanente en los diferentes municipios de Norte de Santander mediante ferias de servicios, haciendo uso de estrategias móviles, tales como brigadas y la unidad móvil. Se fortaleció a los equipos en la conceptualización, normatividad y atención a la comunidad LGBTIQ+, así como en la participación activa en el programa de capacitaciones integrales que, de manera

	mensual, se dispone para la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE). También se resalta la participación de los prestadores en el Subcomité del Sector Trabajo, como representantes activos y autorizados por el SPE en el territorio, promoviendo el trabajo digno y decente. Finalmente, bajo la promoción del SPE, se destaca la realización de una feria de empleabilidad que reunió a los tres prestadores y a la APE-SENA. Este evento, denominado *"Empleo para la paz y la inclusión"*, se llevó a cabo en la ciudad de San José de Cúcuta el pasado 27 de agosto**.** Capacitación: ¿Cómo medir empleos verdes y cuántos hay en el SPE Adaptar y transformar sus políticas, programas y servicios para apoyar la transición hacia una economía más sostenible y baja en carbono. En otras palabras, se trata de que el SPE no solo conecte personas con empleos, sino que también impulse la creación, identificación y promoción de empleos verdes y de la reconversión laboral en sectores que deben transformarse por razones ambientales.
Santander	En el Departamento de Santander se construyeron los siguientes planes de gestión técnica: - INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DE BUCARAMANGA –IMEBU. Compartir material (guías y videos) que fortalecieran al equipo en el uso del aplicativo SISE, específicamente en el módulo de direccionamientos. Adicionalmente, se programó una capacitación virtual en la que se resolvieron dudas y se realizó un ejercicio en tiempo real, actividad que se ejecutó con éxito y que impacta positivamente en el registro de indicadores, así como en los procesos de orientación e intermediación laboral. Se fortaleció a los equipos en la conceptualización, normatividad y atención a la comunidad LGBTIQ+, así como en la participación activa en el programa de capacitaciones integrales que, de manera mensual, se dispone para la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE). Promover y acompañar espacios que permitan la articulación de INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DE BUCARAMANGA –IMEBU con otros prestadores de la ciudad de

	Bucaramanga y su área metropolitana El de INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DE BUCARAMANGA –IMEBU desarrolló una feria “Empleo Seguro” en el mes de julio organizada por el Municipio donde participaran los demás prestadores Se visita el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU el 16 de octubre allí nos reunimos con la Coordinadora Stephany con quien miramos los compromisos adelantos y pendientes el plan de gestión ya se ha desarrollado en un 80% del PGT, durante la jornada se adelantaba un taller para personas con discapacidad visual sobre elaboración de hoja de vida, presentación de entrevistas en el cual pude estar presente. Cajasan: Se fortaleció a los equipos en la conceptualización, normatividad y atención a la comunidad LGBTIQ+, así como en la participación activa en el programa de capacitaciones integrales que, de manera mensual, se dispone para la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE).participación de los prestadores en el Subcomité del Sector Trabajo, como representantes activos y autorizados por el SPE en el territorio, promoviendo el trabajo digno y decente. Se desarrolla seguimiento al plan de gestión con la agencia de empleo de Cajasan, se hace recorrido por cada uno de los servicios, se hace transferencia del proceso de autorización que deberán entregar antes de terminar la vigencia 2025, se define la participación de Cajasan en la feria de servicios con la URIV se establecen actividades puntuales para el último trimestre del año. Tecnológico de Santander: Participar de manera activa en las capacitaciones que se brindan a la red de prestadores por SPE para su fortalecimiento continuo. Se realizará asistencia técnica frente al acompañamiento y orientación a la documentación que la Bolsa de Empleo de la Universidad Tecnologica de Santander debe presentar ante la Unidad del Servicio Público de Empleo para obtener su autorización. Se visita la Bolsa UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER donde se trataron varios temas 1- Proceso de autorización: manifiestan que en el encuentro de Cali les dijeron que era viable tener una alianza con alguna de las agencias de la CCF, por lo que están contemplando la posibilidad de hacerlo, sin embargo, se hace transferencia y pasos para iniciar el proceso de autorización. 2- Se miran los indicadores de Colocados: 17 Empresas 76

	Vacantes: 186 gestión que se ha realizado a corte de septiembre 3- Se escuchan las observaciones y sugerencias de cómo podría ser la atención a las Bolsas de las Instituciones de Educación Superior
Arauca	Se construyó el Plan de Gestión Técnica con la Agencia de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Comfiar. En este marco, se fortaleció al equipo de la agencia en conceptualización, normatividad y atención a la comunidad LGBTIQ+, así como en la participación activa en el programa de capacitaciones integrales que, de manera mensual, se dispone para la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE). Un total de 12 profesionales de la Agencia de Empleo Comfiar realizaron el curso virtual dispuesto por el SPE en Modelos de Inclusión Laboral y Gestión con empleadores. De igual forma, se busca fortalecer y mantener el convenio existente entre la UARIV y Comfiar, orientado a atender y facilitar oportunidades de empleo formal para las víctimas del conflicto armado. Para ello, se ofrecen servicios de registro y actualización de hojas de vida a través del SISE. En el marco de la promoción del SPE, la Agencia de Empleo de la CCF Comfiar participó en la Gran Feria de la Equidad, organizada por el Departamento de Prosperidad Social, con la participación de Colpensiones, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Inclusión Social, el ICBF, la UARIV, el SENA**,** entre otras entidades.
Casanare	Se viene adelantando las siguientes acciones contempladas en el plan de Gestión Técnica con la Agencia de Empleo de Comfacasanare fortalecimiento al equipo en la conceptualización, normatividad y atención a la comunidad LGBTIQ+, así como en la participación activa en el programa de capacitaciones integrales que, de manera mensual, se dispone para la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE). Resalta la participación de los prestadores en el Subcomité del Sector Trabajo, como representantes activos y autorizados por el SPE en el territorio, promoviendo el trabajo digno y decente. Se desarrolló el encuentro Regional de Experiencias Casanare – Arauca en Comfacasanare, Yopal, un espacio muy valioso donde participaron 91 personas entre prestadores, operadoras, contratistas y entidades territoriales.

	Se habló sobre la conflictividad en el territorio y la corresponsabilidad que tenemos todos los actores del ecosistema del empleo y la empleabilidad. También conversamos sobre empleos verdes y compartimos nuestra campaña “El trabajo del mañana, empieza hoy”
Huila	En el departamento del Huila para la vigencia 2025 se realizó la construcción de 3 planes de gestión técnica individuales en base al análisis realizado al instrumento de categorización y las necesidades identificadas para cada uno de los siguientes prestadores: ✔ Comfamiliar Huila (Caja de compensacion familiar) ✔ Fundación Universitaria Navarra (Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior) ✔ Corporación Universitaria del Huila (Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior) Con enfoque hacia el apoyo en la articulación con el sector trabajo y desde el SPE con capacitaciones y apoyo técnico en aspectos normativos y técnicos teniendo en cuenta las líneas de acción de promoción, articulación y seguimiento respecto a la prestación de servicios básicos de gestión y colocación de empleo abordando temas puntajes tales como: ✔ Capacitación y participación oportuna en el sector hidrocarburos “en caso que aplique” ✔ Capacitación para mitigación en Gestión cero “en caso que aplique” ✔ Apoyo técnico y acompañamiento en proceso de modificación y/o autorización del proyecto de viabilidad. ✔ Capacitación en el conocimiento y comprensión de la Clasificación Única de Ocupaciones Colombiana (CUOC) ✔ Fortalecimiento en SISE en caso que aplique” por medio de capacitaciones y material de apoyo ✔ Fortalecimiento de la gestión empresarial con el apoyo en la participación en iniciativas tales como empleo sin barreras. El día 16 de octubre se desarrolló la participación en la agenda del I Congreso Regional Un Pacto Por El Trabajo Decente: Gobierno, Empleadores y Trabajadores. En este espacio se abordó el tema de la reforma laboral, la implementación, los impactos y desafíos desde el gobierno, el sector empresarial, las organizaciones sindicales y trabajadores, el SENA con el contrato de aprendizaje y rutas de

	vinculación y finalmente la divulgación del programa empleos para la vida e incentivo tributarios por parte del ministerio de trabajo. El día 17 de octubre se hizo acompañamiento presencial a los prestadores con una agenda desarrollada: Con la bolsa de empleo Uninavarra se realizó seguimiento al plan de gestión concertado para fortalecer la prestación de los servicios y la promoción de la inclusión laboral, así como también, afianzar el relacionamiento entre la Agencia y la Unidad del SPE, abordando los siguientes temas: ✔ Capacitación practica empleario ✔ Revisión y seguimiento plan de gestión técnica ✔ Seguimiento tema indicadores ✔ Verificación y apoyo para el desarrollo de preparación feria empresarial a desarrollar el día 23 de octubre. ✔ Visita instalaciones y presentación de equipo de trabajo Con la bolsa de empleo Corhuila se realizó seguimiento al plan de gestión concertado enfocado principalmente a las acciones que mitiguen la baja gestión empresarial, y el fortalecimiento de la empleabilidad en su población focal, abordando los siguientes temas: ✔ Revisión y seguimiento plan de gestión técnica ✔ Seguimiento tema Gestión empresarial ✔ Seguimiento registro y apoyo población víctimas del conflicto. ✔ Conversación director planeación Corhuila presentación funciones y seguimiento del SPE Con la agencia de empleo de la caja de compensación Comfamiliar Huila se realizó seguimiento al plan de gestión concertado con la caja de empleo Comfamiliar huila ha estado enfocado principalmente a la optimización de conocimientos en el sector hidrocarburos, y el fortalecimiento en el proceso de renovación de autorización, abordando los siguientes temas: ● Revisión y seguimiento plan de gestión técnica ● Reunión híbrida atención circular 026 tratamiento de datos. ● Seguimiento solicitud autorización. En el mes de diciembre se realiza el seguimiento final y cierre de los

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público
de Empleo

Servicio Público de Empleo

Resultados participación Subcomités de Gestión y Desempeño del sector trabajo 2025

Durante la vigencia 2025 los integrantes del Grupo de Gestión Técnica Territorial asistieron a setenta y nueve (79) sesiones de trabajo de los Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo en los diferentes departamentos del país. A continuación se realiza una relación del número de sesiones que se acompañaron por departamento

Departamento	**Líder territorial encargado**	**Número de Sesiones Primer Trimestre**	**Número de Sesiones Segundo Trimestre**	**Número de Sesiones Tercer Trimestre**	**Número de Sesiones Cuarto Trimestre**	**Acumulado**

Amazonas	Pedro Pablo Beltrán	0	0	0	0	0
Antioquia	Edwin Javier Loaiza Cano	2	0	0	1	3
Arauca	Ivan Camilo Rodriguez Garcia	0	0	0	1	1
Atlántico	Paola Andrea Jiménez Jaramillo	1	1	2	2	6
Bolívar	Paola Andrea Jiménez Jaramillo	1	1	1	1	4
Boyacá	Ivan Camilo Rodriguez Garcia	0	1	2	1	4
Caldas	María Eugenia Dueñas	0	0	0	1	1
Caquetá	Pedro Pablo Beltrán	0	0	0	0	0
Casanare	Ivan Camilo Rodriguez Garcia	0	0	0	1	1
Cauca	Mireya Luque	0	0	0	0	0
Cesar	Angela Patricia Estupiñan Nope	0	0	0	0	0
Chocó	Mireya Luque	0	0	1	1	2
Córdoba	Angela Patricia Estupiñan Nope	1	0	1	0	2
Cundinamarca	Carolina Riaño	0	0	0	0	0
Guainía	Carlos Arturo Sandoval Mendieta	1	2	1	1	4
Guaviare	Pedro Pablo Beltrán	1	0	1	0	2
Huila	Karol Stefany Velandia	0	2	3	3	8
La Guajira	Angela Patricia Estupiñan Nope	0	0	0	0	0
Magdalena	Paola Andrea Jiménez Jaramillo	1	0	0	1	2
Meta	Pedro Pablo Beltrán	0	1	1	0	2
Nariño	Mireya Luque Sanabria	0	0	1	0	1

Norte de Santander	Ivan Camilo Rodriguez Garcia	0	1	1	1	3
Putumayo	Pedro Pablo Beltrán	0	0	0	0	0
Quindío	María Eugenia Dueñas	0	0	0	0	0
Risaralda	María Eugenia Dueñas	2	0	1	0	3
San Andrés y Providencia	Paola Andrea Jiménez Jaramillo	0	0	1	0	1
Santander	Ivan Camilo Rodriguez Garcia	0	1	2	0	3
Sucre	Angela Patricia Estupiñan Nope	0	0	1	1	2
Tolima	María Eugenia Dueñas	0	0	1	1	2
Valle del Cauca	Mireya Luque Sanabria	1	2	4	4	10
Vaupés	Carlos Arturo Sandoval Mendieta	1	1	1	0	3
Vichada	Carlos Arturo Sandoval Mendieta	1	2	2	2	5
TOTAL PARTICIPACIÓN		13	15	28	23	79

La participación del Grupo de Gestión Técnica Territorial en estos espacios fue relevante porque permitió dar a conocer las características del Servicio Público de Empleo, y las funciones y el rol de la Unidad del Servicio Público de Empleo y de los otros integrantes del Ecosistema de empleo en el mismo.

Permitió la socialización de ofertas lideradas desde la Unidad del Servicio Público de Empleo con actores en territorio, y facilitó la articulación entre actores del Sector Trabajo para compartir y realizar jornadas conjuntas para la socialización e implementación de oferta institucional del Sector, por lo que se evidencia la importancia de participar en estos espacios, por parte del Grupo de Gestión Técnica Territorial, como representante de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

- **Resultados de implementación de la Estrategia de Gestión Técnica**

2026 (corte mayo 30)

Asistencia técnica por demanda

Durante la vigencia 2026, el Grupo de Gestión Técnica ha continuado consolidando la implementación de la Estrategia de Gestión Técnica mediante el desarrollo de acciones permanentes de asistencia técnica por demanda, orientadas al fortalecimiento integral de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

En este marco, se han venido atendiendo solicitudes relacionadas con aspectos técnicos, normativos, operativos y estratégicos asociados a la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, nuevas autorizaciones, permitiendo acompañar a los prestadores en la resolución de inquietudes, la apropiación de herramientas institucionales y la mejora continua de sus procesos. Este ejercicio de acompañamiento ha facilitado la articulación territorial, la optimización de procedimientos internos y el fortalecimiento de la capacidad instalada de la Red de Prestadores, contribuyendo al mejoramiento de la calidad del servicio.

✔ **Gestión departamental por parte de los líderes territoriales 2026: A continuación** se presentan las actividades más representativas realizadas a través de los planes de gestión técnica en los diferentes departamentos del país.

Departamento	**Avances**

Bogotá – Cundinamarca	**ASISTENCIA TÉCNICA A PRESTADORES** • Se brindó asistencia técnica a la Agencia de Empleo de Compensar sobre el proceso de radicación de solicitud de nueva autorización, resolviendo inquietudes relacionadas con requisitos documentales, póliza de cumplimiento y aplicación de los lineamientos establecidos en la Resolución 3229 de 2022. • Se brindó asistencia técnica a la Corporación Industrial Minuto de Dios – Servicio Público de Empleo respecto al proceso y requisitos para la obtención de nueva autorización de prestación del Servicio Público de Empleo. • Se realizó mesa de trabajo con la Agencia Pública de Empleo de Bogotá para revisar el proceso de autorización 2026–2030, orientando sobre requisitos técnicos y documentales. Asimismo, se remitieron las guías para apoyar el trámite. • Se realizó mesa de trabajo con la Agencia Pública de Empleo de Chía para orientar la reestructuración del proyecto de viabilidad conforme a los lineamientos vigentes y fortalecer la gestión institucional e indicadores. • Se llevó a cabo reunión con la Agencia Pública de Empleo de Facatativá para revisar avan**c**es, retos, indicadores y aspectos relacionados con el proceso de autorización. Adicionalmente, se remitieron guías de apoyo para el trámite. • Se realizó seguimiento a través de la Agencia de Empleo de Compensar, sede Soacha, en atención a la solicitud allegada por el Ministerio relacionada con la empresa Organización Suma. En este marco, se verificaron las acciones adelantadas por el prestador, evidenciando la publicación de 1.245 vacantes, la remisión de 1.535 personas y 1.334 colocaciones en los perfiles requeridos. Adicionalmente, se llevó a cabo una mesa de trabajo con la empresa SUMA y la Agencia de Empleo Compensar Soacha, con el propósito de analizar la operación actual y definir acciones orientadas a la cobertura de aproximadamente 400 vacantes de conductores. Durante el espacio se revisaron las características de la operación, el perfil requerido, las condiciones laborales ofrecidas y los principales factores que afectan la vinculación de talento humano. Asimismo, se confirmó la programación de una reunión de seguimiento con la empresa para continuar fortaleciendo las estrategias de reclutamiento y atención de sus necesidades de personal. • Se llevó a cabo mesa de trabajo con la Agencia de Empleo de Cafam orientada a fortalecer la articulación interinstitucional, alinear criterios en la

	prestación de servicios e identificar acciones conjuntas frente a los retos de empleabilidad del territorio. • Se realizó mesa de trabajo con la Agencia de Empleo de Comfacundi para revisar avances de gestión, retos, indicadores y fortalecer la articulación territorial entre actores del Servicio Público de Empleo. • Se participó en mesa de trabajo con la Agencia de Empleo de Cafam para concertar el plan de trabajo 2026, analizar retos de empleabilidad y revisar situaciones asociadas al sector hidrocarburos que impactan la gestión del empleo en el territorio. • Se realizó el envío y seguimiento al instrumento de categorización dirigido a prestadores de Cajas de Compensación Familiar y Entidades Territoriales. Asimismo, se brindó acompañamiento y orientación técnica a los prestadores de Colsubsidio y a las Agencias Públicas de Empleo de las Alcaldías de Chía, Facatativá y Tocancipá para el diligenciamiento del instrumento de categorización 2026, resolviendo inquietudes relacionadas con los criterios de clasificación, el reporte de información y el adecuado registro de los datos requeridos, destacando la importancia de esta información para los procesos de seguimiento, caracterización y fortalecimiento de los prestadores. **Escenarios de articulación territorial** • Se promovió la participación de las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar en la Feria de Empleabilidad para población migrante y retornada liderada por TEAN y el Ministerio de Igualdad y Equidad, fortaleciendo la articulación institucional para la atención de poblaciones priorizadas. • Se participó en mesa de trabajo con el equipo de GOYN y el Servicio Público de Empleo, en la cual se socializa la plataforma GOYN Conecta, orientada a facilitar el acceso de los jóvenes a oportunidades de formación, empleo y emprendimiento. Durante el espacio se identificaron oportunidades de articulación con entidades aliadas y estrategias para fortalecer la vinculación laboral de esta población. • Se generó articulación para el desarrollo del Piloto ARN – CAFAM, desarrollada en el marco de las estrategias de articulación institucional para fortalecer las acciones de empleabilidad dirigidas a poblaciones priorizadas. • Se estableció relacionamiento con la Alcaldía Local de Kennedy para promover la participación de la red de prestadores en la Feria de Servicios de Puente Aranda, desarrollada en articulación con el Ministerio de

	Igualdad y Equidad. Esta gestión estuvo orientada al fortalecimiento de la articulación institucional y a la promoción de oportunidades de empleo, orientación y acceso a servicios para la ciudadanía. • Se participó en la revisión de la propuesta presentada por INSOR relacionada con acciones de inclusión y accesibilidad para población con discapacidad, identificando oportunidades de articulación con los prestadores del Servicio Público de Empleo. **Otros** • Se participó en las sesiones convocadas por el Subcomité de Gestión y Desempeño, en el marco del seguimiento a compromisos institucionales y la articulación de acciones para el fortalecimiento de la gestión.
Bogotá - Cundinamarca Bolsas de Empleo de las Instituciones de Educación Superior	**Asistencia técnica a prestadores** **CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR-CUN** ● Se brindaron asistencias técnicas orientadas a resolver inquietudes del nuevo equipo vinculado a la bolsa de empleo, especialmente frente al funcionamiento general del Servicio Público de Empleo, delimitando las funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo y el rol del prestador dentro del sistema. ● Se realizaron aclaraciones sobre el reporte mensual de indicadores y el proceso de cargue de información. ● Se remitió el caso al equipo de Monitoreo debido a inconvenientes técnicos relacionados con el registro de información de indicadores mensuales, realizando acompañamiento y seguimiento permanente a la novedad hasta la validación y cierre satisfactorio del caso. **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO** ● Se sostuvo reunión inicial de seguimiento y articulación con la bolsa de empleo de la institución, en la cual se confirmó la continuidad del equipo de trabajo, se actualizaron canales de contacto y se socializaron lineamientos relacionados con el plan anual de capacitaciones, el Encuentro Nacional de Prestadores (ENP) y otros procesos liderados por la Unidad. ● Se brindó asistencia técnica relacionada con la estrategia Empleo Sin Barreras, incluyendo resolución de inquietudes frente a la agenda

	de aprendizajes y orientación sobre el empleario y sus posibles usos dentro de las estrategias de inclusión laboral. ● También se realizaron asistencias técnicas para dar claridades frente al reporte de información cuantitativa y cualitativa, incluyendo orientaciones sobre indicadores mensuales, reporte de eventos y demás temas de seguimiento asociads al Servicio Público de Empleo. **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ – UNIEMPRESARIAL** ● Se sostuvo reunión de presentación y articulación con la nueva coordinación de la bolsa de empleo, en la cual se socializó la estructura y funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como el rol del grupo de gestión técnica y los principales procesos de acompañamiento liderados desde la Subdirección de Promoción. ● Se brindó asistencia técnica relacionada con el vencimiento de la resolución de autorización y el proceso de nueva autorización, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios. Asimismo, se generaron reflexiones sobre la sostenibilidad operativa de la bolsa y posibles alternativas de articulación con agencias autorizadas. ● Se brindó asistencia técnica en referencia al Decreto 223 de 2026, mediante el cual se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje, realizando claridades sobre sus implicaciones para las instituciones de educación superior, los procesos de vinculación formativa y la articulación con el Servicio Público de Empleo. **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA UNIMONSERRATE** ● Se desarrollaron múltiples espacios de asistencia técnica orientados al proceso de autorización como prestador del Servicio Público de Empleo, brindando acompañamiento integral.Se realizó acompañamiento técnico continuo durante las diferentes etapas del trámite de autorización, incluyendo socialización de lineamientos normativos, remisión de herramientas de apoyo, articulación para asesoría previa y seguimiento permanente al proceso hasta la emisión satisfactoria de la resolución de autorización por parte de la Unidad. ● Se compartió material técnico y pedagógico orientado al fortalecimiento de capacidades operativas del equipo de la bolsa de empleo, incluyendo manuales, tutoriales, grabaciones y documentos de

	apoyo relacionados con el uso de la plataforma SISE, la gestión de indicadores, el registro de información, orientación, preselección, remisión y gestión de demandantes, complementando el proceso de fortalecimiento técnico del prestador. **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA-ÚNICA** ● Se brindó asistencia técnica especializada en relación con el trámite de nueva autorización administrativa para la prestación del Servicio Público de Empleo como Bolsa de Empleo, orientando sobre el marco normativo vigente, las diferencias entre los trámites de autorización y modificación, los requisitos documentales exigidos por la Resolución 3229 de 2022 y los tiempos asociados al proceso. Asimismo, se acompañó técnicamente la estructuración inicial de la documentación requerida, incluyendo orientaciones sobre el proyecto de viabilidad, reglamento de prestación de servicios, modalidades de operación y componentes tecnológicos asociados a la plataforma. ● De manera complementaria, se desarrollaron espacios de orientación sobre la constitución y funcionamiento de la bolsa de empleo, brindando claridades normativas y operativas relacionadas con los servicios obligatorios, el alcance de las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior y las responsabilidades asociadas a la prestación del servicio. ● En el marco del acompañamiento brindado, la institución manifestó su intención de no continuar como prestador autorizado del Servicio Público de Empleo, por lo cual se brindó acompañamiento técnico para explorar alternativas de articulación con prestadores pertenecientes a la red del Servicio Público de Empleo, con el fin de facilitar la continuidad de las rutas de empleabilidad para estudiantes y egresados. **UNIVERSIDAD EAN** ● Se brindó acompañamiento técnico integral a la bolsa de empleo de la Universidad EAN, orientado al fortalecimiento de su operación para la vigencia 2026, incluyendo seguimiento al comportamiento de indicadores de gestión, socialización de estrategias lideradas por la Unidad y generación de alertas y reflexiones frente a oportunidades de mejora en los procesos de colocación y gestión del servicio. ● Se brindó asistencia técnica relacionada con el reporte mensual de indicadores, resolviendo inquietudes frente al cargue de información cuantitativa y cualitativa, así como sobre el cambio del profesional

	encargado del proceso, orientando la gestión correspondiente para la actualización de usuario y credenciales de acceso a la plataforma. ● Se desarrollaron espacios de orientación técnica sobre el vencimiento de la resolución vigente y el trámite de nueva autorización, brindando claridades normativas y operativas sobre los requisitos, tiempos y documentos requeridos. ● Asimismo, se realizó sesión de inducción sobre el funcionamiento del Servicio Público de Empleo, los servicios básicos autorizados y aspectos generales asociados a la operación de las bolsas de empleo como prestadores autorizados. **POLITÉCNICO INTERNACIONAL** ● Se brindó asistencia técnica relacionada con la implementación del Decreto 0223 de 2026, especialmente frente al registro de plazas de práctica en las bolsas de empleo y sus implicaciones para las Instituciones de Educación Superior en el marco de los procesos de prácticas laborales y formación para el trabajo. ● Se desarrollaron espacios de orientación técnica sobre el vencimiento de la resolución vigente, las condiciones asociadas a la prestación transnacional de servicios y los requisitos normativos aplicables al prestador. ● Se brindó asistencia técnica en referencia a la Circular 0015 de 2026 relacionada con prevención de ofertas fraudulentas, realizando alertas y orientaciones frente a un posible caso asociado a ofertas vinculadas con cruceros Disney, con el fin de fortalecer las acciones preventivas y de validación por parte del prestador. ● Asimismo, se realizó acompañamiento técnico integral frente al trámite de nueva autorización, brindando orientaciones sobre requisitos documentales, tiempos, lineamientos normativos y aspectos operativos asociados al proceso. **UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD** ● Se desarrolló espacio de acompañamiento técnico con la coordinación de la bolsa de empleo, abordando estrategias de relacionamiento con empleadores, metodologías de orientación empresarial y fortalecimiento de acciones de comunicación y posicionamiento del servicio. Asimismo, se brindaron claridades sobre la participación de empleadores en espacios liderados por la Unidad y sobre el uso adecuado de la imagen institucional del Servicio Público de Empleo.

	● Se generaron orientaciones técnicas relacionadas con el fortalecimiento de indicadores y reportes cualitativos, promoviendo la incorporación de variables asociadas a poblaciones vulnerables y acciones preventivas frente a vacantes fraudulentas, en línea con los lineamientos institucionales. ● Adicionalmente, se avanzó en articulación con la universidad y el Ministerio del Trabajo en la construcción de un podcast orientado a empleadores, como estrategia pedagógica para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y fortalecer procesos de sensibilización empresarial. ● Se brindó asistencia relacionada con la actualización de información de contacto del prestador, orientando el procedimiento correspondiente para garantizar la adecuada gestión y comunicación institucional ante el Servicio Público de Empleo. **UNICIENCIA** ● Se brindó asistencia técnica relacionada con la actualización de información de contacto del prestador, orientando el procedimiento correspondiente para garantizar la adecuada gestión institucional y la correcta comunicación con la Unidad del Servicio Público de Empleo. ● Se desarrollaron múltiples espacios de asistencia técnica relacionados con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), resolviendo inquietudes sobre soporte funcional, cambio de prestador dentro de la plataforma y aspectos operativos asociados al uso y administración del sistema. ● Asimismo, se brindaron orientaciones técnicas frente al funcionamiento y alcance de los puntos de atención presencial y virtual restringidos, realizando claridades normativas y operativas sobre las condiciones autorizadas para la prestación del servicio. ● Se desarrolló asistencia técnica estratégica y normativa orientada al fortalecimiento y sostenibilidad de la bolsa de empleo, abordando la situación actual del punto físico autorizado en Bogotá, los riesgos asociados al incumplimiento de condiciones operativas, las limitaciones institucionales para la sostenibilidad del servicio y las diferentes alternativas administrativas y operativas para la continuidad de la prestación, incluyendo modificación de resolución, cierre de puntos de atención, nuevas autorizaciones y posibles esquemas de articulación mediante Memorandos de Entendimiento con otros prestadores autorizados. ● En el marco del acompañamiento brindado, se remitió material técnico e informativo relacionado con el trámite de modificación de

	prestadores autorizados y se brindó seguimiento y orientación permanente frente a la toma de decisiones institucionales asociadas al futuro de la bolsa de empleo. Respecto al acompañamiento y fortalecimiento técnico de la Corporación Universitaria Iberoamericana, Fundación Universitaria de la Salud – FUCS, Fundación Universitaria del Área Andina y Fundación Universitaria Sanitas, se realizaron acciones de acercamiento orientadas a la concertación de espacios de asistencia técnica, incluyendo envío de comunicaciones, socialización de información relevante y seguimiento para el agendamiento de reuniones; sin embargo, debido a la menor demanda de acompañamiento técnico por parte de estas instituciones y a dificultades para concretar espacios, no fue posible desarrollar sesiones de asistencia técnica durante el periodo en cuestión. **Escenarios de articulación territorial** Como parte de las estrategias de articulación promovidas desde el liderazgo, se coordinó y desarrolló una mesa de trabajo conjunta entre la líder territorial de agencias de cajas de compensación, el coordinador de la agencia de empleo de Cafam, la coordinación de la bolsa de empleo de Uniempresarial y esta supervisión territorial, con el propósito de explorar alternativas de cooperación y articulación entre prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Este espacio permitió dialogar sobre posibles mecanismos de trabajo conjunto que favorezcan la continuidad de las trayectorias laborales de estudiantes y egresados, así como alternativas para fortalecer la gestión empresarial y el acceso a oportunidades laborales a través de alianzas estratégicas. **Otros** ● Se realizó convocatoria y promoción de la participación de los prestadores de bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior en la sesión correspondiente al campo 1 del Modelo de Inclusión Laboral, promoviendo el fortalecimiento de capacidades en materia de inclusión y gestión de la empleabilidad. ● Se efectuó seguimiento y recordatorio permanente a los prestadores sobre las sesiones del Plan Anual de Capacitaciones liderado por la Unidad, desarrolladas desde el mes de marzo y programadas los terceros miércoles de cada mes, promoviendo la participación activa de las instituciones. ● Se adelantaron acciones de promoción orientadas a

	incentivar la inscripción y participación de los prestadores en el Encuentro Nacional de Prestadores (ENP), fortaleciendo los espacios de articulación, intercambio de experiencias y fortalecimiento técnico de la red. • Se realizó seguimiento y recordatorio a los prestadores frente al diligenciamiento del instrumento de categorización, resaltando su importancia como insumo para la caracterización, focalización y fortalecimiento de los procesos de acompañamiento técnico liderados por la Unidad. **Asistencia técnica a prestadores** Durante el mes de marzo y parte de abril de la presente vigencia, se desarrollaron espacios de asistencia técnica y acompañamiento con los prestadores del Servicio Público de Empleo asignados, con el propósito de realizar presentación como líder territorial, fortalecer la articulación institucional y conocer las necesidades, proyecciones y planes de trabajo de cada prestador para la vigencia 2026. En este marco, se sostuvo un primer espacio virtual con los siguientes prestadores: Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Universidad La Gran Colombia, Politécnico Grancolombiano, Pontificia Universidad Javeriana, Sociedad Salesiana Inspectoría Bogotá D.C., Fundación Universitaria Los Libertadores y Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, donde se socializó el acompañamiento desde el liderazgo territorial y se escucharon las principales necesidades, retos y acciones proyectadas por cada institución. Por otra parte, con la Universidad Central y la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, la presentación y acercamiento inicial se realizaron de manera virtual mediante correo electrónico y comunicación vía WhatsApp. • **ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO** Se atendió la solicitud relacionada con la habilitación del sistema para el reporte extemporáneo de indicadores correspondientes al mes de febrero. En este sentido, se orientó a la institución para realizar la solicitud formal ante el correo de administración y seguimiento del Servicio Público de Empleo, área encargada de evaluar la viabilidad de la habilitación. • **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS** Se realizó contacto y orientación al prestador frente a la inscripción

	efectuada a la sesión del Modelo de Inclusión Laboral programada para el 2 de junio, aclarando que dicho espacio estaba dirigido exclusivamente a coordinadores de las Cajas de Compensación Familiar. Asimismo, se informó sobre la futura realización del espacio correspondiente al Campo 2, motivando su participación una vez se comparta la convocatoria oficial. ● **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** Se brindó respuesta a la solicitud de memorias de capacitaciones realizada por la institución, mediante la recopilación y envío por correo electrónico de la información correspondiente a las temáticas requeridas. ● **PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA** Durante la asistencia técnica, el prestador solicitó información relacionada con el Encuentro Nacional de Prestadores próximo a realizarse, especialmente sobre aspectos generales de participación y desarrollo del evento. En atención a la solicitud, se brindó orientación y aclaración de las inquietudes presentadas. ● **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA** Se orientó a la bolsa de empleo sobre la aplicación del principio de confidencialidad en el registro de empresas y vacantes, explicando el uso del sistema SISE para parametrizar información reservada y anonimizar la visualización pública. Asimismo, se aclaró la diferencia entre el registro de empresa, el cual debe diligenciarse de manera completa y validando su constitución legal, y el registro de vacante, donde puede activarse la opción de confidencialidad para restringir la visibilidad del nombre de la empresa a estudiantes y egresados, garantizando así el adecuado manejo de la información. Adicionalmente, se atendió consulta relacionada con una capacitación programada por el Servicio Público de Empleo, brindando información sobre la temática, fecha y horario, con el fin de apoyar su participación en la jornada. **Acciones transversales realizadas con los prestadores** Con cada uno de los prestadores acompañados, se desarrollaron acciones de difusión y fortalecimiento de la participación institucional en los

	espacios convocados por el Servicio Público de Empleo, entre ellas: ● Difusión y refuerzo de información vía WhatsApp, motivando la inscripción y participación presencial en el Taller de Inmersión Campo 1: “Comprendamos el Mercado Laboral”, destacando la importancia de este espacio para el fortalecimiento de conocimientos y articulación entre actores. ● Envío de correos electrónicos de recordatorio dirigidos a los prestadores, con el fin de incentivar su inscripción y participación en el Encuentro Nacional de Prestadores, socializando nuevamente la información y resaltando la importancia de este espacio de articulación e intercambio de experiencias. **Escenarios de articulación territorial** **Otro** Se promovió la participación activa de los prestadores en los espacios de capacitación, jornadas de asistencia técnica y talleres focalizados desarrollados por el Servicio Público de Empleo, de acuerdo con la tipología de prestador y el plan de capacitaciones establecido para la presente vigencia, fortaleciendo así sus conocimientos técnicos, procesos de articulación y apropiación de lineamientos institucionales.

Atlántico	**ALCALDÍA DE BARRANQUILLA-CENTRO DE OPORTUNIDADES:** El 16 de marzo de 2026 se realizó la presentación profesional del enlace territorial con la ALCALDÍA DE BARRANQUILLA – CENTRO DE OPORTUNIDADES, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación en cuanto a solicitudes y requerimientos; sin embargo, durante el proceso de calibración del motor de inteligencia artificial de SiEmplea manifestó dificultades técnicas relacionadas con restricciones de la red institucional para acceder a los videos instructivos necesarios para el desarrollo de las pruebas. Frente a ello, se brindó respuesta oportuna solicitando la remisión de la información requerida y reiterando la importancia de su participación en el ejercicio. **CAJACOPI:** El 16 de marzo de 2026 se realizó la presentación profesional del enlace territorial con CAJACOPI, en el marco de la vigencia 2026. Asimismo, se brindó acompañamiento en el trámite de autorización para la prestación de servicios, para lo cual el 2 de marzo de 2026 se radicó el proyecto de viabilidad junto con sus anexos. Posteriormente, el 20 de marzo de 2026 fue notificada la carta de observaciones. Como resultado de la evaluación inicial, el 5 de mayo de 2026 fue notificada al prestador CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAJACOPI ATLÁNTICO la Resolución No. 182 del 4 de mayo de 2026, con radicado de salida No. SPE-GSM-2026-EE-0002430, mediante la cual se negó la autorización solicitada. No obstante, una vez surtido el trámite correspondiente y allegada la información requerida, se expidió la Resolución No. 215 del 25 de mayo de 2026, mediante la cual se otorgó la autorización de servicios, siendo notificada el 26 de mayo de 2026 al prestador AGENCIA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAJACOPI ATLÁNTICO, con radicado de salida No. SPE-GSM-2026-EE-0003192. **ÁREA METROPOLITANA DE BARRANQUILLA:** El 12 de marzo de 2026 se realizó la presentación profesional del enlace territorial con el ÁREA METROPOLITANA DE BARRANQUILLA, en el marco de la vigencia 2026. Posteriormente, el 19 de marzo de 2026 se remitió recordatorio sobre la expiración de la autorización para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. De manera paralela, se ha brindado acompañamiento en el trámite de autorización, para lo cual el 10 de abril de 2026 se radicó el proyecto de viabilidad junto con sus anexos. Posteriormente, el 8 de mayo de 2026 fue notificada la carta de observaciones, sobre la cual se ha venido trabajando en la respectiva subsanación. No obstante, el prestador manifestó requerir un espacio con el área de Administración y Seguimiento para resolver algunas inquietudes relacionadas con el trámite, el cual, según lo informado, aún no ha sido programado. Finalmente, se informó al prestador que el día 24 de mayo de 2026 expiró su autorización, razón por la cual dejó de formar parte de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, sin perjuicio del

	trámite de autorización que actualmente continúa en curso. **COMBARRANQUILLA:** El 31 de marzo de 2026 se realizó la presentación profesional del enlace territorial con COMBARRANQUILLA, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene una disposición permanente y una atención oportuna frente a las actividades y apoyos solicitados desde la Unidad. **COMFAMILIAR ATLÁNTICO:** El 4 de marzo de 2026 se realizó la designación del profesional enlace territorial con COMFAMILIAR ATLÁNTICO, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene una disposición permanente y atención oportuna frente a las actividades y apoyos solicitados desde la Unidad **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA:** El 4 de marzo de 2026 se realizó la designación del profesional enlace territorial con la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene disposición y atención oportuna frente a las actividades y apoyos solicitados desde la Unidad. **UNIVERSIDAD DEL NORTE:** El 4 de marzo de 2026 se realizó la designación del profesional enlace territorial con la UNIVERSIDAD DEL NORTE, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene disposición y atención oportuna frente a las actividades y apoyos solicitados desde la Unidad. Adicionalmente, el 29 de abril de 2026 se remitió correo informando que la resolución de autorización vigente para la Bolsa de Empleo UNIVERSIDAD DEL NORTE expira el 11 de agosto de 2026, recomendando radicar la documentación necesaria a más tardar el 12 de mayo de 2026, teniendo en cuenta que el trámite administrativo de renovación puede tardar hasta tres meses. **UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR:** El 17 de marzo de 2026 se realizó la presentación profesional del enlace territorial con la UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene disposición y atención oportuna frente a las actividades y apoyos solicitados desde la Unidad. **UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO:** El 4 de marzo de 2026 se realizó la designación del profesional enlace territorial con la UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene disposición y atención oportuna frente a las

	actividades y apoyos solicitados desde la Unidad. Adicionalmente, se recibió reporte de novedades relacionado con la actualización de datos del punto de atención Universidad del Atlántico, correspondiente al cambio de representante legal y coordinadora del punto de atención. En ese sentido, se reportó como representante legal a Rafael Ángel Castillo Pacheco, identificado con cédula de ciudadanía No. 8.713.074, y como coordinadora del punto de atención a Ederlinda Pacheco Venecia, identificada con cédula de ciudadanía No. 55.235.478. Para el trámite correspondiente, el prestador remitió la documentación soporte requerida ante el Servicio Público de Empleo **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE**: El 16 de marzo de 2026 se realizó la presentación profesional del enlace territorial con la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene disposición y atención oportuna frente a las actividades y apoyos solicitados desde la Unidad.
Bolívar	**CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFENALCO:** Inicialmente en el mes de marzo de 2026 se realizó la presentación del líder territorial para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. Es de resaltar que al comienzo del trimestre obtuvieron nueva resolución de autorización. El día 22 de Abril se escaló un requerimiento de soporte técnico SISE toda vez que se encontraba en la presentación informe de indicadores. En el mes de mayo se gestionó y articuló la participación por parte de la caja de compensación familiar en una feria de empleo programada por el ministerio del interior en el municipio de Carmen de Bolívar principalmente enfocada en la población LGTB Q +. por otro lado se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo para que se haga efectiva la participación, así mismo se hizo la exhortación para que se diligenciara el instrumento de categorización y el formulario de registro e inscripción al encuentro de prestadores **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFAMILIAR CARTAGENA** Inicialmente en el mes de marzo de 2026 se realizó la presentación del líder territorial para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. El día 22 de Abril se escaló un requerimiento de soporte técnico SISE toda vez que se encontraba en la presentación informe de indicadores.

	En el mes de mayo se gestionó y articuló la participación por parte de la caja de compensación familiar en una feria de empleo programada por el ministerio del interior en el municipio de Carmen de Bolívar principalmente enfocada en la población LGTB Q +. por otro lado, se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo para que se haga efectiva la participación, así mismo se hizo la exhortación para que se diligenciara el instrumento de categorización y el formulario de registro e inscripción al encuentro de prestadores **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR:** En el mes de marzo de 2026 se realizó la presentación del líder territorial para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. En el mes de marzo y abril se hizo acompañamiento al prestador para el trámite de solicitud de autorización, brindando los formatos necesarios y dando respuesta a algunos interrogantes en el transcurso de la elaboración del proyecto de viabilidad. Así mismo se hizo la exhortación para que se diligenciara el instrumento de categorización y el formulario de registro e inscripción al encuentro de prestadores. A la fecha se ha radicado la solicitud de autorización ante la entidad. **UNIVERSIDAD DE CARTAGENA** En el mes de marzo de 2026 se realizó la presentación del líder territorial para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. En la actualidad se está tramitando la solicitud de autorización a lo cual se está brindado acompañamiento en la misma. Así mismo se hizo la exhortación para que se diligenciara el instrumento de categorización y el formulario de registro e inscripción al encuentro de prestadores.

Magdalena	**Líder territorial: Johanna Cepeda** **CAJAMAG**: El 3 de marzo de 2026 se realizó la designación del profesional enlace territorial con CAJAMAG, en el marco de la vigencia 2026. A diferencia de otros prestadores, CAJAMAG mantiene una alta activación y una articulación constante con la Unidad, evidenciándose comunicación permanente y trabajo conjunto casi a diario para la atención de diferentes temas operativos y técnicos relacionados con la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Durante el periodo reportado se brindó acompañamiento continuo frente a consultas relacionadas con el sistema SISE, validación y actualización de reportes de oferentes, jornadas informativas, procesos de registro de hojas de vida, seguimiento a actividades adelantadas por los prestadores y resolución de inquietudes operativas presentadas por el equipo de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CAJAMAG. Asimismo, se evidenció disposición inmediata por parte del prestador para mantener comunicación directa con el enlace territorial y gestionar oportunamente las diferentes novedades y requerimientos presentados. De igual manera, se destaca la participación activa del prestador en los espacios convocados por la Unidad y el constante intercambio de información orientado a fortalecer la operación y la prestación adecuada de los servicios dentro de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. **DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA:** El 16 de marzo de 2026 se realizó la presentación de la designación del enlace territorial de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ante el DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA, en el marco de la vigencia 2026. Se evidencia que el prestador presenta baja activación frente a solicitudes y requerimientos; no obstante, mantiene disposición y atención oportuna frente a las actividades y apoyos solicitados desde la Unidad.

Valle del Cauca	**Asistencia técnica a prestadores** Durante los meses de marzo y abril se realizó la presentación del nuevo líder territorial ante los operadores agencias y bolsas autorizados (Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Universidad del Valle, Universidad Antonio José Camacho, Universidad Autónoma de Occidente, Universidad ICESI, Universidad del Pacífico, Escuela Nacional del Deporte, Agencia IMETY, Agencia Alcaldía de Palmira, COMFANDI y COMFENALCO VALLE. AGENCIA ALCALDÍA DE PALMIRA. Se ha brindado acompañamiento sobre el SISE y jornadas de registro de oferentes. COMFANDI. Se ha acompañado en el proceso de nueva autorización, proyecto de viabilidad y soporte de manejo del SISE. UNIVERSIDAD CATOLICA LUMAN GENTIUM. se ha acompañado en la capacitación del SISE. IMETY. Se ha orientado en el reporte de intentos de vacantes fraudulentas. UNIVERSIDAD ANTONIO JOSE CAMACHO. Se le ha acompañado y orientado sobre inquietudes sobre cambio de sistema de información. COMFENALCO VALLE. se ha acompañado y orientado para que le brinden soporte sobre operación del SISE. **Escenarios de articulación territorial** ● Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo y Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Tolima: Se ha participado en una sesión en la vigencia 2026. ● Agenda regional de empleo Valle del Cauca; se da a conocer la agenda, planificación y logística de actividades sector trabajo y oferta pública sectorial a realizarse en abril y el segundo cuatrimestre del 2026, celebrada el día 21 de abril de 2026. **Otros** Participación activa de prestadores en los espacios de capacitación y talleres focalizados por tipología de prestador y plan de capacitaciones desarrollados desde el SPE

Cauca	✔ **Asistencia técnica a prestador:** **Comfacauca** Se desarrolló acompañamiento técnico permanente orientado al proceso de renovación de autorización, teniendo en cuenta la proximidad del vencimiento de la resolución vigente. Se realizaron espacios de revisión documental, aclaración de dudas sobre el trámite, proyección de usuarios potenciales y requisitos establecidos por la Subdirección de Administración y Seguimiento. Adicionalmente, se adelantó una articulación con el Instituto Nacional para Sordos – INSOR para el desarrollo de un taller dirigido a funcionarios de los prestadores del departamento, logrando el compromiso del prestador para apoyar la logística requerida. Igualmente, se remitió material de fortalecimiento institucional relacionado con autorizaciones e imagen institucional. **Alcaldía de Popayán** Con la Alcaldía de Popayán se desarrolló el proceso de inducción como nuevo prestador autorizado, abordando generalidades del Servicio Público de Empleo, uso del sistema de información SISE, apertura del punto de atención y lineamientos institucionales. Posteriormente, se brindaron orientaciones relacionadas con el uso de imagen institucional y se remitió material complementario para fortalecer el proceso de puesta en marcha de la agencia pública de empleo. **Universidad del Cauca** Se brindó acompañamiento técnico relacionado con procesos de autorización, proyección de usuarios potenciales y fortalecimiento operativo del prestador. Adicionalmente, se desarrolló capacitación en los módulos de direccionamiento, creación de portafolio y emprendimiento dentro del sistema SISE. Como complemento, se remitieron materiales de apoyo y grabaciones relacionadas con manual de imagen y lineamientos institucionales para resolver inquietudes manifestadas por el prestador. ✔ **Escenarios de articulación territorial** En el departamento del Cauca se impulsó una articulación interinstitucional entre Comfacauca y el Instituto Nacional para Sordos – INSOR solicitada inicialmente por el grupo de Innovación, orientada al desarrollo de un taller de fortalecimiento denominado “Diversidad sociolingüística: Generando atención inclusiva para la promoción de derechos de las personas sordas”, dirigido a funcionarios de los prestadores autorizados del departamento. Esta gestión se realizó como respuesta a una solicitud del Grupo de Innovación de la Unidad.

Chocó	✔ **Asistencia técnica a prestadores** **Comfachocó** Durante el periodo de gestión se brindó acompañamiento técnico permanente a Comfachocó, iniciando con un espacio de presentación institucional y revisión de necesidades del prestador, donde se abordaron aspectos relacionados con los tiempos de autorización, el estado de la resolución vigente y las acciones proyectadas para el fortalecimiento del servicio. Posteriormente, se realizaron orientaciones relacionadas con el proceso de renovación de autorización, uso de imagen institucional y socialización de lineamientos emitidos por la Unidad del Servicio Público de Empleo. Adicionalmente, se desarrolló un acompañamiento constante para la organización de la Agenda Regional Chocó 2026, incluyendo aspectos logísticos, convocatoria de actores estratégicos y articulación institucional para el desarrollo del evento territorial. **Fundación Universitaria Claretiana – Uniclaretiana** Se realizó un espacio inicial de asistencia técnica para presentar los lineamientos generales del Servicio Público de Empleo, identificar necesidades del prestador y revisar aspectos asociados a la vigencia de la autorización. Posteriormente, se brindó acompañamiento mediante la remisión de material de fortalecimiento relacionado con autorización e imagen institucional, así como la articulación para su participación en la Agenda Regional Chocó y otras actividades institucionales desarrolladas en el territorio. ✔ **Escenarios de articulación territorial** El principal escenario de articulación territorial correspondió a la organización y desarrollo de la Agenda Regional Chocó 2026, liderada por la Dirección General de la Unidad del Servicio Público de Empleo. Para su ejecución se desarrollaron múltiples espacios de coordinación con Comfachocó, Uniclaretiana, SENA, Ministerio del Trabajo, Grupo de Atención Territorial y otros actores estratégicos del departamento. Como resultado de este ejercicio se logró fortalecer la articulación institucional y generar condiciones para la implementación del piloto de reconversión laboral liderado por el Ministerio del Trabajo en el territorio.

Nariño	● **Asistencia técnica a prestadores** **Comfamiliar Nariño** Con Comfamiliar Nariño se desarrollaron espacios de presentación institucional, identificación de necesidades y revisión de aspectos relacionados con la autorización vigente. Adicionalmente, se realizaron jornadas de capacitación dirigidas a nuevos funcionarios de los puntos de Túquerres y Tumaco, abordando temas relacionados con la normatividad del Servicio Público de Empleo, servicios de gestión y colocación, atención a usuarios y fortalecimiento de la operación. Igualmente, se remitió material complementario sobre autorizaciones e imagen institucional para fortalecer los procesos internos del prestador. **Universidad Mariana** La gestión con la Universidad Mariana estuvo enfocada principalmente en el fortalecimiento técnico del uso del sistema de información SISE, derivado de la reciente migración al sistema. Se realizaron múltiples asistencias técnicas relacionadas con registro y publicación de vacantes, matching, preselección y remisión de oferentes, indicadores, generación de reportes, visibilidad de vacantes en la Bolsa Única de Empleo y atención de requerimientos técnicos. Así mismo, se brindó acompañamiento frente a temas asociados a autorización, actualización de matrices de vencimiento y remisión de material de capacitación institucional. Varias de las situaciones reportadas requirieron articulación con la Subdirección de Desarrollo y Tecnología para su validación y solución. ✔ **Escenarios de articulación territorial** Durante el periodo evaluado no se desarrollaron escenarios de articulación territorial relevantes adicionales a las actividades de asistencia técnica y fortalecimiento institucional con los prestadores autorizados. Las acciones se concentraron principalmente en el acompañamiento operativo y técnico frente al uso del sistema de información SISE.

Norte de Santander	**COMFANORTE** El 09 de marzo se envió correo de presentación como líder territorial y se solicitó un espacio virtual, el cual fue concertado para el 12 de marzo a las 8:00 am, el cual fue confirmado vía WhatsApp. El 12 de marzo realicé reunión de presentación y articulación con el prestador, en la cual se manifestó la disponibilidad para el apoyo en la gestión de todo lo relacionado con los servicios del SPE. Se ha tenido contacto con el prestador vía telefónica durante abril y mayo para atender temas menores con respecto a las inconsistencias de la plataforma. No se han presentado requerimientos significativos. **COMFAORIENTE** El 09 de marzo se envió correo de presentación y concertación de reunión preliminar. El 12 de marzo a las 8:30 am realicé reunión de presentación y articulación con el prestador. Durante el mes se mantuvo contacto con la coordinadora Carmen, aclarando información sobre capacitaciones e inconvenientes con la plataforma SISE. Se enviaron correos a soporte SISE por parte del prestador. El 26 de marzo se solicitó información en matriz para Solicitud de Contraloría General para el seguimiento a recursos acuerdo de paz, la cual fue enviada para su gestión al coordinador Diego Santos. Durante este mes de mayo se enviaron por parte del prestador solicitando que por favor se indique al prestador cómo proceder para la migración de información de los antiguos puntos de información a los nuevos puntos de servicio. Así como también quejas con los inconvenientes por el funcionamiento de la plataforma. **MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA** Se envió correo el 09 de marzo para establecer contacto con el prestador, sin embargo, no se logró establecer comunicación. Se hicieron llamadas y se enviaron mensajes por WhatsApp sin respuesta. Hasta el 22 de mayo se logró establecer contacto mediante llamada telefónica, para indagar

	sobre la participación de la entidad en el encuentro nacional de prestadores. Se aprovechó la llamada para ponerme a disposición como líder territorial. El 27 de mayo se envía correo de actualización de datos como líder territorial. No se han tenido requerimientos por parte del prestador.

Santander	En el departamento de Santander tenemos seis prestadores autorizados que son directamente del territorio y que se encuentran a cargo del liderazgo territorial. Algunos son activos y otros no han tenido poco contacto con el líder. **COMFENALCO SANTANDER** Se tiene primer contacto el día 09 de marzo vía correo electrónico, informando mi designación como líder territorial y la concertación de la primera reunión virtual. El 12 de marzo a las 9:30 am realice reunión de presentación y articulación con el prestador, se presentó su equipo de trabajo y la dinámica desde la gestión territorial. Este prestador ha presentado múltiples correos solicitando soporte en la plataforma SISE, ya que se han presentado errores en la misma. Ser realizaron solicitudes de soporte el 16 de abril, Eliminación de hoja de vida plataforma servicio público de empleo y 20 de abril, Solicitud de revisión y alternativas frente a modificación en recuperación de contraseñas – SPE. El prestador realiza envío al correo electrónico cada dos meses la consolidación sistemática de la información cualitativa y cuantitativa correspondiente a las actividades desarrolladas por la Agencia de Empleo, el cual es remitido a Andrea Sanabria del SPE. Correos enviados el 06 de marzo y 07 de mayo. El 07 de mayo se tuvo comunicación vía WhatsApp para tocar temas sobre el reporte de información cualitativa del segundo bimestre. **CAFABA** Se envió correo el 09 de marzo para contactar el prestador inicialmente y programar encuentro virtual. El 12 de marzo a las 11:40 am realice reunión de presentación y articulación con el prestador CAFABA y coordinadora del momento Astrid Hernández. Durante el mes de marzo se gestionó con el prestador un cambio de un usuario el cual fue cambiado de prestador por error del operador del sistema de CAFABA. Se tuvo comunicación vía telefónica y WhatsApp.

	En el mes abril de se tuvieron dos contactos, el 09 de abril para solicitar apoyo con la plataforma, lo cual fue remitido a soporte SISE. El 14 de abril tuvimos reunión virtual de orientación con Pedro Beltrán sobre los procesos de preselección y remisión en la plataforma y el 17 pidieron claridad sobre la gestión de reporte de indicadores, específicamente el de Preseleccionados y Remitidos que quedaron pendiente. Durante el mes de mayo ya se han tenido dos contactos con la nueva coordinadora Francy Álvarez, en primer lugar, solicitan a soporte SISE la creación de un usuario con perfil de orientador laboral. Y recientemente solicitaron una reunión virtual para socializar aspectos generales del SPE para el nuevo equipo. La reunión se programó para el día 01 de junio. **CAJASAN** Se envió correo de presentación como líder territorial el 09 de marzo, sin embargo, no se logra reunión virtual con el prestador por múltiples ocupaciones del prestador. Ellos realizan invitación de la inauguración de una Boutique de moda circular, la cual, por medio de la próxima solicitud de nueva autorización, desean incluir en sus servicios. El 07 de septiembre se realizaron contactos sobre el proyecto de solicitud de nueva autorización, se envía correo con la resolución de autorización vigente a solicitud del prestador. Se inician conversaciones constantes con respecto al proyecto de nueva solicitud de autorización. El mismo 07 de mayo se programa reunión de asistencia técnica para aclarar dudas e inquietudes sobre el proyecto de autorización. Los días 10, 11 y 21 de mayo se sostuvieron llamadas para aclaración de inquietudes sobre el proceso pendiente de autorización. El 22 de mayo se envía correo a subdirección de administración y seguimiento con el fin consultar la viabilidad de integrar formalmente la estrategia de innovación social y moda circular **MOBISO** dentro de nuestra ruta de atención ocupacional. El 26 de mayo se realiza por parte del prestador, solicitud a soporte SISE para la activación de un colaborador en la plataforma en los módulos: Gestión de intermediación, Demandantes, Notificaciones y alarmas y Reportes.

	IMEBU Se envió correo de presentación y solicitud de espacio virtual el 09 de marzo, logrando organización con el prestador encuentro virtual El 13 de marzo a las 8:30 am de presentación y articulación con el prestador. Posteriormente durante el mismo mes de marzo se tuvo contacto vía telefónica, en todos los casos con el fin de preguntar por las inconsistencias en la plataforma SISE. Durante el mes de abril se tuvieron tres contactos vía WhatsApp, manifestando inconsistencias graves en la plataforma y solicitando apoyo con el tema. Por lo que el 22 de abril se envía correo a soporte SISE, exponiendo el caso y apoyando la solución del mismo. Se volvió a repetir correo el 29 de abril y 02 de mayo. A parte de las constantes reclamaciones por las inconsistencias en el sistema SISE, no se han presentado más requerimientos por parte del prestador. **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER** El 09 de marzo se envió correo de presentación como líder y solicitud de encuentro virtual, sin embargo, el prestador no dio respuesta alguna. Se envió mensaje de WhatsApp y se realizaron llamadas y no se pudo establecer contacto. El pasado 27 de mayo se envió nuevamente correo con actualización de información. **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA** Se envió correo de presentación y solicitud de espacio virtual el 09 de marzo, logrando organización con el prestador encuentro virtual El 17 de marzo a las 4:30 pm de presentación y articulación con el prestador, donde se conoció a todo el equipo de trabajo y se dio a conocer la total disposición de apoyo como líder territorial. Con la coordinadora Marcela Peralta, se ha tenido contacto vía telefónica y WhatsApp para brindar información sobre capacitaciones y algunos inconvenientes con la plataforma SISE. No han tenido ningún requerimiento importante.

	UNIVERSIDAD SANTANDER UDES Se realizó contacto inicial mediante el envío de correo el día 09 de marzo, informando sobre el nuevo liderazgo territorial y solicitando espacio virtual para la presentación y conocimiento del equipo. Se logró concertar reunión virtual para el día 18 de marzo a las 8:30 am, donde se dio a conocer la dinámica de gestión territorial y la disposición de apoyo para todo lo relacionado con los servicios del SPE, a la reunión solo asistió Sebastián como coordinador general a cargo de los departamentos de Santander, Norte de Santander y Cesar. Durante el mes de abril se sostuvieron pocos encuentros, solo llamadas relacionadas con el vencimiento de la resolución de autorización. Se realizó monitoreo del avance en la construcción del proyecto. El 13 de mayo se realiza llamada de seguimiento para el proyecto de nueva solicitud de autorización y se programa reunión virtual el día 20 de mayo con el fin de aclarar dudas e inquietudes con respecto al mismo. En reunión del 20 se da orientación sobre la resolución 3229 de 2022 y los lineamientos para la presentación de la nueva solicitud de autorización, se presenta un avance del proyecto por parte del prestador y se realizan algunas observaciones. El 22 de mayo se realiza llamada y contacto vía WhatsApp para aclarar un punto pendiente de la última reunión realizada.

Arauca	El departamento de Arauca tiene como principales prestadores al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, con la cual tendremos contacto permanente por ser el único prestador autorizado directamente del territorio. **COMFIAR** Se realizó primer contacto mediante correo electrónico el día 09 de marzo, luego de recibir empalme con la información necesaria para el mismo. A partir de este momento se ha tenido comunicación permanente vía telefónica, WhatsApp, correo electrónico y reuniones virtuales, ya que es un operador muy activo. Se realizó la primera reunión virtual el día 11 de marzo para la presentación como líder territorial. Durante el mes de marzo se tuvieron cinco contactos vía WhatsApp, tocando temas sobre; capacitaciones, informe de colocaciones vigencia 2024 y 2025 y sobre el montaje del proyecto de nueva solicitud de autorización. Durante el mes de abril se tuvieron alrededor de 10 contactos con el prestador, apoyando temas de capacitación y del proyecto de solicitud de nueva autorización. Se tuvo reunión virtual el día 20 de abril, con fin de solucionar inquietudes sobre el proyecto. El lunes 27 de abril se tuvo nueva reunión virtual para ultimar detalles y aclarar nuevas dudas sobre la presentación del proyecto de solicitud de nuevas autorizaciones. El 07 de mayo se realiza el cargue de nueva solicitud de autorización en la página web del SPE y el prestador comparte el radicado para su seguimiento. Durante el mes de mayo se tuvieron 5 contactos con el prestador, solicitando apoyo con la plataforma SISE y las problemáticas de las mismas. Solicitaron información sobre el curso “hacia una estrategia de recuperación del empleo más verde y más justa en Colombia”.
Casanare	Asistencia técnica a prestadores marzo a mayo de 2026. Acompañamiento a los prestadores. Durante los meses de marzo, abril y mayo de 2026, se brindó asistencias técnicas y acompañamiento permanente a los operadores prestadores autorizados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. El mes de marzo de 2026 se realizó la presentación oficial del nuevo líder territorial ante los operadores: Comfacasanare, Asointra, Unitrópico.

	Con el propósito de fortalecer los canales de articulación y acompañamiento institucional. Así mismo, durante este periodo se realizaron asistencias técnicas orientadas al fortalecimiento de los procesos operativos y al cumplimiento de lineamientos del Servicio Público de Empleo: En el mes de marzo, -Apoyé la revisión de trámite de autorización de la Caja de Compensación Familiar Comfacasanare. -Participé en la capacitación SISE, UNITRÓPICO. -Participé en la capacitación SISE, (Módulo de Direccionamiento) ASOINTRA. En el mes de abril, -Apoyé en una segunda sesión la revisión de trámite de autorización de la Caja de Compensación Familiar Comfacasanare. Escenarios de articulación territorial. Durante el periodo de marzo a mayo no hemos sido convocados para asistir a reunión del Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo y de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare. NOTA: Se ha estado preguntando constantemente a través del enlace GATT. Acciones transversales realizadas con los prestadores Con los prestadores Comfacasanare, Asointra, Unitrópico. se adelantaron acciones orientadas a fortalecer la participación institucional en los espacios convocados por el Servicio Público de Empleo, entre las cuales se destacan: ● Difusión y refuerzo de información a través de WhatsApp, promoviendo el diligenciamiento del instrumento de caracterización. ● Envío de mensajes de recordatorio dirigidos a los prestadores, incentivando su inscripción y participación en el Encuentro Nacional de Prestadores. ● Socialización permanente de información relevante, resaltando la importancia de los espacios de articulación,

	fortalecimiento institucional e intercambio de experiencias. Otras acciones Se destacó la participación activa de los prestadores en los espacios de capacitación y talleres focalizados por tipología de prestador, así como en el plan de capacitaciones desarrollado por el Servicio Público de Empleo.

Huila	**CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFAMILIAR HUILA** Se realizó la presentación del líder territorial en el mes de marzo de 2026, para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. Durante el mes de marzo y abril se realizó la planeación conjunta de la Gira territorial en el Departamento del Huila con la participación de todos los prestadores. Así mismo se gestionó una visita del director de la entidad y la subdirectora de promoción a las instalaciones de comfamiliar para lo cual se mantuvo un diálogo con la el director de la caja en temas de articulación y trabajo mancomunado en aras de avanzar en los objetivos trazados dentro del ecosistema laboral de las dos partes. por otro lado se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo para que se haga efectiva la participación, así mismo se hizo la exhortación para que se diligenciara el instrumento de categorización y el formulario de registro e inscripción al encuentro de prestadores. **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA CORHUILA** Se realizó la presentación del líder territorial en el mes de marzo de 2026, para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. Durante el mes de marzo y abril se realizó la planeación conjunta de la Gira territorial en el Departamento del Huila con la participación de todos los prestadores. Así mismo se gestionó una visita del director de la entidad y la subdirectora de promoción a las instalaciones de corHuila para lo cual se mantuvo un diálogo con el rector de la corporación en temas de articulación y trabajo mancomunado en aras de poder activar un mecanismo de captación de puestos de trabajo a nivel internacional ya que corhuila está trabajando en temas de inteligencia artificial como una alternativa de avance y mejoramiento tecnológico. También se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo para que se haga efectiva la participación, así mismo se hizo la exhortación para que se diligenciara el instrumento de categorización y el formulario de registro e inscripción al encuentro de prestadores. **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE NAVARRA UNINAVARRA** Se realizó la presentación del líder territorial en el mes de febrero de 2026, para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema

	de interés y necesidad a que haya lugar. Durante el mes de marzo y abril se realizó la planeación conjunta de la Gira territorial en el Departamento del Huila, siendo la Universidad Uninavarra participante de la gira territorial donde se socializaron los temas de eje central como son : inclusión laboral, incentivos tributarios, proyecto Team, Empleo sin barreras entre otros. También se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo. **UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA** Se realizó la presentación del líder territorial en el mes de febrero de 2026, para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. Durante el mes de marzo y abril se realizó la planeación conjunta de la Gira territorial en el Departamento del Huila, siendo La universidad Surcolombiana la anfitriona del evento para lo cual se dispuso de toda la logística e instalaciones para el dia 14 de mayo poder recibir a los demás prestadores vinculantes y público en general al evento central donde se socializaron los temas de eje central como son : inclusión laboral, incentivos tributarios, proyecto Team, Empleo sin barreras entre otros. También se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo. **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA** La presentación del líder territorial se realizó en el mes de febrero de 2026, para lo cual se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. Durante el mes de marzo y abril se realizó la planeación conjunta de la Gira territorial en el Departamento del Huila, siendo la Universidad Cooperativa de colombia participante de la gira territorial donde se socializaron los temas de eje central como son : inclusión laboral, incentivos tributarios, proyecto Team, Empleo sin barreras entre otros. También se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo. Se realizó la invitación al taller de inmersión campo 1 programado por la entidad el día 26 de mayo para lo cual participó desde el nivel central ya que ésta es a nivel nacional.

Caldas	Entre los meses de febrero y mayo de 2026, se dio apertura al proceso de vinculación institucional con los prestadores autorizados del departamento de Caldas. En este marco, se realizó la presentación formal del liderazgo territorial y se habilitaron canales de contacto permanente para la gestión de solicitudes y el despliegue del acompañamiento técnico requerido. Posteriormente, se coordinaron y ejecutaron mesas de trabajo virtuales individuales con cada institución, orientadas a diagnosticar el estado operativo actual, identificar brechas de fortalecimiento y conocer los desafíos proyectados para la vigencia, permitiendo así estructurar una agenda de articulación ajustada a las realidades y cobertura de cada prestador. Como resultado, se consolidó un esquema de seguimiento continuo enfocado en el robustecimiento de la prestación del servicio, brindando asistencia técnica especializada y orientación frente a los lineamientos de la Unidad. De manera focalizada, se lideró el acompañamiento técnico a la Universidad Católica de Manizales y la Universidad de Manizales en la gestión integral de sus trámites de nueva autorización. **1. Asistencia técnica a prestadores** **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CALDAS – CONFA** Se desarrolló espacio de presentación institucional del liderazgo territorial y sesión de articulación con el equipo de la Agencia de Empleo. Durante la jornada se revisó la dinámica operativa, el alcance de la cobertura en el departamento y los requerimientos de apoyo técnico priorizados para el año en curso. A raíz de este acercamiento, se garantiza un canal de comunicación directo para la resolución de inquietudes, seguimiento a compromisos y transferencia de directrices de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Asimismo, se brindó asistencia técnica permanente frente a novedades operativas y procedimientos de los servicios autorizados, fortaleciendo la trazabilidad de la gestión del prestador. **COLEGIO INTEGRADO NACIONAL DE ORIENTE DE CALDAS – IES CINOC** Se efectuó la presentación formal como líder territorial y mesa de articulación con la coordinación de la bolsa de empleo. En el espacio se

	analizó el comportamiento de la operación, las condiciones de la autorización vigente y las necesidades de fortalecimiento orientadas a mejorar el impacto en la población de egresados. Producto de esta gestión, se consolidaron canales de comunicación institucional para el soporte técnico y operativo. Adicionalmente, se generaron orientaciones continuas sobre requerimientos normativos y actividades de intermediación, promoviendo la mejora en los procesos de gestión y el cumplimiento de los lineamientos del sistema. **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES** Se llevó a cabo sesión de presentación del liderazgo territorial y reunión técnica con la bolsa de empleo, con el fin de diagnosticar el estado de la prestación del servicio y concertar acciones de acompañamiento para la presente vigencia. Posteriormente, entre abril y mayo, se brindó acompañamiento técnico especializado en el trámite de nueva autorización administrativa, orientando sobre requisitos documentales, tiempos y lineamientos de la Resolución 3229 de 2022. Se realizó seguimiento constante al progreso de la solicitud, atendiendo dudas y articulando con las áreas internas para favorecer la fluidez del proceso. También se ha brindado acompañamiento permanente en la dificultad expresada de la universidad Católica de Manizales con la plataforma SISE. **UNIVERSIDAD DE MANIZALES** En cumplimiento de la estrategia de gestión técnica, se realizó la presentación institucional de la supervisión territorial y mesa de trabajo con los responsables del servicio de empleo, identificando las proyecciones operativas y los requerimientos técnicos prioritarios de la institución. Durante el periodo reportado se desarrolló asistencia técnica integral asociada al trámite de nueva autorización, brindando claridades sobre los procedimientos, la estructuración de soportes y la atención oportuna a observaciones. Este proceso permitió robustecer la gestión de la universidad y mantener un monitoreo permanente sobre los hitos alcanzados. Finalmente, en articulación con la Universidad de Manizales, se establecieron vínculos de comunicación con la Gobernación de Caldas, brindando acompañamiento técnico preliminar frente a su interés de constituirse como prestador del Servicio Público de Empleo, específicamente en relación con el diseño de la ruta de empleabilidad

	departamental. **Otros** Promoción y seguimiento a la participación de los prestadores en los espacios de capacitación, asistencia técnica y talleres focalizados organizados por el Servicio Público de Empleo, contribuyendo al fortalecimiento de competencias y a la apropiación de lineamientos estratégicos para la prestación del servicio.
Quindío	Durante el período entre los meses de febrero a mayo se consolidó el proceso de relacionamiento institucional con los prestadores del Servicio Público de Empleo del departamento del Quindío, mediante la presentación formal como líder territorial y la apertura de canales permanentes de comunicación para la atención de requerimientos y el acompañamiento técnico. Posteriormente, se desarrollaron espacios de articulación con los prestadores del territorio, permitiendo identificar sus principales necesidades, resolver inquietudes asociadas a la operación del servicio y establecer acciones de seguimiento orientadas al fortalecimiento institucional. Como resultado, se mantuvo un acompañamiento permanente a los prestadores del departamento, brindando orientación técnica, socialización de lineamientos e información de interés, así como apoyo en la atención de requerimientos relacionados con la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. ● **Asistencia técnica a prestadores** **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL QUINDÍO – COMFENALCO QUINDÍO** *Contactos: Malori Eliennie Cepeda Mateus y Alejandra Osorio.* Se realizó la presentación institucional como líder territorial y posteriormente se adelantaron espacios de articulación con el equipo responsable de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, con el propósito de conocer el estado de la operación, identificar necesidades de acompañamiento y fortalecer los canales de comunicación institucional. Durante el mes de marzo se brindó acompañamiento técnico para la resolución de inquietudes relacionadas con los procesos de autorizaciones, proporcionando orientación sobre los procedimientos y lineamientos aplicables. De igual manera, se mantuvo atención permanente a consultas operativas y requerimientos formulados por el

	prestador. Adicionalmente, se fortaleció la articulación con el equipo de comunicaciones de la entidad, promoviendo la difusión de información estratégica y la participación en actividades de interés para la red de prestadores. Estas acciones permitieron consolidar un acompañamiento continuo y oportuno, fortaleciendo la gestión desarrollada por el prestador en el territorio. **UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO** *Contactos: Natalia Alejandra Villegas Ramírez y Jaime Andrés Delgado de la Pava.* Se realizó la presentación institucional como líder territorial y se establecieron canales de comunicación permanentes con el equipo responsable de la bolsa de empleo de la institución, con el fin de facilitar la atención de requerimientos y el acompañamiento técnico cuando fuese requerido. Durante el período reportado se mantuvo disposición permanente para la atención de consultas y solicitudes institucionales. Asimismo, se compartió información relacionada con capacitaciones, jornadas de fortalecimiento, lineamientos y demás actividades de interés promovidas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. A la fecha, el prestador no ha requerido acompañamientos técnicos específicos o intervenciones particulares; sin embargo, se ha mantenido una comunicación constante que permite garantizar su vinculación a las estrategias institucionales y el acceso oportuno a información relevante para la operación del servicio. **Nota:** El acompañamiento a la Universidad La Gran Colombia y al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) no se detalla en el presente informe, toda vez que estas instituciones cuentan con acompañamiento y seguimiento directo por parte de líderes territoriales designados desde el nivel nacional de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, quienes orientan las acciones de articulación y fortalecimiento institucional correspondientes. **Otros** Promoción y seguimiento a la participación de los prestadores en los espacios de capacitación, asistencia técnica y talleres focalizados organizados por el Servicio Público de Empleo, contribuyendo al fortalecimiento de competencias y a la apropiación de lineamientos estratégicos para la prestación del servicio.

Risaralda	Durante los meses de febrero a mayo, se consolidó el proceso de relacionamiento institucional con los prestadores del Servicio Público de Empleo del departamento de Risaralda, mediante la presentación formal como líder territorial y el establecimiento de canales permanentes de comunicación para la atención de requerimientos y el acompañamiento técnico. Posteriormente, se desarrollaron reuniones de articulación con los diferentes prestadores del territorio, permitiendo identificar las características de su operación, reconocer necesidades de fortalecimiento institucional y establecer mecanismos de seguimiento acordes con las particularidades de cada modalidad de prestación. Como resultado, se mantuvo un acompañamiento permanente orientado a fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, facilitando la atención de consultas, la socialización de lineamientos institucionales y el seguimiento a las diferentes acciones desarrolladas por los prestadores del departamento. ● **Asistencia técnica a prestadores** **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA – COMFAMILIAR RISARALDA** Se realizó la presentación institucional como líder territorial y posteriormente se desarrolló una reunión de articulación con el equipo responsable de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, con el propósito de conocer el estado general de la operación, su cobertura territorial y las principales necesidades identificadas para la vigencia. A partir de este espacio se establecieron canales permanentes de comunicación para la atención de requerimientos, resolución de consultas y seguimiento a temas relacionados con la prestación de los servicios autorizados. Asimismo, se brindó acompañamiento técnico continuo frente a orientaciones institucionales y lineamientos emitidos por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, fortaleciendo la articulación entre la entidad y el prestador. Se ha brindado asistencia técnica frente a dificultades con la plataforma SISE y al reporte de información. **MUNICIPIO DE PEREIRA** Se realizó la presentación institucional como líder territorial y se adelantó una reunión de articulación con el equipo responsable de la Agencia Pública de Empleo del Municipio de Pereira, con el fin de conocer el

	estado de la prestación del servicio, identificar oportunidades de fortalecimiento y establecer mecanismos de coordinación para la atención de requerimientos institucionales. Durante el período reportado se mantuvo acompañamiento permanente mediante la atención de consultas, socialización de información de interés y orientación frente a lineamientos relacionados con la operación del Servicio Público de Empleo. Estas acciones permitieron fortalecer los canales de comunicación y consolidar una relación institucional cercana con el prestador. El municipio de Pereira estaba actualmente en la construcción del proyecto de viabilidad, con la cual se ha apoyado brindando asistencia técnica referente a la nueva autorización. **Otros** Promoción y seguimiento a la participación de los prestadores en los espacios de capacitación, asistencia técnica y talleres focalizados organizados por el Servicio Público de Empleo, contribuyendo al fortalecimiento de competencias y a la apropiación de lineamientos estratégicos para la prestación del servicio.

Tolima	**Asistencia técnica a prestadores** Comfatolima:Acompañamiento en proceso de autorización la cual fue emitida en el mes de marzo 2026 y gestiones a demanda. Comfenalco Tolima: Apoyo y seguimiento a solicitud de cambio de coordinador de punto autorizado y gestiones a demanda. Cafasur: Se ha venido realizando acompañamiento mediante reuniones al proceso del trámite de solicitud de renovación de autorización. Bolsa U Tolima: Se desarrolló capacitación de generalidades, normativa y ruta de la empleabilidad a equipo nuevo de trabajo. Capacitación con el equipo de trabajo de la bolsa en base a la resolución 293 de 2017, Indicadores de gestión. Bolsa U Ibagué: Se realizó capacitación introductoria al sistema SISE a solicitud del prestador con acompañamiento de la comisión SISE. **Escenarios de articulación territorial** ● Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo y Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Tolima: Se ha participado en 3 sesiones en la vigencia 2026. ● Agenda regional de empleo Tolima desarrollada con todos los prestadores, entes territoriales, empresarios y población en general el día 21 de mayo en las instalaciones de Comfamiliar Tolima Ibagué. **Otros** Participación activa de prestadores en los espacios de capacitación y talleres focalizados por tipología de prestador y plan de capacitaciones desarrollados desde el SPE.

San Andrés	**Asistencia técnica a prestadores** Cajasai: Se desarrolló capacitación de generalidades, normativa y ruta de la empleabilidad a equipo nuevo de trabajo y gestión a demanda del prestador. **Escenarios de articulación territorial** ● Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo y Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de San Andrés: Se ha participado en 2 sesiones en la vigencia 2026. ● Articulación entre prestadores (Cajasai, Ape SENA) y GATT san Andres para convocatoria al sector empresarial en el marco de cumplimiento de compromisos de la Subcomisión Departamental y Subcomité Sector Trabajo del San Andrés para el desarrollo del espacio de capacitación de Exenciones Tributarias Poblacionales.
Antioquia (Entes territoriales y cajas de compensación familiar)	**Alcaldía de Envigado** Realizamos presentación del liderazgo territorial para la vigencia 2026 y articulación con la coordinación de la agencia para reforzar la estructura y funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como el rol y alcance del Grupo de Gestión Técnica y los principales procesos de acompañamiento que se lideran desde la Subdirección de Promoción. Se han llevado a cabo acciones de refuerzo y acompañamiento para claridades frente a varias solicitudes que surgen desde la Unidad del SPE tales como instrumento de categorización de prestadores, circular de tratamiento de datos personales y recomendaciones frente a vacantes fraudulentas, registro bimestral de actividades poblacionales, plan de capacitaciones virtuales, Encuentro Nacional de Prestadores, Modelo de Inclusión Laboral, entre otros. Se brindó acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. Con el acompañamiento el prestador logró obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual.

	Durante el año 2026 se han gestionado 07 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Alcaldía de Envigado. **Alcaldía de Itagüí** Se han tenido acciones de refuerzo para seguir fortaleciendo conocimientos sobre una óptima prestación del servicio de orientación ocupacional y sus correspondientes registros en módulo de direccionamiento Sise, con el fin de mitigar la posible repetición de gestión cero por parte de la agencia de empleo. Realizamos presentación del liderazgo territorial para la vigencia 2026 y articulación con la coordinación de la agencia para reforzar la estructura y funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como el rol y alcance del Grupo de Gestión Técnica y los principales procesos de acompañamiento que se lideran desde la Subdirección de Promoción. También se ha acompañamiento para claridades frente a varias solicitudes que surgen desde la Unidad del SPE tales como instrumento de categorización de prestadores, circular de tratamiento de datos personales y recomendaciones frente a vacantes fraudulentas, registro bimestral de actividades poblacionales, plan de capacitaciones virtuales, Encuentro Nacional de Prestadores, Modelo de Inclusión Laboral, entre otros. Se brindó acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. Con el acompañamiento el prestador logró obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual. Durante el año 2026 se han gestionado 05 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Alcaldía de Itagüí. **Alcaldía de La Estrella** El prestador requirió asesoría sobre cómo potenciar y focalizar ferias de empleo con enfoque hacia la población del municipio y reforzar con el equipo directivo de la Alcaldía la importancia de estas acciones de promoción para logro de indicadores de empleabilidad y acompañamiento masivo en la prestación de servicios a los usuarios del municipio. Realizamos presentación del liderazgo territorial para la vigencia 2026 y

	articulación con la coordinación de la agencia para reforzar la estructura y funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como el rol y alcance del Grupo de Gestión Técnica y los principales procesos de acompañamiento que se lideran desde la Subdirección de Promoción. Se brindó acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. Con el acompañamiento el prestador logró obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual. Se ha dado asistencia técnica para claridades frente a varias solicitudes que surgen desde la Unidad del SPE tales como instrumento de categorización de prestadores, circular de tratamiento de datos personales y recomendaciones frente a vacantes fraudulentas, registro bimestral de actividades poblacionales, plan de capacitaciones virtuales, Encuentro Nacional de Prestadores, Modelo de Inclusión Laboral, entre otros. Durante el año 2026 se han gestionado 10 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Alcaldía de La Estrella. **Distrito especial de ciencia, tecnología e innovación de Medellín** Realizamos presentación del liderazgo territorial para la vigencia 2026 y articulación con la coordinación de la agencia para reforzar la estructura y funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como el rol y alcance del Grupo de Gestión Técnica y los principales procesos de acompañamiento que se lideran desde la Subdirección de Promoción. Se brindaron orientaciones técnicas para mitigar la incidencia de repetición en publicación de vacantes con salarios inferiores al mínimo legal vigente en la Bolsa Única de Empleo, y que al corroborar aleatoriamente correspondian a puestos de trabajo con salario mínimo o superior. Se acompañó técnicamente al prestador en el proceso de solicitud de modificación a la resolución actual, para que le fuera autorizada la apertura de nuevos puntos de atención en el municipio. Se ha dado asistencia técnica para claridades frente a varias solicitudes que surgen desde la Unidad del SPE tales como instrumento de categorización de prestadores, circular de tratamiento de datos personales y recomendaciones frente a vacantes fraudulentas, registro bimestral de

	actividades poblacionales, plan de capacitaciones virtuales, Encuentro Nacional de Prestadores, Modelo de Inclusión Laboral, entre otros. Durante el año 2026 se han gestionado 06 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo del Distrito en Medellín. **Alcaldía de Sabaneta** Se brindó acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. Con el acompañamiento el prestador logró obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual. También se han dado claridades frente a varias solicitudes que surgen desde la Unidad del SPE tales como instrumento de categorización de prestadores, circular de tratamiento de datos personales y recomendaciones frente a vacantes fraudulentas, registro bimestral de actividades poblacionales, plan de capacitaciones virtuales, Encuentro Nacional de Prestadores, Modelo de Inclusión Laboral, entre otros. Durante el año 2026 se han gestionado 04 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Alcaldía de Sabaneta. **Municipio de Bello** Realizamos sesión de refuerzo sobre diversas temáticas del SPE tales como normatividad general, orientaciones para prestación de servicios con calidad, cambios en roles de la agencia y cursos virtuales para fortalecimiento en conocimientos sobre SPE por parte del equipo de trabajo. Se brindó acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. El prestador está avanzando en el trámite para obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual.

	Durante el año 2026 se han gestionado 04 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Municipio de Bello. **Municipio de Caldas** Se realizó la socialización de los alcances del liderazgo territorial y las diferentes interacciones del prestador con otras dependencias de la Unidad, clarificando elementos funcionales de cada área. Se brindó acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. Con el acompañamiento el prestador logró obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual. Se entregaron herramientas para autocapacitación del equipo de trabajo de la agencia, con el fin de fortalecer conocimientos sobre varias temáticas del SPE como normatividad, sistema de información, inclusión laboral, entre otros. Durante el año 2026 se han gestionado 06 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Municipio de Caldas. **Municipio de Rionegro** Realizamos presentación del liderazgo territorial para la vigencia 2026 y articulación con la coordinación de la agencia para reforzar la estructura y funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como el rol y alcance del Grupo de Gestión Técnica y los principales procesos de acompañamiento que se lideran desde la Subdirección de Promoción. Además se han dado claridades frente a varias solicitudes que surgen desde la Unidad del SPE tales como instrumento de categorización de prestadores, recomendaciones frente a vacantes fraudulentas, Encuentro Nacional de Prestadores, entre otros. Durante el año 2026 se han gestionado 07 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Municipio de Rionegro. **Comfama** Se realizó la socialización de los alcances del liderazgo territorial y las diferentes interacciones del prestador con otras dependencias de la

	Unidad, clarificando elementos funcionales de cada área y los principales procesos de acompañamiento que se lideran desde la Subdirección de Promoción. Se han tenido diversos espacios con el prestador para acompañamiento en diversos temas como por ejemplo brindar orientaciones técnicas para mitigar la incidencia de repetición en publicación de vacantes con salarios inferiores al mínimo legal vigente en la Bolsa Única de Empleo, y que al corroborar aleatoriamente correspondian a puestos de trabajo con salario mínimo o superior. Elementos de gestión de vacantes transnacionales, mitigación de riesgo de repetición, gestión cero para algunos servicios de las estrategias móviles, gestión de plazas de práctica, entre otros. Se brindó acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. Con el acompañamiento el prestador logró obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual. Durante el año 2026 se han gestionado 22 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Comfama. **Comfenalco Antioquia** Realizamos presentación del liderazgo territorial para la vigencia 2026 y articulación con la coordinación de la agencia para reforzar la estructura y funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como el rol y alcance del Grupo de Gestión Técnica y los principales procesos de acompañamiento que se lideran desde la Subdirección de Promoción. Se ha brindado acompañamiento técnico para la prestación de servicios de empleo en el marco de la solicitud de nueva autorización, integral en varios momentos y durante todas las fases del proceso de solicitud, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios con recomendaciones de acciones de mejoramiento para la nueva vigencia de autorización y alcances de la respuesta en carta de observaciones. El prestador está avanzando en el trámite para obtener su nueva autorización antes del vencimiento de la actual.

	También se han dado claridades frente a varias solicitudes que surgen desde la Unidad del SPE tales como instrumento de categorización de prestadores, circular de tratamiento de datos personales y recomendaciones frente a vacantes fraudulentas, registro bimestral de actividades poblacionales, plan de capacitaciones virtuales, Encuentro Nacional de Prestadores, Modelo de Inclusión Laboral, entre otros. Durante el año 2026 se han gestionado 22 acciones de asistencia técnica por demanda para la agencia de empleo Comfenalco Antioquia.
Antioquia (Bolsas de Empleo IES)	**Asistencia técnica a prestadores** **Universidad de Medellín** Se realizó envió de carta de presentación al prestador con la designación de líder territorial y se programó reunión para el otro mes. Se programó reunión virtual para el siguiente mes por ocupación de agenda del prestador. El día 05 de mayo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio bolsa de empleo de educación superior Universidad de Medellín, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se tratarón temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización y los avances obtenidos en el desarrollo de la nueva autorización. El día 19 de mayo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio bolsa de empleo de educación superior Universidad de Medellín, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar y socializar los formularios, link y herramientas a diligenciar, participación a talleres y capacitaciones, evento de encuentro Nacional con prestadores para el 30 de julio de 2026. **Escuela de Ingeniería de Antioquia - EIA** Se realizó envió de carta de presentación al prestador con la designación de líder territorial y se programó reunión para el siguiente mes. Se programó reunión virtual de seguimiento y acompañamiento con la bolsa de empleo EIA, Catalina Yépez, se conectó, pero no participó de la reunión. El día 06 de mayo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio bolsa de empleo de educación superior Escuela de Ingeniería de Antioquia-EIA, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización y los avances

	obtenidos en el desarrollo de la nueva autorización. Del 07 al 30 de mayo del año en curso, No fue posible llevar a cabo el seguimiento de las actividades y compromisos con el prestador Escuela de Ingeniería de Antioquia – EIA, debido a que se les programó reuniones virtuales deo veces y no asistió como tampoco responden las llamadas, mensaje de whatsapp; lo que hace imposible conocer si dieron cumplimiento a las actividades de diligenciamiento de formularios, herramientas y encuesta de link del evento encuentro Nacional de prestadores. **Tecnológico de Antioquia** Se realizó envió de carta de presentación al prestador con la designación de líder territorial y se programó reunión para el siguiente mes. Se programó reunión virtual para el siguiente mes por ocupación de agenda del prestador. **Universidad de Antioquia** Se realizó envió de carta de presentación al prestador con la designación de líder territorial y se programó reunión para el siguiente mes. Se realizó reunión virtual para dar a conocer al prestador la Resolución de 1018 del 19 de marzo de 2026, pérdida de ejecutoriedad de la autorización 0195 del 11 de mayo de 2022, como bolsa de empleo. **Instituto Tecnológico Metropolitano** Se brindó acompañamiento de seguimiento al prestador para darle a conocer los procedimientos a seguir en la nueva actualización de la resolución de autorización que expira el 24 de julio de 2026. Se les envió guías de apoyo para la elaboración del proyecto de viabilidad y se proyectó radicar la solicitud en 15 días hábiles. Se realizó reunión virtual de seguimiento y acompañamiento a la bolsa de empleo ITM, para conocer los avances en la construcción del proyecto de viabilidad de la nueva autorización **Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid** Conocer los avances adelantados en el trámite de la nueva solicitud de autorización Se les envió guías de apoyo para la elaboración del proyecto de viabilidad y se les dio a conocer la expiración de la resolución actual 31 de agosto de

	2026, y se les indico iniciar el proceso de la nueva solicitud antes de los 3 meses de su vencimiento. Se realizó reunión virtual de seguimiento y acompañamiento con el prestador bolsa de empleo Politécnico Jaime Isaza Cadavid, para orientar, despejar dudas, inquietudes y conocer los avances en la solicitud de la nueva autorización, la cual se proyectó radicar el 30 de abril de 2026. El día 19 de mayo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio bolsa de empleo de educación superior Politécnico Jaime Isaza Cadavid, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización, Formularios, link y herramientas a diligenciar, encuentro con prestadores para el 30 de julio de 2026 **Colegio Mayor de Antioquia** Se realizó reunión virtual con el prestador para conocer inquietudes y necesidades Yessica Jaramillo, me indicó que por situaciones de ofertas laboral decidieron cambiar de plataforma - Empleo.com a Magneto, que dadas las circunstancias acaecidas presentaron la solicitud de ajuste al SPE, el 17 de marzo de 2026 En cuanto a la inclusión laboral, no han tenido usuarios con condiciones especiales pero que se tiene claro el foco y la pertinencia para ese grupo sin importar las condicione o barreras para acceder a los programas Frente a la proyección de la tasa de vinculación, se tiene proyectado alcanzar una tasa de vinculación del 75% ya que para el 2025, obtuvieron un número de 54 vacantes de las cuales 44 fueron efectivas en la vinculación laboral El día 26 de mayo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio bolsa de empleo de educación superior Colegio Mayor de Antioquia, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar y socializar los formularios, link de la encuesta, herramientas a diligenciar, y conocer la participantes al evento de encuentro Nacional con prestadores programado para el 30 de julio de 2026.

Meta	Asistencia técnica a prestadores marzo a mayo de 2026. Acompañamiento a los prestadores. Durante los meses de marzo, abril y mayo de 2026, se brindó asistencia técnica y acompañamiento permanente a los operadores prestadores autorizados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. El mes de marzo de 2026 se realizó la presentación oficial del nuevo líder territorial ante los operadores: COFREM, ALCALDÍA DE GUAMAL, , UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS, ALCALDÍA DE PUERTO GAITÁN, ALCALDÍA CASTILLA LA NUEVA, ALCALDÍA DE ACACÍAS, ALCALDÍA DE VILLAVICENCIO. En el mes de abril de 2026 se realizó la presentación oficial del nuevo líder territorial ante el operador: ALCALDÍA DE CABUYARO, debido a que es de reciente creación y autorizada por el SPE. Con el propósito de fortalecer los canales de articulación y acompañamiento institucional. Así mismo, durante este periodo se realizaron asistencias técnicas orientadas al fortalecimiento de los procesos operativos y al cumplimiento de lineamientos del Servicio Público de Empleo: En el mes de marzo, -Se realizó espacio de articulación con la Agencia de Empleo-EnteTerritorial ALCALDÍA DE GUAMAL META; en el espacio se contextualizó a los actores sobre líneas de acción del Servicio Público de Empleo y las actividades en territorios de hidrocarburos, orientación en el manejo y uso de la plataforma SISE y demás temas en general de asistencia técnica. En el mes de abril, -Realicé reunión con un prestador nuevo autorizado del Servicio Público de Empleo, que corresponde al departamento Meta, con el fin de identificar las necesidades frente a la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo ALCALDÍA DE CABUYARO. -Se remiten enlaces de las guías del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios a la Alcaldía de Villavicencio. -Se remiten tutoriales de SISE y hidrocarburos, previa a las sesiones de

	capacitación a la Alcaldía de Cabuyaro. En el mes de mayo, -Apoyé la reunión con la Caja de Compensación Familiar – Cofrem retornados asistencia técnica. -Apoyé en la Revisión del sistema SISE, acceso de usuarios y generalidades del SPE, con la Alcaldía de Cabuyaro-Meta. -Apoyé en la Jornada de Fortalecimiento en Medidas Especiales para la Priorización MOL, Alcaldía de Cabuyaro-Meta. -Realicé Reunión de orientación al trámite autorización con la Alcaldía Catilla la Nueva-Meta. Por asignación en la Comisión de Autorizaciones, realicé la siguiente asistencia técnica para la creación de agencia a un potencial prestador: -Realicé Sesión de Contextualización - Unidad del Servicio Público de Empleo y Fundación FEMAMI, departamento del Meta. Escenarios de articulación territorial. Durante el periodo de marzo Participé en la reunión del Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo y de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformado para el departamento del Meta, en representación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como líder asignada para realizar acciones en el territorio. Acciones transversales realizadas con los prestadores Con los prestadores COFREM, ALCALDÍA DE GUAMAL, UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS, ALCALDÍA DE PUERTO GAITÁN, ALCALDÍA CASTILLA LA NUEVA, ALCALDÍA DE ACACÍAS, ALCALDÍA DE VILLAVICENCIO Y ALCALDÍA DE CABUYARO, se adelantaron acciones orientadas a fortalecer la participación institucional en los espacios convocados por el Servicio Público de Empleo, entre las cuales se destacan: ● Difusión y refuerzo de información a través de WhatsApp, promoviendo el diligenciamiento del instrumento de caracterización. ● Envío de mensajes de recordatorio dirigidos a los prestadores, incentivando su inscripción y participación en el Encuentro Nacional de Prestadores. ● Socialización permanente de información relevante,

	resaltando la importancia de los espacios de articulación, fortalecimiento institucional e intercambio de experiencias. Otras acciones Se destacó la participación activa de los prestadores en los espacios de capacitación y talleres focalizados por tipología de prestador, así como en el plan de capacitaciones desarrollado por el Servicio Público de Empleo.
Putumayo	Asistencia técnica a prestador marzo a mayo de 2026 Acompañamiento al prestador. Durante los meses de marzo, abril y mayo de 2026, se brindó asistencia técnica y acompañamiento permanente al operador Comfaputumayo, prestador autorizado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. El 5 de marzo de 2026 se realizó la presentación oficial del nuevo líder territorial ante el operador Comfaputumayo, con el propósito de fortalecer los canales de articulación y acompañamiento institucional. Así mismo, durante este periodo se realizaron asistencias técnicas dirigidas a la Caja de Compensación Familiar del Putumayo, orientadas al fortalecimiento de los procesos operativos y al cumplimiento de lineamientos del Servicio Público de Empleo. Escenarios de articulación territorial. El 22 de mayo de 2026 se participó en la segunda reunión del Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo y de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Putumayo. Con esta participación, se registra una sesión atendida durante la vigencia 2026. Agenda Regional de Empleo – Putumayo El 27 de marzo de 2026 se socializó la agenda, planificación y logística de las actividades del Sector Trabajo y de la oferta pública sectorial programadas para el mes de abril y el segundo cuatrimestre de 2026. Estas acciones fueron abordadas en el espacio desarrollado el 28 de mayo de 2026. Acciones transversales realizadas con el prestador Con el prestador Comfaputumayo se adelantaron acciones orientadas a

	fortalecer la participación institucional en los espacios convocados por el Servicio Público de Empleo, entre las cuales se destacan: ● Difusión y refuerzo de información a través de WhatsApp, promoviendo el diligenciamiento del instrumento de caracterización. ● Envío de mensajes de recordatorio dirigidos a los prestadores, incentivando su inscripción y participación en el Encuentro Nacional de Prestadores. ● Socialización permanente de información relevante, resaltando la importancia de los espacios de articulación, fortalecimiento institucional e intercambio de experiencias. Otras acciones Se destacó la participación activa de los prestadores en los espacios de capacitación y talleres focalizados por tipología de prestador, así como en el plan de capacitaciones desarrollado por el Servicio Público de Empleo.
Cesar	**CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFAMILIAR** Desde el día 13 de marzo de 2026 en el cual se realizó la presentación del líder territorial se ha mantenido total disposición para articular cualquier tema de interés y necesidad a que haya lugar. Es de resaltar que al comienzo del trimestre obtuvieron nueva resolución de autorización. En el mes de abril se le realizó la invitación y articulación de la conmemoración del día nacional de la memoria y la solidaridad con las víctimas del conflicto armado en la ciudad de Valledupar convocado por el Ministerio de Minas y Energía. por otro lado se les ha venido recordando en cada oportunidad en que se realizan capacitaciones programadas por el servicio público de empleo para que se haga efectiva la participación, así mismo se hizo la exhortación para que se diligenciara el instrumento de categorización y el formulario de registro e inscripción al encuentro de prestadores.

Privados Líder Territorial:	**Asistencia técnica a prestadores** **Agencias Privadas Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo** **Departamento(s):** BOGOTA, D.C. **Prestador:** ANDI MÁS EMPLEO S.A.S. El día 06 de abril de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo ANDI MÁS EMPLEO S.A.S, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización y referente a servicios especializados. Se caracterizan por ser muy activos en la realización de consultas, manteniendo un interés constante en la aclaración y seguimiento de los diferentes temas. **Prestador:** HOYTRABAJAS.COM S.A.S. **Asistencia técnica**: El día 10 de marzo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo HOYTRABAJAS.COM S.A.S, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. No son tan activos con consultas . **Prestador:** SOCIEDAD BD GUIDANCE SAS BIC **Asistencia técnica**: El día 10 de marzo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo SOCIEDAD BD GUIDANCE SAS BIC, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización y manifestaron tener inconvenientes con el tema de reportes, por lo que no presentaron el reporte a tiempo. **Prestador:** ACIERTA HEADHUNTER S.A.S **Asistencia técnica**: Muy complicada la comunicación se les había enviado correo y nunca respondían, me logré comunicar con ellos, me manifestaron que la agencia radicó la solicitud de nueva autorización. Posteriormente, se le realizaron observaciones, las cuales fueron

	subsanadas el día 11 de febrero de 2026. Al verificar en el sistema el número de radicado correspondiente, esta figura actualmente en estado “radicado”. ya tiene oficio de autorización expirada desde el 13,03,2026. se supone que están a la espera del trámite que radicaron. Actualmente les notificaron la resolución de expiración. 06.04.2026 **Prestador:** ARISTOS CONSULTORES DE GERENCIA **Asistencia técnica**: El prestador realizó una solicitud por correo electrónico con el fin de obtener información sobre el trámite para la nueva autorización, manifestando inquietudes relacionadas con el proceso, los requisitos y la antelación con la que debía adelantarse la solicitud. En respuesta a esta solicitud, se programó una sesión de capacitación el día 27 de febrero de 2026. Durante esta jornada se contó con el apoyo de la compañera Ángela Patricia Estupiñán, quien acompañó la presentación del proceso. Asimismo, se aprovechó el espacio para realizar la presentación como líder territorial ante el prestador. El 12 de mayo del presente año, recibí una solicitud para generar un espacio de aclaración de dudas relacionadas con la carta de observaciones. Teniendo en cuenta que este tema no corresponde a las competencias de Gestión Técnica, se orientó a la persona para que remitiera un correo electrónico al área de Administración y Seguimiento, con el fin de atender y aclarar las inquietudes presentadas, ese mismo día enviaron correo con copia a mí. **Prestador:** ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - ASENOF **Asistencia técnica**: El día 10 de marzo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo ASENOF, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. Se brindó asesoría relacionada con la Ley 1581 de 2012 sobre tratamiento de datos personales, atendiendo y resolviendo las dudas e inquietudes presentadas. **Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo** **Prestador:** CEAL AGENCIA DE EMPLEO S.A.S. **Asistencia técnica**: El día 4 de marzo de 2026 se envió correo electrónico

	a los dos contactos registrados; sin embargo, en ambos casos se recibió notificación de que las direcciones no existen. Ese mismo día se intentó establecer comunicación a través de WhatsApp, sin obtener respuesta. Posteriormente, el 11 de marzo de 2026 se realizó un nuevo intento de contacto mediante mensajes y llamadas telefónicas, sin que hasta la fecha haya sido posible establecer comunicación. No ha sido posible establecer comunicación con el prestador; adicionalmente, la resolución tiene fecha de vencimiento el 17/10/2026. Se les envía información por correo electrónico **Prestador:** CORPORACIÓN INDUSTRIAL MINUTO DE DIOS **Asistencia técnica**: El día 12 de marzo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo CORPORACIÓN INDUSTRIAL MINUTO DE DIOS, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. Manifestaron que ya realizaron la radicación de la nueva solicitud y que actualmente se encuentran a la espera del trámite correspondiente. De igual manera, expresaron su interés en conocer el cronograma del próximo Encuentro Nacional de Prestadores, resaltando que valoran y disfrutan participar activamente en estos espacios. El día 08 de mayo les fue notificada la resolución de autorización No 187 del 8 de mayo de 2026. **Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo** **Prestador:** CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS **Asistencia técnica**: El día 15 de abril de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. Además, se brindó asistencia técnica relacionada con el vencimiento de la resolución de autorización y el proceso de nueva autorización, orientando sobre requisitos, tiempos y documentos necesarios, especialmente frente a la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios.

	Prestador: DGNET COLOMBIA/COMPUTRABAJO **Asistencia técnica**: El día 26 de marzo de 2026 se realizó una reunión virtual con el prestador de servicios Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo DGNET COLOMBIA/COMPUTRABAJO, con el objetivo de brindar acompañamiento y orientar las dudas e inquietudes presentadas por el prestador. Durante la jornada se abordaron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización, así como los avances obtenidos en el trámite y desarrollo de la nueva autorización. Se les brindó asistencia técnica enviando un correo donde podían solicitar la asesoría previa, dado que tenían inquietudes frente al borrador del proyecto de viabilidad. El día 20 de mayo del presente año les notificaron la carta de observaciones. **Prestador:** EGON ZEHNDER SAS **Asistencia técnica**: El día 4 de marzo de 2026 se envió correo electrónico a los dos contactos registrados; sin embargo, en ambos casos se recibió notificación de que las direcciones no existen. Ese mismo día se intentó establecer comunicación a través de WhatsApp, sin obtener respuesta. Posteriormente, el 11 de marzo de 2026 se realizó un nuevo intento de contacto mediante mensajes y llamadas telefónicas, sin que hasta la fecha haya sido posible establecer comunicación. Se les envía información por correo. **Prestador:** FUNDACIÓN ACERTAR FORMAMOS PERSONAS APOYAMOS EMPRESAS **Asistencia técnica**: El día 11 de marzo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo FUNDACIÓN ACERTAR FORMAMOS PERSONAS APOYAMOS EMPRESAS, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. **Prestador:** FUNDACIÓN TEXMODAS **Asistencia técnica**: El 04 de mayo se compartió material técnico y pedagógico orientado al fortalecimiento de capacidades operativas del equipo de la agencia privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo FUNDACIÓN TEXMODAS, incluyendo manuales, tutoriales,

	grabaciones y documentos de apoyo relacionados con el uso de la plataforma SISE. **Prestador:** HUNTY JOBS S.A.S **Asistencia técnica**: El día 11 de marzo de 2026 se realizó reunión virtual con el prestador del servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo HUNTY JOBS S.A.S., con el propósito de brindar acompañamiento y orientar las dudas e inquietudes del prestador. Durante la sesión se abordaron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. En el mismo espacio, el prestador manifestó que no continuará con la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, debido a que enfocará su actividad en el desarrollo de software. En consecuencia, se le indicó la necesidad de comunicar formalmente dicha decisión por escrito ante la Unidad. Actualmente, el prestador cuenta con la Resolución No. 0156 del 15 de abril de 2026, mediante la cual se declaró la pérdida de ejecutoriedad, acto administrativo que fue notificado en la misma fecha. A la fecha, no se encuentra prestando servicios. **Prestador:** JDV PARTNERS S.A.S **Asistencia técnica**: Se brindó asistencia técnica especializada en relación con el trámite de nueva autorización administrativa para la agencia privada lucrativa JDV PARTNERS S.A.S, orientando sobre el marco normativo vigente, las diferencias entre los trámites de autorización y modificación, los requisitos documentales exigidos por la Resolución 3229 de 2022 y los tiempos asociados al proceso. **Prestador:** LEADERSEARCH SAS **Asistencia técnica**: Se brindó asistencia técnica especializada mediante un correo donde se les envía todo lo relacionado con el trámite de nueva autorización administrativa para la agencia privada lucrativa LEADERSEARCH SAS, orientando sobre el marco normativo vigente, con las respectivas guías, los requisitos documentales exigidos por la Resolución 3229 de 2022 y los tiempos asociados al proceso. **Prestador:** LINAJJE SAS **Asistencia técnica**: El día 10 de marzo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo LINAJJE SAS, con el objetivo de brindar

	acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. **Prestador:** PSYCONOMETRICS SAS **Asistencia técnica**: El día 26 de marzo se brindó asistencia técnica especializada mediante un correo donde se les envía todo lo relacionado con el trámite de nueva autorización administrativa para la agencia privada lucrativa PSYCONOMETRICS SAS, orientando sobre el marco normativo vigente, con las respectivas guías, los requisitos documentales exigidos por la Resolución 3229 de 2022 y los tiempos asociados al proceso. **Prestador:** REQLUT COLOMBIA SAS **Asistencia técnica**: Se brindó asistencia técnica especializada mediante un correo donde se les envía todo lo relacionado con el trámite de nueva autorización administrativa para la agencia privada lucrativa REQLUT COLOMBIA SAS, orientando sobre el marco normativo vigente, con las respectivas guías, los requisitos documentales exigidos por la Resolución 3229 de 2022 y los tiempos asociados al proceso. **Prestador:** TALENTOP S.A.S **Asistencia técnica**: El día 07 de abril de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo TALENTOP S.A.S, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. El día 08 de abril del presente año les envié correo donde se les compartía todo lo relacionado con el trámite de nueva autorización administrativa, orientando sobre el marco normativo vigente, con las respectivas guías, los requisitos documentales exigidos por la Resolución 3229 de 2022 y los tiempos asociados al proceso. **Prestador:** TICJOB S.A.S **Asistencia técnica**: El día 14 de abril de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo TICJOB S.A.S, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización.

	Prestador: VINCU SAS **Asistencia técnica**: Se envió correo electrónico el 2 de marzo de 2026 sin embargo, se recibió notificación de que la dirección de correo electrónico no existe, no tienen WhatsApp; marcó y no contestan, a la fecha no ha sido posible establecer comunicación. No ha sido posible establecer comunicación con el prestador. Está información se le envió por correo electrónico a Diego Santos el coordinador. **Prestador:** VOSAVOS SAS **Asistencia técnica**: El día 09 de marzo se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo VOSAVOS SAS, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. **Prestador:** DISRUPTIA S.A.S. **Asistencia técnica**: El día 14 de abril de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo DISRUPTIA S.A.S., con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. **Prestador:** GENERACIÓN DE TALENTOS SAS **Asistencia técnica**: El día 10 de marzo de 2026, se realizó reunión virtual con el prestador de servicio Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo GENERACIÓN DE TALENTOS SAS, con el objetivo de brindar acompañamiento, orientar las dudas e inquietudes del prestador, se trataron temas relacionados con la fecha de expiración de la resolución de autorización. **Prestador:** HOLDING CONSULTANTS **Asistencia técnica**: El 04 de mayo se compartió material técnico y pedagógico orientado al fortalecimiento de capacidades operativas del equipo de la agencia privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo HOLDING CONSULTANTS, incluyendo manuales, tutoriales, grabaciones y documentos de apoyo relacionados con el uso de la

	plataforma SISE. **Con todos los prestadores relacionados se han realizado las siguientes actividades:** Se realizó convocatoria y promoción de la participación de los prestadores de agencias privadas en la sesión correspondiente al campo 1 del Modelo de Inclusión Laboral, promoviendo el fortalecimiento de capacidades en materia de inclusión y gestión de la empleabilidad. Se efectuó seguimiento y recordatorio permanente a los prestadores sobre las sesiones del Plan Anual de Capacitaciones liderado por la Unidad, desarrolladas desde el mes de marzo y programadas los terceros miércoles de cada mes, promoviendo la participación activa de los prestadores. Se adelantaron acciones de promoción orientadas a incentivar la inscripción y participación de los prestadores en el Encuentro Nacional de Prestadores (ENP), fortaleciendo los espacios de articulación, intercambio de experiencias y fortalecimiento técnico de la red.

Privados Líder Territorial: Juan Carlos Cepeda	**AGENCIAS PRIVADAS LUCRATIVAS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO** **Prestador: KEY EXECUTIVES HEADHUNTER S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se desarrolló reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 25 de marzo de 2026, donde Lorena Castro, de la Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo, agradece por el espacio, manifiesta que estarán atentas a la comunicación junto a Heylin del Villar. Comentan que tienen interés en conocer el tema de la transnacionalidad para una nueva autorización en la próxima resolución y cómo se debe iniciar el trámite de la nueva autorización, teniendo en cuenta que se debe iniciar a programar dicho trámite en el mes de noviembre. Se indica que se tiene proyectada una Jornada de capacitación para Prestadores del SPE – Zona Costa Atlántica / Barranquilla, que se estará comunicando oportunamente para que se vayan agendando para el mes de abril. **Prestador: CREWIT RESOURCING COLOMBIA S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se desarrolló reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 17 de abril de 2026. Se verificó fecha de expiración de la autorización 30 de julio de 2027. Vanesa Tamayo, Coordinadora de los temas del SPE por parte del prestador, agradece el espacio, reitera sus datos de contacto, tanto correo electrónico como celular, también es la Community Manager de la Agencia. Presenta a otras integrantes del equipo: Dayana Pérez y Alejandra Ospino. **Prestador: DIGITAL BUSINESS CENTER S.A.S.** **Asistencia Técnica:** El 24 de marzo de 2026 solicitó orientación para cancelar la autorización, ya que no desean continuar con la prestación del servicio. Se le indicó que sería dirigir una comunicación a la Subdirección de administración y seguimiento, firmada por el Representante Legal, informando que no continúan e informando las razones. En atención a esa solicitud, le fue expedida la Resolución 0192 de Pérdida de ejecutoriedad, del 14 de mayo de 2026. **Prestador: ASENSUS LAB S.A.S**

	Asistencia Técnica: Solicita ayuda para una situación que se presenta cuando sube una vacante, por ejemplo, de Barranquilla, pero solo se pueden postular candidatos de Bogotá, y eso les ha generado inconvenientes. Se desarrolló con éxito la reunión virtual de presentación del líder territorial con el prestador, el 25 de marzo de 2026 **Prestador: MAGNETO GLOBAL S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se desarrolló con éxito la reunión virtual del líder territorial con el prestador el 24 de marzo de 2026. Manifestaron que presentan un reto con unas vacantes de cargos operativos en algunos territorios, ya que su alcance es nacional, aunque están ubicados en Antioquia. Dificultad en cuanto a falta de candidatos para perfiles operativos en Antioquia, Bogotá, algunos municipios de Cundinamarca, Valle, principalmente. Si es posible hacer una sinergia con otros prestadores que estén ubicados en esos territorios, si existe alguna regulación por parte del SPE con la que se puedan compartir información de candidatos de otros prestadores. **Prestador: ADECCO** **Presenta una novedad en el cambio de coordinador**, en base de datos aparece Daniella Valencia, pero ahora es Laura Álvarez Charry. **Asistencia Técnica:** El 19 de mayo solicita por correo electrónico colaboración con el cargue del reporte del SPE correspondiente al mes de abril, ya que por parte de ellos no fue posible registrar dentro de la fecha estipulada. Quien estaba como coordinadora era Daniella Valencia Yepes, celular: 320 4952909. Ella informa que ya no hace parte de la organización. Que ahora deben comunicarse con Edwin Chaves, al correo electrónico: edwin.chaves@adecco.com Se le ha escrito 24 de marzo, 7 de abril, sin obtener respuesta. Me contacté al número fijo 601 5169494 el 13 de abril de 2026, donde me informan que el único canal autorizado es el correo edwin.chaves@adecco.com Se logró el día 13 de abril, contacto con Lina paola López lina.lopez@adecco.com y Laura Álvarez Charry 3178545237 lauram.alvarez@adecco.com para definir una fecha de reunión

	Prestador: ARQUIUS COLOMBIA S.A.S (NORMANBROADBENT) **Asistencia Técnica:** Se desarrolló el día 24 de marzo la reunión virtual de presentación del líder territorial con el prestador. Se reiteró que se aproxima la fecha de expiración de la Resolución (8 de noviembre de 2026). Que seis meses antes de esta fecha, ir preparando documentación y demás para un adecuado trámite de solicitud de nueva autorización. María Paula Morales, comenta la importancia que se tenga en cuenta las Agencias Privadas Lucrativas, con un enfoque especial ya que su tipología las hace muy diferentes que los demás prestadores. **Prestador: COALLY S.A.S.** **Asistencia Técnica:** El 24 de marzo se desarrolló reunión virtual del líder territorial con el prestador. Se indicó por parte del Líder territorial, que se aproxima la fecha de expiración de la Resolución (13 de diciembre de 2026). Que seis meses antes de esta fecha, se genera la alerta para iniciar a preparar documentación y demás para un adecuado trámite de nueva autorización. Andrea Vivas solicita que los tengan en cuenta para invitarlos y darles a conocer la agenda de eventos y actividades para participar. **Prestador: COMPETENCIA HUMANA S.A.S**. **Asistencia Técnica:** El 7 de abril de 2026 se brinda apoyo sobre plataforma SISE, el prestador es Virtual y su alcance es nacional, sin embargo solo puede trabajar Bogotá. Se solicitó apoyo a Pedro Beltrán y a Soporte Sise. Se verificó que en el proyecto de viabilidad presentado su alcance propuesto es nacional. Se le indicó que solicite a administracionyseguimiento@serviciodeempleo.gov.co para que se pueda subsanar la situación. El 20 de abril de 2026 se brinda orientación frente a fallas en el sistema de información SISE. El 27 de abril de 2026 se orientó sobre cómo relacionar una vacante para población con discapacidad El día viernes 27 de febrero participamos en un espacio de resolución de inquietudes de un formulario por parte del prestador. Dicho espacio fue liderado por Andrea Katherine Sanabria Gordillo del Grupo de Innovación.

	Prestador: GENTE COMPETENTE S.A. **Asistencia Técnica:** Se desarrolló reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 25 de marzo de 2026. Allí se verificó la fecha de expiración de la Resolución de autorización (22 de junio de 2027) Solicitan mejorar el acompañamiento al territorio, en este punto se confirma que ya han recibido la comunicación de Invitación a la Jornada de capacitación para Prestadores del SPE – Zona Antioquia y eje cafetero, que se tiene programada para el 13 de abril de 2026. **Prestador: GENTE ESTRATEGICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO S.A.S** **Asistencia Técnica:** El 20 de marzo de 2026, se compartió la invitación a participar en la capacitación programada para el 26 de marzo. Participaron en la reunión de capacitación sobre el trámite de nueva autorización, dictada por Yurlesdy Correa y Juan Carlos Cepeda para algunos prestadores Agencias privadas. Asistieron por parte del prestador: Azucena Guauque, Astrid Lucía Rondón, Kelly Ortíz de la Cruz y Patricia Castillo Ávila. El 22 de mayo fue expedida carta de observaciones a la solicitud de nueva autorización, al preguntar al prestador sobre el avance de la respuesta, manifestó que la fecha de radicación de la subsanaciones a la carta de observaciones fue 29 de mayo del 2026. Se desarrolló reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 25 de marzo de 2026. Allí se verificó la fecha de expiración de la Resolución de autorización (22 de junio de 2027). **Prestador: IT HUNTERS S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se han enviado comunicaciones vía correo electrónico, el 20 de marzo se obtuvo respuesta del prestador donde manifestó estar fuera del país. Se han vuelto a enviar comunicaciones vía whatsapp sin obtener respuesta. Se ha enviado correo intentando afianzar el contacto del líder territorial el dia 4 de junio de 2026, esperamos respuesta. **Prestador: LABORINTOS S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual del líder territorial con el

	prestador el día 25 de marzo de 2026. Se verificó la fecha de expiración de la Resolución de autorización (21 de septiembre de 2027). Solicita mayor información sobre los procedimientos de registro de indicadores, el tema de las vacantes que deben reportar porque parece que han tenido inconvenientes para este fin. **Prestador: LOGISTIC CHAIN & FINANCIAL SOLUTIONS S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 25 de marzo de 2026. Allí se verificó la fecha de expiración de la Resolución de autorización (26 de octubre de 2026) Se reiteró la necesidad de iniciar a agendar el tema de la nueva autorización. Se ha tenido comunicación permanente con el señor Holman Morales Galvis, se le ha compartido el link para acceder al drive donde está la capacitación de la Subdirección de Administración y Seguimiento sobre el trámite de Autorizaciones. **Prestador: MANPOWER PROFESSIONAL LTDA** Observaciones: Autorizado con Resolución 673 de 2 de enero de 2023, **expira el 1 de enero de 2027. Presenta una novedad en el cambio de coordinador**, en base de datos aparece Juan Camilo Garcés Murillo, pero él manifiesta que se deben comunicar con Milena Useche. **Asistencia Técnica:** El 25 de mayo de 2026 se envió correo a milena.useche@manpower.com.co con el fin de afianzar el contacto como líder territorial. Así mismo se ha establecido contacto vía Whatsapp. **Prestador: MICHAEL PAGE INTERNATIONAL COLOMBIA S.A.S.** **Presenta una novedad en el cambio de coordinador**, en base de datos aparece Ingrid Quiroga, pero quien ha estado al frente es Ángela Galavis **Asistencia Técnica:** El día 4 de marzo nos reunimos junto con Andrea Katherine Sanabria, del Grupo de Innovación, y por parte del prestador: Daniel Camacho y Angela Galavis. Se resolvieron dudas de un formulario que deben presentar cada dos meses. Mencionaron como positivo el hecho que ya cuentan con un canal y comunicación refiriéndose al contacto con el prestador hecho por parte de Juan Carlos Cepeda y que estaremos atentos a la retroalimentación e información. Angela Galavis, participó por parte del prestador, en la reunión del 26 de marzo de 2026. Espacio donde se socializa por parte de Yurlesdy Correa y Juan Carlos Cepeda el trámite de solicitud de autorización y modificación.

	Con fecha 25 de marzo de 2026, se expide la RESOLUCIÓN NÚMERO 0133 DE 2026, por la cual se hace una Modificación a la autorización inicial. La cual es recibida por correo enviado por Diego Santos, coordinador del Grupo de Gestión Técnica al líder territorial. El día 28 de abril de 2026 solicita información sobre uso de la imágen institucional, se comparte acceso al drive de la capacitación del 18 de marzo de 2026. **Prestador: SERES CONSULTING S.A.S.** Observaciones: **Presenta una novedad en el cambio de coordinador**, en base de datos aparece como coordinadora Gloria Bustillo, pero manifiesta que se comuniquen con Biviana Vargas bvargas@seresconsulting.com **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 25 de marzo de 2026. Se verificó la fecha de expiración de la Resolución de autorización (2 de junio de 2029). **Prestador: UNIVERSIA COLOMBIA S A S.** Observaciones: Autorizado con Resolución 297 de 21 de julio de 2022, **expira el 20 de julio de 2026.** **Presenta una novedad en el cambio de coordinador**, en base de datos aparece como coordinadora Tatiana Ariza, pero con quien se ha tenido el contacto es con Katherine Henker. **Asistencia Técnica:** Se ha tenido contacto por correo electrónico con el gerente de la Agencia Hernán Pinzón Marín, quien solicita orientación para la nueva autorización, ya que vence el 20 de julio 2026. Participaron en la reunión de capacitación sobre el trámite de nueva autorización, dictada por Yurlesdy Correa y Juan Carlos Cepeda para algunos prestadores Agencias privadas. Dicha reunión se llevó a cabo el 26 de marzo y asistió por parte del prestador: Hernán Pinzón Marín, Representante Legal de Universia Colombia S.A.S. El 2 de junio les solicitamos vía correo si han avanzado en la respuesta a la carta de observaciones. Se acordó con el señor Hernán Pinzón, Representante Legal de la Agencia, una reunión virtual el día 4 de junio de 2026 para aclarar inquietudes frente a la carta de observaciones. **Prestador: FUNDACIÓN DANNY** **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual el día 25 de marzo de 2026: Resolución vigente hasta 30 de septiembre de 2028. Hicieron el relato de una situación presentada a finales del año 2025, con un señor

	que se postuló para una vacante como soldador en España, resultó que el vídeo de experiencia en la labor la presentó al parecer de manera engañosa. Fue una experiencia negativa frente al Empleador. Solicitan también que se generen espacios diferenciales especialmente dirigidos a Agencias privadas lucrativas por su tipología, tienen características y situaciones diferentes a otros tipos de prestadores. El 21 de abril se responden inquietudes frente a la codificación CUOC, para identificar adecuadamente vacantes para Europa, con el apoyo del compañero Pedro Beltrán. **Prestador: MIEMPLEO S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 25 de marzo de 2026. Se verificó la fecha de expiración de la Resolución de autorización (12 de noviembre de 2028). Solicitan que los mantengan actualizados en el tema de la información que deben reportar. También que están interesados en participar en la iniciativa de empleo sin barreras, para lo cual solicitan se les envíe la información. **Prestador: RG PRINCIPAL COLOMBIA S.A.S.** **Asistencia Técnica**: No habíamos obtenido respuesta en los contactos de la base de datos de prestadores autorizados. El día 25 de mayo de 2026, se logró comunicación con Daniela Sáenz F., Senior Manager, asumirá este punto de contacto. Les he solicitado un espacio para programar una reunión virtual. Ella informa que Juliana Bustamante ha dejado de formar parte de RG Principal. **Prestador: THT THE TALENT SYSTEM S.A.S.** **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual del líder territorial con el prestador el día 25 de marzo de 2026. Leidy Johana Gutiérrez, agradeció el espacio, manifiesta estar atenta a toda comunicación. Realizó una breve exposición de la actividad que desarrolla la Agencia. Presenta también a Laura Daniela Aranguren – Líder de selección THT. Mencionan que participaron presencialmente de la Jornada de capacitación para Prestadores del SPE – Zona Centro, capacitación que se brindó en Bogotá el día 24 de marzo. La fecha de expiración de la resolución es el 8 de diciembre de 2029. Se reiteró la invitación a las capacitaciones ofrecidas por el SPE del tercer miércoles de cada mes. El 14 de abril de 2026 Solicita aclaración sobre capacitación para el día miércoles 15 de abril.

	Prestador: OPENSTOR COLOMBIA S.A.S. **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual el día 9 de abril a las 10:30 a.m. con Julián Felipe Echeverry Forero, 350 8691418, de Openstor. Se hizo como tal la presentación del Líder Territorial para el 2026, Juan Carlos Cepeda Pérez. El prestador señala que la principal inquietud es que no se cuenta con usuario como Agencia o como Prestador para acceder al Sistema de Información SISE, que lo único que han recibido es un correo donde les notifican la Resolución 0087 de 2026 y posterior a ello una citación a una capacitación para inducción al sistema de información, pero que faltando un día les informan que la cancelan porque ellos trabajarán con el SISE y que la capacitación era para Prestadores con Sistema de Información propio. Entonces no se cuenta con información puntual sobre la ruta para activarse en el sistema como Prestador o Agencia. Al revisar la Resolución citada por parte del Líder Territorial, en el artículo 2, parágrafo, señala que “Los Servicios que se prestará, se soportará a través a través de un Sistema de Información Propio, al cual se accede por medio de la URL https://personas.serviciodeempleo.gov.co/” El 13 de abril de 2026, como nuevo prestador autorizado, solicita poder activar su usuario para acceder al sistema de información SISE. En la Autorización quedó como si ellos trabajaran con sistema de información propio, pero en el Proyecto de Viabilidad solicitaron SISE. Se le indica al prestador dirigir correo a administraciónyseguimiento@serviciodeempleo.gov.co El 24 de abril de 2026 se resuelve inquietud para cambio de información de coordinador de punto de atención. El 3 de junio de 2026 reporta que su usuario SISE, no le permite realizar registro de vacantes ni gestión de procesos. Se le indicó que debe enviar correo a soporte.sise@serviciodeempleo.gov.co, exponer la situación y solicitar sean activadas estas opciones. **AGENCIAS PRIVADAS NO LUCRATIVAS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO** **Prestador: FUNDACIÓN ACCIÓN INTERNA** **Asistencia Técnica:** La coordinadora Paola Mahecha ya no trabaja con la Agencia. Nos facilitó el contacto de la nueva coordinadora Sandra Ramírez, 3168738050, sandra.ramírez@accioninterna.com sostuvimos

	una comunicación vía whatsapp y se fijó una reunión virtual para el día 25 de marzo, la cual se logró desarrollar de manera exitosa. En el espacio virtual se reiteró el canal de comunicación por parte del Líder territorial y la nueva coordinadora Sandra Ramírez, se anunció el programa de capacitaciones del tercer miércoles de cada mes para estar actualizados. Se revisó la fecha de expiración de la Resolución (13/04/2027). **Prestador: ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIANTES LGBT DE COLOMBIA** **Asistencia Técnica:** Se ha tenido contacto con la coordinadora de la Agencia Jessica Lorena Rojas Cupitra, solicitando orientación para la nueva autorización ya que vence el 23/10/2026. A través del correo electrónico el día 11 de marzo confirman la participación en la Capacitación del miércoles 18 de marzo dictada por Subdirección de Administración y Seguimiento, para el tema de solicitud de nueva autorización. Vía whatsapp confirmaron que participaron en la capacitación. Han estado pidiendo aclaraciones sobre el proyecto de viabilidad. El 8 de abril se aclararon inquietudes sobre proyecto de viabilidad para solicitud de nueva autorización. También se dio claridad sobre la capacitación del 17 de junio, dentro del Plan Anual de Capacitaciones. La Cámara de la Diversidad confirma el espacio con gusto. Como tallerísta estará el vicepresidente de la cámara, Eduardo Ramos. El 13 de abril se aclararon inquietudes sobre proyecto de viabilidad para solicitud de nueva autorización. El 21 de abril se resuelven dudas e inquietudes sobre el trámite de nueva autorización frente al uso de las guías. El 12 de mayo se aclara tema sobre la referencia de citas para la elaboración del Proyecto de Viabilidad. **Prestador: CORPORACIÓN VOLVER A LA GENTE** **Asistencia Técnica:** El 6 de febrero de 2026, se resuelve inquietudes relacionadas frente a la nueva solicitud de autorización. El 24 de marzo se realizó reunión virtual del líder territorial con el prestador. Ellos informan sobre la reciente modificación que lograron para el cierre del punto físico de Medellín. Solicitan orientación para la apertura de un punto virtual.

	El 6 de abril de 2026, se resuelve inquietud sobre modificar resolución para tener punto virtual y si se requiere plataforma diferente a SISE. El 10 de abril, se orientó sobre la solicitud de modificación para apertura de punto virtual. Se entregó infografía sobre el trámite de modificación. **Prestador: EDITORIAL KUEPA** Departamento: Bogotá D.C. Observaciones: Autorizado con Resolución 447 de 3 de octubre de 2022, **expira el 2 de octubre de 2026. Presenta una novedad en el cambio de coordinador**, en base de datos aparece como coordinadora Vanessa Achury, pero con quien se ha tenido el contacto es con Camilo Duarte. **Asistencia Técnica:** Se realizó reunión virtual el 15 de abril de 2026 a las 3 p.m., con Camilo Duarte, gerente de proyectos; Christian Urquijo, Coordinador de datos y tecnología; Jhon Padilla analista programas y responsable de reportes de la Agencia al SPE y Juan Carlos Cepeda, Líder Territorial. Se realizó la presentación del líder territorial y contactos, así también del equipo de la Agencia. Se reiteró la fecha de expiración de la autorización (2 de octubre de 2026), para generar las alarmas seis meses antes de esa fecha. Se escucharon inquietudes y comentarios del Prestador, manifiesta que se ha avanzado muy bien en la relación con el SPE, comentan sobre unos informes que el año pasado ellos reportaron a tiempo, sin embargo se tuvo problemas porque al final los requirieron por temas de que no lo habían presentado a tiempo. El 4 de junio de 2026, solicitan videotutoriales o si podemos generar un espacio para entender cada paso del proceso y poder iniciar con el trámite de solicitud de la Nueva autorización. Se envió el link vía correo electrónico para acceder a la grabación de la capacitación del 18 de marzo sobre el tema de autorizaciones. **Prestador: FUNDACIÓN COLOMBIA INCLUYENTE** **Asistencia Técnica:** El 17 de marzo de 2026, el prestador manifiesta la necesidad de recibir capacitación y orientaciones en temas relacionados con la gestión empresarial y la intermediación laboral, con el fin de fortalecer sus capacidades operativas y mejorar la prestación de los servicios en el marco del Servicio Público de Empleo

Boyacá	**COMFABOY** Se realizó el contacto de empalme e inmediatamente se procedió a realizar el acompañamiento al trámite de autorización que inició el anterior profesional responsable del departamento durante el la vigencia 2025; el prestador presentó dificultades después de realizar la radicación, en particular su deseo manifiesto de no ser autorizado como prestador transnacional, por lo cual se involucró a las profesionales de alianzas; sin embargo y con el apoyo del grupo de autorizaciones se lograron solventar las dificultades, el prestador eligió definitivamente no continuar con la transnacionalidad y se encuentran autorizados hasta el 2030- El prestador reporta dificultades frente al reporte de colocados de vacantes de hidrocarburos, lo cual se reporta al profesional responsable y ya establecieron los pasos a seguir. El prestador reporta que implementaron completamente la Circular Externa No. 0026 de 2025, lo cual les ha reducido el indicador de registrados, por lo cual solicita apoyo de la Unidad. Está pendiente reunión con la comisión jurídica y el prestador para evaluar la situación. Se ha dado respuesta a las solicitudes de casuística que se han presentado durante la vigencia. **UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA - UPTC** Se realizó el contacto de empalme, se solicita la sesión de apoyo al trámite de autorización la cual está por definir fecha. Reporta que los indicadores en el módulo de direccionamientos del SISE no les está sumando y que Soporte SISE no les ha dado respuesta y han realizado gestión de relacionamiento directo con COMFABOY gracias al líder territorial de la vigencia 2025. Se ha dado respuesta a las solicitudes de casuística que se han presentado durante la vigencia.
Caquetá	**COMFACA** Se dio acompañamiento permanente al trámite autorización del Prestador, el cual ya cuenta con resolución hasta el año 2030. Se ha dado respuesta a las solicitudes de casuística que se han presentado durante la vigencia. El prestador está interesado en participar en la convocatoria Empleo sin Barreras puesto que Caquetá cuenta con una población importante de víctimas del conflicto armado, sin embargo remitieron una serie de observaciones frente al proceso del año pasado que impidieron su participación para que puedan ser tenidas en cuenta y facilitar su acceso a este programa en esta vigencia.

Guaviare	**COMCAJA** Se ha dado acompañamiento permanente al trámite de autorización del prestador y adicionalmente se remitieron a una sesión de asesoría previa para resolver preguntas particulares de su situación, las cuales ya fueron resueltas por el grupo de autorizaciones. Están próximos a radicar. Se ha dado respuesta a las solicitudes de casuística que se han presentado durante la vigencia. **ESPACIOS DE RELACIONAMIENTO Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL** Se participa en la primera sesión del subcomité de gestión y desempeño del sector trabajo, donde solicita apoyo en forma de información y cifras del mercado laboral para elaborar la política pública de empleo del departamento y un acompañamiento presencial para fortalecer el SPE entre los empresarios.
Amazonas	**CAFAMAZ** Durante el presente año continúan las dificultades de conectividad del departamento, por lo cual no se ha podido realizar la sesión sobre el tramite de autorizaciones,a pesar de esto, se ha dado respuesta a las solicitudes de casuística que se han presentado durante la vigencia. El prestador para esta vigencia manifiesta la necesidad de recursos económicos para dar atención especialmente en orientación laboral a la población étnica del departamento.

Participación en Subcomités de Gestión y Desempeño del sector trabajo 2026

Durante la vigencia 2026, y con corte al 31 de mayo, los integrantes del Grupo de Gestión Técnica Territorial han participado en las sesiones de trabajo de los Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo en los diferentes departamentos del país, como parte de las acciones orientadas al fortalecimiento de la articulación interinstitucional y territorial en materia de empleo y empleabilidad.

Este acompañamiento ha permitido consolidar espacios de diálogo, seguimiento y coordinación con los actores del ecosistema laboral, facilitando la identificación de necesidades, la definición de compromisos y la construcción de estrategias conjuntas para fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en los territorios. A continuación, se presenta la relación de sesiones acompañadas durante los primeros trimestres de la vigencia, discriminadas por departamento.

Servicio Público de Empleo

Departamento	Número de Sesiones Primer Trimestre	Número de Sesiones Segundo Trimestre	Total
Amazonas	0	0	0
Antioquia	0	0	0
Arauca	0	0	0
Atlántico	0	1	1
Bogotá D.C.	2	0	2
Bolívar	1	0	1
Boyacá	0	0	0
Caldas	0	0	0
Caquetá	0	0	0
Casanare	0	0	0
Cauca	0	0	0
Cesar	0	0	0
Chocó	0	0	0
Córdoba	1	0	1
Cundinamarca	0	0	0
Guainía	1	1	2
Guaviare	0	1	1
Huila	2	1	3
La Guajira	1	0	1
Magdalena	0	0	0
Meta	2	0	2
Nariño	0	0	0
Norte de Santander	0	0	0
Putumayo	0	1	1
Quindío	0	0	0
Risaralda	0	0	0
San Andrés y Providencia	1	1	2
Santander	0	0	0
Sucre	0	1	1
Tolima	1	2	3
Valle del Cauca	1	0	1

Vaupés	**2**	**1**	**3**
Vichada	**1**	**0**	**1**
TOTAL PARTICIPACIÓN	**16**	**10**	**26**

- **Modelo de inclusión laboral.**

Durante la vigencia 2025 se avanzó en la consolidación técnica y metodológica de la Teoría del Cambio del Modelo de Inclusión Laboral MIL, como una apuesta estratégica que responde a la evolución del componente técnico del Servicio Público de Empleo y al marco normativo definido por la reforma laboral, Ley 2466 de 2025, particularmente en lo establecido en el artículo 15, numeral 14, frente a la necesidad de implementar acciones orientadas a eliminar barreras de acceso y permanencia en el empleo, así como a promover procesos de colocación laboral sin discriminación. En este sentido, el Modelo de Inclusión Laboral se configura como una herramienta técnica para entregar lineamientos a la Red de Prestadores del SPE, fortalecer su capacidad de acompañamiento a los empleadores y promover que las empresas incorporen criterios de inclusión laboral en sus procesos de gestión del talento humano, gestión empresarial y vinculación de población que enfrenta mayores barreras para acceder al empleo formal.

En diciembre de 2025 se realizó un webinar para la socialización del documento técnico de la Teoría del Cambio del Modelo de Inclusión Laboral. Este espacio permitió presentar los elementos centrales del modelo, su origen, su propósito y la forma en que se estructura a partir de cuatro campos de acción y doce líneas de trabajo. En la ponencia participaron dos personas que hicieron parte del proceso de construcción y gestación de la Teoría del Cambio del MIL, lo que permitió entregar una mirada técnica e histórica sobre el proceso desarrollado, así como explicar la importancia de contar con un modelo que oriente la intervención de los prestadores desde una lectura integral de las barreras que enfrentan las poblaciones para acceder y permanecer en el empleo. Como resultado de este ejercicio de transferencia, el webinar alcanzó 785 vistas y 65 interacciones de “me gusta”, evidenciando un nivel significativo de consulta e interés por parte de los actores vinculados al ecosistema del Servicio Público de Empleo.

Posteriormente, en el marco del plan de capacitación, se llevaron a cabo espacios de socialización orientados a presentar los avances previstos para la siguiente vigencia y a fortalecer la comprensión institucional sobre el Modelo de Inclusión Laboral, con asistencia de 27 prestadores. Estos espacios permitieron continuar con la transferencia de conocimiento a actores internos y externos, alinear criterios técnicos entre los equipos y los prestadores, y posicionar el modelo como una herramienta para mejorar la gestión territorial de la ruta de empleabilidad, la lectura

del contexto laboral, la identificación de necesidades poblacionales y la toma de decisiones basada en información.

Como parte de este proceso de apropiación, se desarrolló el Taller de Inmersión del Modelo de Inclusión Laboral, iniciando con el Campo de Acción número 1, orientado a comprender las tendencias del mercado laboral. Este taller contó con participación presencial y virtual de cerca de 129 asistentes de diferentes tipologías de prestadores del Servicio Público de Empleo, entre ellos cajas de compensación familiar, agencias privadas, bolsas de empleo, agencias de entes territoriales y el SENA. El espacio permitió profundizar en el análisis del mercado laboral, la lectura territorial, el uso de información para la toma de decisiones y la identificación de retos asociados a la inclusión laboral de poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo.

En el marco del Taller de Inmersión también se realizó la entrega de memorias a los participantes, con el propósito de dejar un insumo técnico que facilitará la revisión posterior de los contenidos abordados y apoyará la transferencia interna de la información en cada una de las entidades participantes. Esta entrega permitió reforzar el proceso de apropiación del modelo, facilitar la réplica de los aprendizajes con los equipos de trabajo de los prestadores y promover una comprensión más práctica de los campos de acción, las líneas de trabajo y las herramientas asociadas al Modelo de Inclusión Laboral.

Durante el proceso de transferencia y adopción del MIL se socializó el paquete integrado de herramientas que organiza el ciclo de gestión del modelo, desde el diagnóstico, el diseño y la ejecución, hasta la medición y la mejora continua. En el componente de gobernanza y desempeño de prestadores se abordaron herramientas como el Instrumento de Categorización de Prestadores, el Instrumento de Gestión Técnica del Prestador 2025, la Guía para la Elaboración del Reglamento de Prestación de Servicios y la Guía para la Elaboración del Proyecto de Viabilidad. Para el diseño e implementación de intervenciones se articularon instrumentos como la Estrategia Acciones que Conectan, su instructivo y herramienta de evaluación, el Formulario de Postulación, la Agenda de Oportunidades Mi Plan de Empleo y Crecimiento, la Ficha Técnica de Contenidos de Capacitaciones y Empleario. Adicionalmente, en el componente de transición justa y empleos verdes se incorporaron el ABC de Empleos Verdes y la Estrategia de Enverdecimiento.

De manera complementaria, se fortaleció la socialización de herramientas relacionadas con información, caracterización y analítica, las cuales permiten contar con una lectura más precisa del mercado laboral y avanzar hacia una planeación basada en evidencia. Dentro de estas herramientas se encuentran la Herramienta de Caracterización de Poblaciones, la Guía de Fuentes de Información, el Informe de Resultados de la Encuesta de Caracterización y el ABC

CUOC, así como plataformas como DATAEMPLEO y el Visor del Ecosistema. También se presentaron instrumentos asociados a la experiencia de usuario y la calidad del servicio, como la Encuesta de Satisfacción para Buscadores de Empleo y la Encuesta de Satisfacción para Potenciales Empleadores, que permiten recoger información clave para retroalimentar los procesos y orientar acciones de mejora continua.

En términos generales, el proceso desarrollado permitió avanzar en la transferencia, socialización y apropiación progresiva de la Teoría del Cambio del Modelo de Inclusión Laboral en la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. A partir de los espacios realizados, se deja instalada una hoja de ruta operativa que articula campos de acción, líneas de trabajo, herramientas técnicas y mecanismos de monitoreo y evaluación, aportando a la estandarización de prácticas, al fortalecimiento de capacidades territoriales y a la articulación efectiva entre actores. Este avance constituye un insumo estratégico para orientar la implementación del modelo, mejorar la ruta de empleabilidad con enfoque de inclusión y promover servicios más pertinentes para las poblaciones que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo formal.

Como cierre del proceso, se proyecta dar cumplimiento al cronograma de talleres de inmersión durante la presente vigencia, con el propósito de avanzar en la implementación, interiorización y apropiación progresiva de la Teoría del Cambio del Modelo de Inclusión Laboral por parte de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Estos espacios permitirán fortalecer la comprensión técnica del modelo, gestionar dudas, resolver inquietudes y preparar las condiciones necesarias para avanzar hacia su implementación integral. De manera complementaria, se plantea el desarrollo de un curso en la herramienta Moodle del Servicio Público de Empleo, que funcione como un recurso activo de consulta, formación y transferencia para los diferentes prestadores que implementan el ejercicio. Asimismo, se proyecta el diseño de una herramienta de gestión empresarial que permita fortalecer los procesos de preabordaje, gestión empresarial, orientación al potencial empleador y seguimiento a las acciones desarrolladas con el sector productivo. Lo anterior, con el propósito de que al cierre de la vigencia se cuente con una capacidad instalada en los prestadores, orientada al cumplimiento de los lineamientos técnicos y jurídicos que enmarcan la inclusión laboral en el país.

- **Encuentro Nacional de Prestadores**

Con el propósito de fortalecer la calidad en la prestación de los servicios de gestión y colocación laboral y aportar a la mejora de los indicadores de empleabilidad en el país, el Servicio Público de Empleo realizó el *Encuentro Nacional de Prestadores: Conectamos territorios, impulsamos oportunidades* los días 30 y 31 de julio de 2026 en la casa de eventos La Candelaria en la ciudad de Montería.

Este encuentro constituye un espacio estratégico para fortalecer la articulación de la Red de Prestadores a nivel nacional, promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas, así como avanzar en la construcción conjunta de estrategias que contribuyan al fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo en los territorios.

El encuentro también complementará las acciones de asistencia técnica, promoviendo la identificación y el reconocimiento de buenas prácticas, así como la construcción de soluciones conjuntas para los desafíos del ecosistema laboral. La participación activa y el compromiso de los asistentes se reflejaron en los comentarios positivos recibidos, destacando que la jornada superó ampliamente sus expectativas.

Se generarán espacios de diálogo técnico e institucional orientados a consolidar alianzas, fortalecer capacidades y continuar avanzando en el cumplimiento de los objetivos misionales del Servicio Público de Empleo, en beneficio de los ciudadanos, empleadores y actores del ecosistema laboral del país.

La agenda del evento incluirá espacios académicos, paneles de discusión, actividades de articulación y escenarios de intercambios de buenas prácticas orientados al fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Se tendrán espacios disponibles para la instalación de laboratorios demostrativos a cargo de algunos prestadores autorizados, quienes presentarán experiencias innovadoras relacionadas con los servicios que ofrecen. Estos escenarios permitirán visibilizar buenas prácticas, fortalecer capacidades técnicas y promover el intercambio de conocimientos entre los participantes.

Contaremos con una Noche de Gala, en la cual se llevará a cabo el reconocimiento a prestadores destacados en diferentes categorías, entre ellas Articulación entre prestadores y actores del ecosistema, Enfoque inclusivo y cierre de brechas. Este espacio busca exaltar el compromiso, la innovación y la contribución de los prestadores al fortalecimiento del mercado laboral, promoviendo la integración de esfuerzos y la generación de impactos positivos en la sociedad.

A continuación, se presentan algunos de los espacios más significativos por su aporte a la reflexión y al intercambio de experiencias en materia de empleabilidad:

− La agenda académica inició con el panel “Más empleo para la región: retos y experiencias de articulación para el empleo y la empleabilidad”, cuyo objetivo fue analizar las barreras que enfrentan los territorios en materia de empleo y destacar buenas prácticas que promueven la inclusión laboral mediante la articulación de actores clave. El espacio contó con la participación de Yohana Guerrero Méndez, directora de la Agencia de Empleo de la Corporación Minuto de Dios (moderadora);

Eliana Puentes Márquez (CECAR); Clara Eugenia Orozco (Comfenalco Valle Delagente); y Yesica Fernández Malo (Consejo Privado de Competitividad).

Entre los principales desafíos identificados se encuentran la alta informalidad (55–60%), el analfabetismo digital en zonas rurales, el desconocimiento de los servicios del SPE y la brecha entre las necesidades del sector empresarial y las competencias de los buscadores de empleo. Como oportunidades, se destacó la formación para el trabajo con pertinencia sectorial, la formación dual como mecanismo para mejorar la productividad y el acercamiento del sector empresarial a colegios y universidades para orientar vocacionalmente a los jóvenes.

− La conferencia “Cuidar también es trabajar: reconociendo el valor económico del cuidado en el mundo laboral” buscó generar conciencia sobre la importancia del trabajo de cuidado, visibilizando tanto su dimensión remunerada como no remunerada. Se resaltó que el cuidado —entendido como una labor que garantiza el bienestar físico, emocional y social— incluye múltiples formas: cuidado infantil, de adultos mayores, de personas con discapacidad y el autocuidado. Se subrayó la necesidad de dignificar esta labor, en especial en contextos como el servicio doméstico informal o el rol de las parteras en comunidades étnicas y rurales.

− En el panel sobre inclusión laboral de personas migrantes en Colombia, la representante de la OIM destacó el cambio del país de ser emisor a receptor de migrantes, con más de 2,8 millones de venezolanos en el territorio. Se resaltó la implementación del Estatuto Temporal de Protección como un avance clave para garantizar el acceso a derechos fundamentales. Aunque persiste una alta informalidad laboral en esta población (actualmente en 76%), se presentó la migración como una oportunidad para el desarrollo económico, desmitificando la competencia con población local y reconociendo el valor del aporte migrante en un contexto de vacantes disponibles y baja natalidad.

− El encuentro cerró con la noche de reconocimiento “Acciones que conectan”, un espacio para destacar las experiencias y aportes significativos de los actores del ecosistema de empleabilidad comprometidos con la inclusión laboral en los territorios.

- **Empleo Sin Barreras 2025-2026**

Al cierre de la ejecución de la segunda versión del programa, se alcanzó la atención de 3.661 personas, cumpliendo la meta prevista para la vigencia. Así mismo, se logró la colocación laboral de 978 personas, consolidando la implementación del primer modelo de Contratos Basados en Desempeño (CBD) aplicado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para una estrategia nacional de inclusión laboral. Esta experiencia permitió validar un esquema de financiación orientado al logro de resultados, fortaleciendo la eficiencia en la inversión pública, la transparencia en la asignación de recursos y la

generación de evidencia para la toma de decisiones y el diseño de futuras intervenciones.

Para la vigencia 2026, inicialmente se contempló la ejecución del programa mediante el Contrato Interadministrativo No. 124 de 2025, suscrito entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, FONDECUN y entidades territoriales. No obstante, durante la etapa preoperativa se evidenció la conveniencia de adoptar un mecanismo contractual que promoviera una mayor concurrencia, fortaleciera la transparencia y permitiera una participación más amplia de organizaciones especializadas en inclusión laboral. En consecuencia, las partes acordaron la liquidación anticipada del contrato, sin que se suscribiera acta de inicio, se comprometieran recursos públicos o se generaran obligaciones derivadas de su ejecución.

A partir de esta decisión, la Entidad emprendió la estructuración integral de la tercera versión del Programa Empleo Sin Barreras (Fase 3), concebida como una evolución técnica y operativa del modelo implementado en la vigencia anterior. Esta nueva versión fortalece el esquema de pago por resultados, incorpora los aprendizajes derivados de la implementación de los Contratos Basados en Desempeño, amplía los mecanismos de mitigación de barreras y consolida un modelo de intervención orientado a maximizar la inclusión laboral efectiva de las poblaciones con mayores dificultades de acceso al empleo formal.

Durante el periodo objeto del presente informe se adelantó la estructuración técnica, jurídica, financiera y operativa del proceso competitivo para la suscripción de un Convenio de Asociación, en el marco del Decreto 092 de 2017. Este ejercicio comprendió la actualización del diagnóstico y la identificación de necesidades de la población objetivo; la revisión y fortalecimiento del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas; la definición de los componentes de conexión laboral y mitigación de barreras; el rediseño del esquema de incentivos basado en resultados; el análisis del sector y del mercado; la construcción del estudio económico y del presupuesto oficial; la definición de los factores habilitantes y criterios de evaluación; la elaboración de los estudios previos, anexos técnicos, matriz de riesgos y demás documentos del proceso contractual, así como la obtención del Certificado de Disponibilidad Presupuestal y la aprobación por parte del Comité de Contratación.

Como resultado del proceso de estructuración, la Entidad dejó listo el proceso competitivo para la implementación de la Fase 3 del Programa Empleo Sin Barreras, orientado a beneficiar a 1.618 personas mediante servicios especializados de conexión laboral y mitigación de barreras, con presencia en más de 60 municipios del país, fortaleciendo la cobertura territorial del Servicio Público de Empleo. La intervención prioriza a la población víctima del conflicto armado y amplía su alcance a otras poblaciones con mayores barreras de inclusión laboral, entre ellas personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, personas mayores de 50

años, población migrante, grupos étnicos, población LGBTIQ+ y demás poblaciones de difícil colocación, bajo un modelo de atención diferencial con enfoque territorial y de cierre de brechas.

- **Empleario**

Como parte de la estrategia de fortalecimiento de la Red de Prestadores y de descentralización de la información institucional, se consolidó el uso de Empleario como herramienta para visibilizar las actividades desarrolladas por los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo en los diferentes territorios del país.

A través de este calendario institucional se promovieron ferias de empleo, jornadas de orientación ocupacional, talleres, procesos de selección, actividades de fortalecimiento empresarial y demás espacios orientados a facilitar el acceso de la ciudadanía a oportunidades laborales y servicios de empleabilidad.

Durante el período objeto del presente informe se publicaron 106 actividades reportadas por la Red de Prestadores, fortaleciendo la articulación entre la Oficina Asesora de Comunicaciones y los diferentes operadores del servicio, así como la difusión territorial de la oferta institucional.

Principales resultados

✔ Publicación de 106 actividades de la Red de Prestadores.
✔ Fortalecimiento de la articulación territorial.
✔ Mayor visibilidad de la agenda institucional en las regiones.
✔ Promoción permanente de jornadas de empleo y procesos de selección.
✔ Consolidación de Empleario como canal oficial para la difusión de eventos y servicios del Servicio Público de Empleo.

- **Estrategias de inclusión laboral poblacionales**

El SPE desarrolla 12 estrategias de inclusión laboral para promover la vinculación laboral de las personas pertenecientes a grupos poblacionales que presentan mayores barreras para su ingreso al mercado laboral. Cada estrategia cuenta con Guías o documentos técnicos que caracterizan a la población, identifica sus barreras de inclusión (individuales, organizacionales o del entorno) y detalla las actividades para mitigar el impacto de dichas barreras. De esta forma se cuenta con las siguientes estrategias poblacionales: víctimas, mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, migrantes provenientes de Venezuela, grupos étnicos, veteranos de la fuerza pública, personas mayores, población LGBTQI+, personas con afectación en la salud mental, personas cuidadoras y personas en proceso de reincorporación.

La implementación de las estrategias obedece a obligaciones establecidas en una Ley o en un documento CONPES. Desde el SPE las estrategias se desarrollan con aliados institucionales y con la colaboración de la red de prestadores del SPE; algunos de ellos enfatizan su accionar con determinados grupos poblacionales.

Con el fin de consolidar la información de las guías y los otros documentos técnicos, se está construyendo una Guía de inclusión laboral unificada para todos los grupos poblacionales, la cual ya fue revisada por algunos prestadores y está siendo ajustada según las sugerencias que brindaron.

7. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

En virtud de lo establecido en el artículo 12 del Decreto 2521 de 2013, son funciones de la Subdirección de Administración y Seguimiento, las siguientes:

- Implementar la estrategia para la gestión, implementación y operación de la prestación del servicio público de empleo por parte de los operadores autorizados.
- Realizar estudios e investigaciones enfocados a fortalecer los servicios de gestión y colocación de empleo y, en general, la estructura y funcionamiento del servicio público de empleo.
- Formular recomendaciones al Director de la Unidad, respecto de los operadores de la red y demás actores que intervengan, en materia de formación para el trabajo y emprendimiento.
- Llevar el registro de los prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Adelantar las acciones institucionales necesarias para la articulación y coordinación de los prestadores del Servicio Público de Empleo en concordancia con las directrices establecidas por el Ministerio del Trabajo.
- Efectuar el monitoreo de la prestación del Servicio Público de Empleo a las agencias de colocación y bolsas de empleo autorizadas, con base en les indicadores de calidad y de resultado que se aprobaron para su autorización, mediante visitas o requerimientos que se hagan a los operadores.

- Velar por la igualdad de tratamiento para la prestación del servicio a los operadores que integran la Red.
- Proponer controles preventivos a los operadores de la Red de prestadores de Servicio Público de Empleo de manera que sean eficaces y oportunos en los servicios que prestan.
- Hacer recomendaciones a los operadores de la Red y demás actores que intervengan en materia de formación para el trabajo y emprendimiento.
- Elaborar y adelantar los estudios e investigaciones que identifiquen condiciones de organización del servicio público de empleo y que brinden las herramientas necesarias para mejorar el encuentro entre oferta y demanda de trabajo.
- Hacer recomendaciones al Director General sobre la administración e inversión de los recursos públicos asignados a la Unidad para la gestión y colocación de empleo.
- Apoyar la implementación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Institucional y sus componentes, en coordinación con las demás dependencias de la entidad.
- Participar en las juntas, comisiones, comités de los cuales haga parte o por delegación del Director General.
- Atender las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia.
- Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Ahora bien, conforme a lo definido en la Resolución 0366 de 2023 a continuación se relacionan las funciones del Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores:

- Recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar las actividades de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo, así como prestar la asesoría previa para facilitar el trámite, a solicitud del interesado.
- Diseñar e implementar los indicadores de calidad y resultado para la correcta prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Con base en los indicadores de calidad y resultado, diseñar e implementar acciones que permitan efectuar el monitoreo de la prestación del Servicio Público de Empleo a las agencias de colocación y bolsas de empleo autorizadas mediante visitas o requerimientos que se hagan a los operadores.
- Proponer controles preventivos y correctivos a los operadores de la Red de prestadores de Servicio Público de Empleo, de manera que sean eficaces y oportunos de conformidad con los servicios que prestan.
- Administrar el registro de los prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Poner en conocimiento de la autoridad administrativa competente la presunta prestación de servicios de gestión y colocación de empleo sin la debida

autorización otorgada por la Unidad del Servicio Público de Empleo o el incumplimiento a las obligaciones como prestador autorizado.
- Suministrar información oportuna y pertinente de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo a la Dirección General y a las subdirecciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como a la ciudadanía y demás autoridades judiciales y administrativas que lo requieran.
- Atender las peticiones y consultas relacionadas con las funciones del grupo de trabajo.
- Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza del grupo

A. GRUPO DE AUTORIZACIONES Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES

A continuación, se detallan los avances alcanzados en el marco de sus funciones misionales, destacando los logros más relevantes derivados de las acciones de autorizaciones, monitoreo, acompañamiento a los prestadores autorizados y temas transversales.

1. Cumplimiento del plan de acción

Se observa cumplimiento de acuerdo con lo planeado en el desarrollo de las actividades del plan de acción del grupo de trabajo con corte al segundo trimestre de 2026, así:

Imagen 1. Seguimiento Plan de Acción 2do trimestre 2026

TAREA	META	Porcentaje Seguimiento 2do Trimestre
Realizar acciones de monitoreo basado en indicadores de calidad y resultado que permitan identificar y generar alertas para la correcta prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo	20	33%
Realizar las asesorías previas solicitadas por los prestadores o potenciales prestadores del SPE, previo al trámite de autorizaciones.	84	50%
Realizar las gestiones necesarias para atender el tramite de autorizaciones solicitados por las personas jurídicas que requieras ser parte de la Red de Prestadores del Servicio Publico de Empleo.	96	50%

2. 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:

2.1. Trámite Administrativo de Autorización

El artículo 32 de la Ley 1636 de 2013 dispuso que, para ejercer la actividad de gestión y colocación de empleo, se requiere autorización otorgada por el Estado Colombiano. Así las cosas, mediante Resolución 000334 del 24 de enero de 2014 del Ministerio del Trabajo, se delegó en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo la función de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo; en virtud de lo anterior, la Dirección General de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, asignó internamente a la Subdirección de Administración y Seguimiento, y concretamente al Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores, la función de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo, en los términos previstos en el Decreto 2852 de 2013, compilado por el Decreto 1072 de 2015, y demás normas reglamentarias.

Es del caso precisar que, las personas jurídicas interesadas en prestar servicios de gestión y colocación de empleo deberán acreditar el cumplimiento de las condiciones jurídicas, operativas y técnicas para el ejercicio de estos; a efectos que otorgue la Autorización que tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que quede en firme el acto administrativo que la concede.

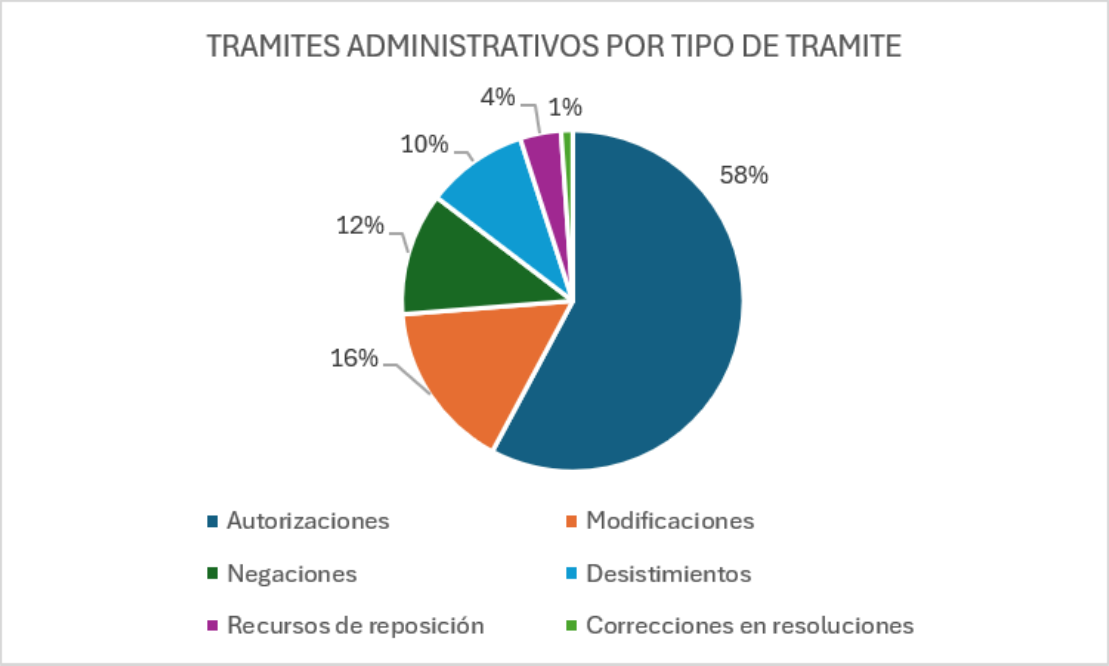
En el periodo comprendido entre el 07 de agosto de 2022 al 30 de junio de 2026, se adelantaron un total de 556 trámites administrativos relacionados con el proceso de autorizaciones (Ver imagen 2), distribuidos de la siguiente manera: 58% autorizaciones, 16% modificaciones, 12% negaciones, 10% de desistimientos, 5% de recursos de reposición, 1% corrección acto administrativo. (Ver imagen 3).

Imagen 2. Trámites Administrativos por año desde el 07 de agosto de 2022 al 30 de junio de 2026



*Trámites administrativos por tipo de trámite.
Fuente: Elaboración Propia – Base de Trámites Administrativos

Imagen 3. Total Trámites Administrativos desde el 07 de agosto de 2022 al 30 de junio de 2026 por tipo de trámite



Fuente: Elaboración Propia – Base de Trámites Administrativos

2.2. Registro Público De La Red De Prestadores Del Servicio Público De Empleo

La Red de Prestadores está conformada por las Agencias de las Cajas de Compensación Familiar, las Agencias Privadas, las Agencias Públicas, la Agencia Pública de empleo del SENA y las bolsas de empleo que se encuentran autorizados por la Unidad del SPE y que figuran en el Registro Público de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

De acuerdo con el registro público de prestadores, para el mes de agosto de 2022 la Red de Prestadores estuvo conformada por un total de 175 prestadores, de los cuales 5 contaron con Autorización Transnacional y 688 puntos de atención. Esta cobertura permitió impactar a 200 municipios en los 32 departamentos del territorio nacional.

Para el mes de junio de 2026 la Red de Prestadores está conformada por un total de 211 prestadores, de los cuales 17 cuentan con Autorización Transnacional y 735 puntos de atención. Esta cobertura permitió impactar a 204 municipios en los 32 departamentos del territorio nacional.

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

- 1 Agencia Pública de Empleo del SENA
- 30 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
- 85 Bolsas de Empleo

Se evidencia un aumento de 36 prestadores y 47 puntos de atención en junio de 2026 en comparación con agosto de 2022; esta variación obedece al fortalecimiento de la red de Prestadores por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo y de la política de empleabilidad.

Imagen 4. Evolución Red de Prestadores agosto de 2022 a junio de 2026



Fuente: Elaboración Propia – Base de Caracterización Red de Prestadores

2.3. Asistencia Técnica a la Red Pública de Prestadores del SPE

Asesorías Previa al Trámite Administrativo de Autorización.

La Unidad del 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 07 de agosto de 2022 al 30 de junio de 2026, se han realizado un total de 579 asesorías previas al trámite administrativo.

● **Monitoreo a la Red de Prestadores.**

El Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores con la entrada en vigencia de la Resolución 0366 de 2023, se reorganizan grupos de trabajo de la UAESPE y se ajustan las funciones del grupo de trabajo interno, entre ellas la definida en el numeral 3, artículo 2, así “Con base en los indicadores de calidad y resultado, diseñar e implementar acciones que permitan efectuar el monitoreo de la prestación del Servicio Público de Empleo a las agencias de colocación y bolsas de empleo autorizadas mediante visitas o requerimientos que se hagan a los operadores”, por consiguiente se diseñó la Estrategia de Monitoreo a la Red de

Prestadores del SPE, en la cual se definieron tres tipos de acciones, a fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales, así:

Acciones Preventivas: Conjunto de actividades realizadas para eliminar la(s) causa(s) de una situación potencial no deseable, en el marco de la estrategia de monitoreo a la Red de Prestadores del SPE con base en los indicadores de gestión y eficiencia.

Acciones Correctivas: Conjunto de actividades realizadas para corregir una situación no deseada que se materializó, en el marco de la estrategia de monitoreo a la Red de Prestadores del SPE con base en los indicadores de gestión y eficiencia.

Acciones Transversales: Conjunto de actividades orientadas a fortalecer de manera integral y continua el funcionamiento de la Red de Prestadores del SPE en el marco de la estrategia de monitoreo, que no responden directamente a una situación puntual (potencial o materializada), sino que inciden de forma estructural en la mejora de los indicadores de gestión y eficiencia.

Desde el mes de agosto de 2022 a junio de 2026 el equipo de Monitoreo ha desarrollado en total 2.400 actividades referentes a las acciones preventivas con un 76%, acciones correctivas 18% y acciones transversales un 6%, según sea el caso.

2.4. Actualización Sistema Integrado de Gestión

Como parte de las acciones transversales en la gestión del Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores, se han implementado mejoras en la estandarización de procesos con el fin de beneficiar a los grupos de valor involucrados. En este marco, actualmente se están actualizando las Guía para la Elaboración del Proyecto de Viabilidad, teniendo en cuenta lo definido en la Resolución 3229 de 2022.

2.5. Actualización de Trámite en Línea

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, con el propósito de facilitar el trámite de autorización para las personas jurídicas que así lo requieran, puso en operación, a partir del 1 de junio de 2023, el Trámite en Línea, disponible en el sitio web de la entidad a través del siguiente enlace: https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-a-la-ciudadania/tramite-en-linea.

Trámite en línea es una herramienta que busca apoyar al solicitante en el diligenciamiento y radicación de los documentos para el trámite de solicitud de autorización o modificación de la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo de acuerdo con la normatividad vigente.

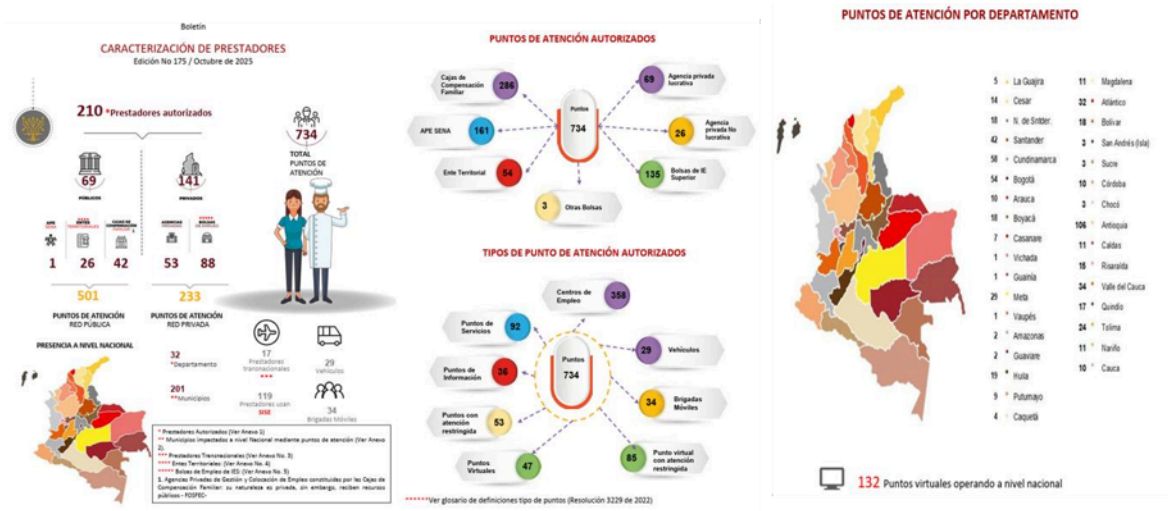
En la vigencia 2024 desde la Subdirección de Administración y Seguimiento y bajo el principio de la mejora continua se desarrollaron mejoras al trámite, facilitando el procedimiento a las personas jurídicas que usan este servicio, a través de las siguientes acciones:

● Mejora en la ruta de acceso en la página web al trámite en línea.
● Creación de un formulario web para la solicitud de la asesoría previa al trámite de autorizaciones.

2.6. Boletines Informativos

El Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores ha diseñado 3 (tres) boletines con periodicidad mensual y para diferente público objetivo, así:

● Boletín de Caracterización de la Red de Prestadores del SPE, el cual detalla la conformación de toda la red, desagregado por prestadores y puntos de atención. Dicho boletín es publicado mensualmente en el portal de Dataempleo e intranet.



● Boletín de Indicadores de Gestión de la Red de Prestadores del SPE, se genera mensualmente y es enviado a los líderes de equipo de trabajo internos de la Unidad.



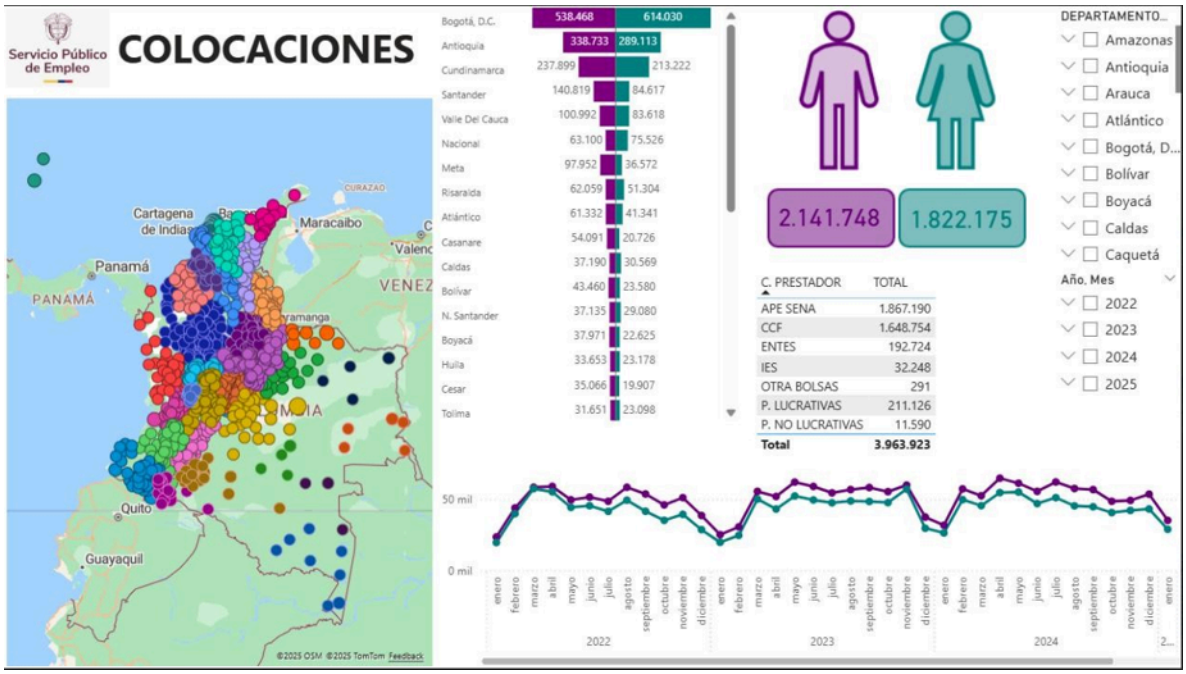
● Los informes estadísticos sobre la gestión de la Red de Prestadores del SPE, se han generado en el marco de lo establecido en la Resolución 293 de 2017 y el reporte de la gestión de la red de prestadores.

● El grupo de monitoreo ha elaborado dicho informe estadístico con algunos apartados especiales, como por ejemplo Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de Cajas de Compensación Familiar, Agencias Privadas Lucrativas con énfasis en los prestadores Headhunters y otro número dedicado a prestadores transnacionales.



2.7. Generación de Reportes analíticos.

Desarrollo de tablero de control en línea que busca contar con la visualización de datos de inscritos, colocaciones y puntos de atención de la red de prestadores; esta herramienta se presentó en el Encuentro Nacional de Prestadores como información de análisis para los interesados utilizando Power BI.



3. LOGROS

● Con el fin de fortalecer el cumplimiento de los requisitos jurídicos, técnicos y operativos para la autorización de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, la Subdirección de Administración y Seguimiento realiza asesorías previas al trámite administrativo, orientadas a facilitar la adecuada acreditación de las condiciones exigidas. Entre el 07 de agosto de 2022 y el 30 de junio de 2026 se efectuaron 579 asesorías al trámite de autorización y/o modificación.

● Se actualizó la Estrategia de Monitoreo a la Red de Prestadores del SPE, con base en los indicadores de gestión y eficiencia. Desde el 07 de agosto de 2022 al 30 de junio de 2026, se han ejecutado un total de 2.400 actividades relacionadas con acciones preventivas, correctivas y transversales.

● Como parte de las acciones transversales en la gestión del Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores, se han implementado mejoras en la estandarización de los procesos, con el fin de beneficiar a los grupos de valor involucrados. Entre estas acciones, se destacan la optimización de la ruta de acceso al trámite en línea en la página web institucional y la creación de un formulario web para la solicitud de asesoría previa al trámite de autorizaciones, estas actividades se desarrollaron en el segundo semestre de 2024 y se han venido actualizando periódicamente.

● El Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores diseñó, elaboró y socializó un informe estadístico sobre los reportes de gestión de la Red de Prestadores del SPE. Aunado a lo anterior, el documento incluye un análisis especial enfocado en las agencias de las Cajas de Compensación Familiar, Agencias Privadas Lucrativas y headhunters y prestadores transnacionales.

● El Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red desarrolló de tablero de control en línea para visualización de inscritos, colocaciones, puntos de atención de la red de prestadores

4. TEMAS RELEVANTES, ALERTAS Y PROCESOS EN CURSO.

● Se elaborará mensualmente el informe estadístico de los reportes de gestión de la Red de Prestadores del SPE, conforme a lo establecido en la Resolución 293 de 2017. Cada edición del documento incluirá un apartado especial enfocado en el análisis de distintos tipos de prestadores o fenómenos relevantes para la toma de decisiones.

● La Subdirección de Administración y Seguimiento recibirá en el segundo semestre de la vigencia 2026 un alto volumen de solicitudes de autorizaciones próximas a expirar. En total, se proyecta la gestión de 61 autorizaciones a vencerse durante este período, hecho que demandará grandes esfuerzos por parte del grupo de trabajo.

B. GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL

1. Plan de acción 2026

Al mes de junio de 2026, el Grupo de Estudio del Mercado Laboral ha dado cumplimiento a las acciones y tareas propuestas en el Plan de Acción de acuerdo con los tiempos establecidos, así:

TAREAS	META	Avance junio 2026
Elaborar anexos estadísticos de Oferta Laboral, Demanda Laboral y Colocaciones; así como boletines técnicos de Oferta Laboral (Buscadores), Demanda Laboral y Colocaciones	48	24

Socializar, capacitar y sensibilizar a diferentes actores del ecosistema sobre los productos del Grupo de Estudio del Mercado Laboral.	4	2
Realizar documentos poblacionales dando cumplimiento en normativa vigente y realizar análisis estadístico de estas poblaciones.	5	3
Elaborar documentos que permitan la usabilidad de estudios o metodologías realizadas por el grupo de estudio o de productos derivados de convenios o asistencias técnicas.	2	1
Identificar y priorizar las necesidades de desarrollo de herramientas tecnológicas basadas en el uso y aprovechamiento estadístico de los registros administrativos orientadas a fortalecer la gestión de los prestadores y las dependencias del SPE.	4	2
Diseñar, desarrollar e implementar herramientas tecnológicas y/o automatizaciones (p.e integrar fuentes de información, automatizar boletines, desarrollar tableros) con el fin de optimizar los procesos del grupo de estudio del mercado laboral	2	1
Generar estudios, boletínes y/o infografías e informes que permitan dar cumplimiento a compromisos institucionales: cuidado, suficiencia y cobertura, art. 15 Ley 2225 de 2022.	4	2

2. DATAEMPLEO

El propósito de Data Empleo, es generar, analizar y divulgar información y conocimiento acerca de la oferta y la demanda laboral del país. Allí se podrá visualizar, abrir y descargar información.

Vistas: Promedio anual de colocaciones, Desagregación del indicador

- Hasta bachillerato - mujeres
- Universitario, técnicos y tecnólogos - mujeres
- Posgrado - mujeres
- Hasta bachillerato - hombres
- Universitario, técnicos y tecnólogos - hombres
- Posgrado - hombres Vistas: Anexos estadísticos, Divididos en:

Demanda laboral (ofertas de empleo y puestos de trabajo) Oferta laboral (personas que buscan empleo) Colocaciones (puestos de trabajo ocupados)

- Anexo estadístico de buscadores de empleo registrados SISE por Departamentos
- Anexo estadístico de ofertas de empleo registradas SISE por Departamentos
- Anexo estadístico de ofertas de empleo registradas por Departamentos
- Anexo estadístico de puestos de trabajo SISE por Departamentos
- Anexo estadístico puestos de trabajo RED por Departamento
- Anexo técnico de colocaciones -Departamentos
- Anexo estadístico de buscadores de empleo registrados SISE
- Boletín técnico - oferta laboral
- Anexo estadístico de ofertas de empleo registradas RED
- Anexo estadístico de ofertas de empleo registradas SISE
- Boletín técnico - demanda laboral
- Anexo estadístico de colocaciones registradas SISE
- Boletín técnico - colocaciones
- Anexo estadístico de puestos de trabajo RED
- Anexo estadístico de puestos de trabajo SISE Vistas: Gráficos mensuales.

Ofertas de empleo registradas (total red de prestadores) ofertas de empleo registradas (SISE*) buscadores de empleo registrados (SISE*) y número de colocaciones (SISE*). Es importante precisar que, las versiones de DataEmpleo a octubre de 2025 para el FrontEnd es V17.3.18 y para el BackEnd es V13.5.9.

En Dataempleo, el portal diseñado para proporcionar información estadística detallada acerca de las ofertas de empleo, los buscadores y las colocaciones del mercado laboral en Colombia, realizando un aprovechamiento estadístico de los registros administrativos del Servicio Público de Empleo, entre enero y junio de 2026 se han publicado los siguientes documentos y anexos estadísticos.

Enero:
Anexos estadísticos de demanda laboral, oferta laboral y colocaciones corte a diciembre 2025, cifras a nivel nacional (departamental) y por las 23 principales ciudades.
Boletín de oferta laboral corte a diciembre 2025
Boletín de demanda laboral corte a diciembre 2025 Boletín colocaciones corte a diciembre Infografía de la

Febrero:
Anexos estadísticos de demanda laboral, oferta laboral y colocaciones corte a enero 2026 a nivel nacional (departamental) y por las 23 principales ciudades.
Boletín de oferta laboral corte a enero 2026 Boletín de demanda laboral corte a enero 2026 Boletín colocaciones corte a enero 2026

Marzo
Anexos estadísticos de demanda laboral, oferta laboral y colocaciones corte a febrero 2026 a nivel nacional (departamental) y por las 23 principales ciudades.
Boletín de oferta laboral corte a febrero 2026
Boletín de demanda laboral corte a febrero 2026 Boletín colocaciones corte a febrero 2026

Abril
Anexos estadísticos de demanda laboral, oferta laboral y colocaciones corte a marzo 2026 a nivel nacional (departamental) y por las 23 principales ciudades.
Boletín de oferta laboral corte a marzo 2026 Boletín de demanda laboral corte a marzo 2026 Boletín colocaciones corte a marzo 2026
ESTUDIO DE SUFICIENCIA Y COBERTURA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO 2025 CON DATOS 2024
Cartilla – Boletín Víctimas del Conflicto Armado

Mayo
Anexos estadísticos de demanda laboral, oferta laboral y colocaciones corte a abril 2026 a nivel nacional (departamental) y por las 23 principales ciudades.
Boletín de oferta laboral corte a abril 2026 Boletín de demanda laboral corte a abril 2026 Boletín colocaciones corte a abril 2026

Junio
Anexos estadísticos de demanda laboral, oferta laboral y colocaciones corte a mayo 2026 a nivel nacional (departamental) y por las 23 principales ciudades.
Boletín de oferta laboral corte a mayo 2026 Boletín de demanda laboral corte a mayo 2026 Boletín colocaciones corte a mayo 2026

Esta información estadística del mercado laboral está disponible en: https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home y en https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones

3. Publicaciones

Se han elaborado estudios como boletines, infografías y piezas comunicativas que se pueden consultar en la página web de la Unidad del SPE, en el siguiente enlace:
https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones

Servicio Público
de Empleo

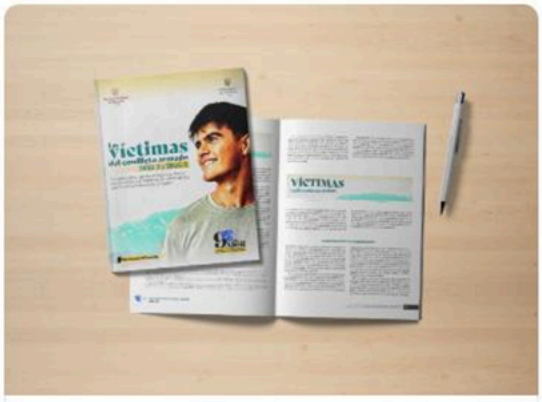


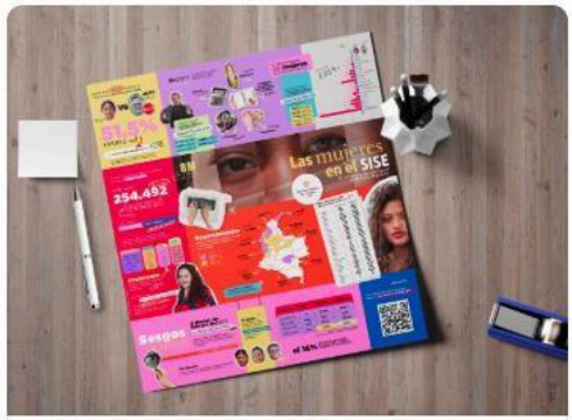














1. Convenios suscritos y en proceso de ejecución

Para la vigencia 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.

5. Actividades por realizar

i. Pendiente por recibir la información de microdatos de Hojas de Vida solicitado a la APE SENA para continuar con la actividad de caracterización de la cobertura de los registros estadísticos de colocaciones y buscadores a la Red de Prestadores.

ii. Pendiente por recibir respuesta sobre requerimientos de acompañamiento y lineamientos de registros estadísticos por parte del DANE en el marco del convenio con el SPE.

iii. Continuar con la elaboración de boletines, infografías y piezas comunicativas de acuerdo con lo establecido en el calendario poblacional.

11. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología (SDT) de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) tiene como propósito liderar el diseño, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, mediante la implementación de herramientas tecnológicas que faciliten la vinculación entre la oferta y la demanda laboral, la búsqueda de empleo y el fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de los oferentes.

De conformidad con el artículo 14 del Decreto 2521 de 2013, la Subdirección desarrolla acciones orientadas a garantizar la compatibilidad e interoperabilidad del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo con los sistemas utilizados por los operadores de la Red de Prestadores. Para ello, establece y divulga estándares y protocolos que permiten incorporar, integrar y facilitar el acceso a la información recaudada a través de la Red, en concordancia con los lineamientos aplicables en materia de Gobierno Digital.

Asimismo, la SDT apoya a los operadores de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo en la construcción y estandarización de sus sistemas de información para la gestión del empleo. También adelanta las acciones necesarias para que el Sistema de Información permita divulgar la información proveniente de los procesos de selección, convocatoria y provisión de empleos públicos, conforme a las disposiciones establecidas por el Gobierno nacional.

Adicionalmente, en coordinación con las dependencias misionales de la entidad, formula y establece indicadores para el monitoreo y seguimiento del Servicio Público de Empleo; brinda soporte técnico para la implementación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Institucional; atiende las peticiones y consultas relacionadas con los asuntos de su competencia, y formula recomendaciones a la Dirección General sobre la administración e inversión de los recursos públicos destinados a la gestión y colocación de empleo.

Funciones

Esta Subdirección de conformidad con el artículo 14 del Decreto 2521 de 2013, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Diseñar y desarrollar herramientas tecnológicas que permitan incorporar la información para la vinculación de oferta y demanda de empleo, la búsqueda de empleo y la mejora en las condiciones de empleabilidad de los oferentes, bajo los lineamientos de Gobierno en Línea.
- Diseñar, mantener y ejecutar acciones de mejora sobre el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo en condiciones de compatibilidad e interoperabilidad.
- Fijar y divulgar los estándares para la interoperabilidad entre el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y los sistemas de información que tienen los operadores de la red de prestadores de servicio público de empleo, así como los protocolos que permitan incorporar la información recaudada en la red, permitiendo el acceso por parte de los usuarios del Sistema.
- Apoyar a los operadores en la construcción y estandarización de sus sistemas de información para la gestión del empleo.
- Adelantar las acciones para que el Sistema de Información del Servicio Público de empleo permita divulgar la información proveniente de los procesos de selección, convocatoria y provisión de empleos públicos, en la forma que establezca el Gobierno Nacional.
- Formular y establecer indicadores para el monitoreo y seguimiento del servicio público de empleo en coordinación con las direcciones misionales de la Unidad.
- Hacer recomendaciones al Director General sobre la administración e inversión de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo.

- Apoyar la implementación y sostenibilidad del Sistema integrado de gestión institucional y sus componentes, en coordinación con las demás dependencias de la entidad.
- Atender las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia.

De igual forma, es preciso mencionar que el anexo de la Resolución No. 0362 del 28 de julio de 2022 “Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo”, se establece que la Subdirección de Desarrollo y Tecnología tiene como Propósito Principal: Planear, organizar, dirigir y controlar el proceso de gestión de los sistemas de información del Servicio Público de Empleo, promoviendo su mejora continua y su alineación con los objetivos institucionales.

Procesos y Procedimientos

Información disponible en la intranet de la Entidad en el enlace:
https://www.serviciodeempleo.gov.co/intranet/

Proceso:
Gestión de Tecnología de la Información de la Unidad del SPE

Procedimientos

Los procedimientos son la forma específica para llevar a cabo una actividad, define como mínimo quién hace qué, dónde, cuándo, porqué y cómo, en esta sección encontrará los procedimientos que hacen parte del Proceso de Gestión del Sistema de Información del SPE:

GS-Pr-04 Procedimiento Asociados con Tecnología
GS-Pr-06 Procedimiento gestión del cambio
GS-Pr-07 Procedimiento publicación de vacantes
GS-Pr-08 Procedimiento gestión de copias de seguridad
GS-Pr-09 Procedimiento gestión de eventos de servicios TIC
GS-Pr-10 Procedimiento de gestión de incidentes de seguridad Informática
GS-Pr-11 Procedimiento Evaluación Proyecto de Viabilidad
GS-Pr-12 Procedimiento para Solicitudes de Información a la Subdirección de Desarrollo y Tecnología
GS-Pr-13 Procedimiento de Requerimientos de Software o Aplicaciones
GS-Pr-14 Procedimiento Clasificación de Activos
GS-Pr-15 Procedimiento de análisis,valoración y tratamiento de riesgos de SI
GS-Pr-16 Procedimiento Control de Accesos

GS-Pr-17 Procedimiento Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y software
GS-Pr-18 Procedimiento de las acciones de mitigación
GS-Pr-19 Procedimiento Conexiones Seguras.
GS-Pr-20 Procedimiento Copias de seguridad para paz y salvo
GS-Pr-21 Procedimiento Copias de Seguridad de Servidores y Base de Datos Nube Privada
GS-Pr-22 Procedimiento Copias de archivos de trabajo y correo electrónico de usuario final
GS-Pr-23 Procedimiento Copias de seguridad de servidores locales en sitio

Mapa de Riesgos

Es la herramienta metodológica que permite hacer un inventario de los riesgos del Proceso ordenada y sistemáticamente, definiéndolos, haciendo la descripción de cada uno de estos e identificando las posibles consecuencias y su respectiva valoración.

Mapa de Riesgos Proceso Gestión de Tecnologías de Información de la Unidad del SPE.

Manuales

Recopilación organizada y coherente de políticas, estándares, procedimientos u otro tipo de documentos, que rigen unas determinadas actividades para que puedan ser desarrolladas de manera coherente con todas las directrices impartidas sobre el tema en cuestión.

GS-M-01 Manual de Oferentes
GS-M-02 Manual de Políticas de seguridad y privacidad de la información
GS -M-03 Manual de Demandantes
GS- M-04 Manual de Prestador
GS -M-05 Manual para acceder a los cursos virtuales
GS- M-06 Manual Mantis Usuario Informador
GS- M-07 Manual Mantis Usuario Espectador
GS- M-08 Manual Usuario SEPIA
GS- M- 09 Manual Control Interno SEPIA
GS-M-10 Manual Técnico de Kactus
GS-M-11 Manual Mantis Usuario Administrador
GS-M-12 Manual Mantis Usuario Desarrollador
GS-M-13 Manual Mantis Usuario Manager
Manual SISE Off Line

Guías

Pautas de acción esenciales ante un problema, establece recomendaciones, sugerencias u orientaciones sobre un tema específico.

GS-G-01 Guía para realizar los estudios de viabilidad

Instructivos

Los instructivos son documentos que contienen instrucciones claras, precisas y detalladas para la ejecución de una tarea, en esta sección encontrará los Instructivos del Proceso de Gestión del Sistema de Información del SPE

GS-In-01 Instructivo para la reserva de salas
GS-In-02 Instructivo Usuario de Kactus
GS-In-03 Instructivo Estandarización TI de Software y Hardware
GS-In-04 Instructivo Gestores Sistema de Gestión del Conocimiento para prestadores (Moodle)
GS-In-05 Instructivo de Verificación en Dos Pasos
GS-In-06 Instructivo activación o creación de usuario en aplicaciones y_o servicios
GS-In-07 Instructivo inactivación de usuario en aplicaciones y_o servicios
GS-In-08 Instructivo Instalación y Configuración cliente VPN
GS-In-09 Instructivo Solicitudes de Servicio Tecnológico
GS-In-10 Instructivo Transferencia de Propiedad Drive

Políticas

Las políticas son directrices o lineamientos generales que sirven fundamentalmente para orientar la acción institucional y facilitar el proceso de toma de decisiones.

GS-P-01 Política de Seguridad de la Información
DE-P-02 Política de Tratamiento de Datos Personales
Estrategia de Uso y Apropiación de las Tecnologías de la Información

Planes

Es un instrumento de planeación que contiene acciones de gestión desde su misionalidad, comprendidos por programas, proyectos, metas e indicadores.

GS-Pl-01 Plan Estratégico de Seguridad de la Información
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI

Documentos

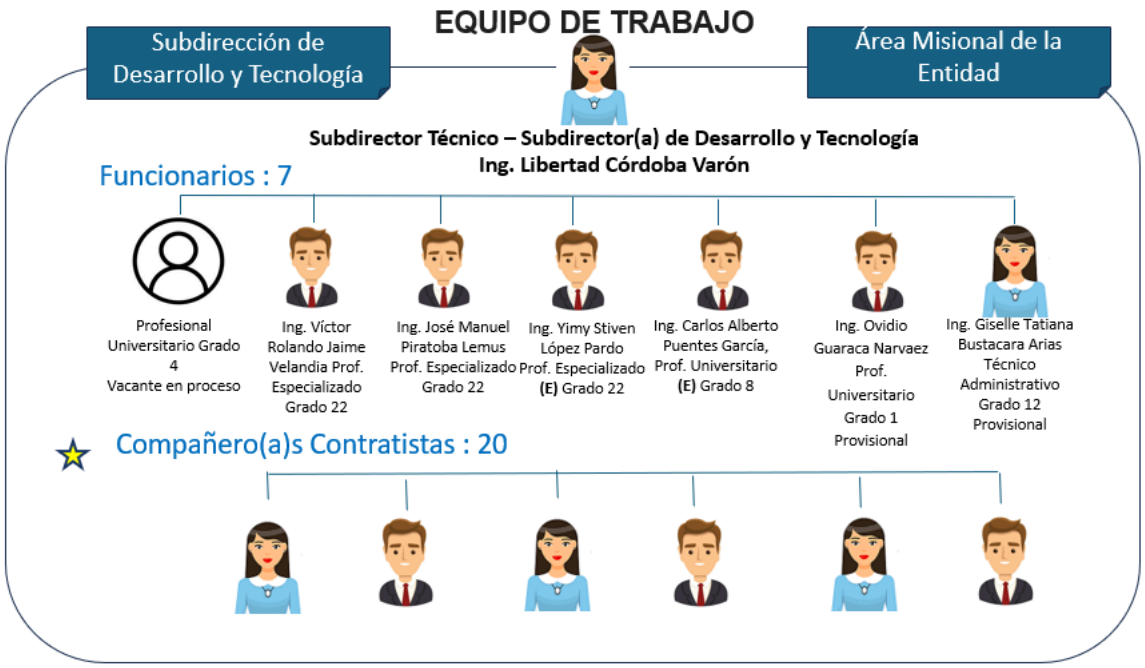
Portafolio de Servicios TI de la Unidad del SPE.
Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información.
Estrategia de Uso y Apropiación de las Tecnologías de la Información.
Lineamiento de Accesibilidad
GS-MD-01 Modelo de Gestión y Gobierno TI

Formatos

Aquí encontrará los formatos que hacen parte del Proceso de Gestión del Sistema de Información del SPE.

GS-Ft-01 Formato solicitud de requerimiento
GS-Ft-02 Formato caso de uso
GS-Ft-03 Formato caso de prueba reporte de hallazgos
GS-Ft-04 Formato acta de certificación de pruebas
GS-Ft-05 Formato paso a producción
GS-Ft-06 Formato características tecnológicas
GS-Ft-07 Formato para solicitud de soporte CIPRES
GS-Ft-08 Formato certificación de pruebas funcionales
GS-Ft-09 Formato requerimiento de cambio
GS-Ft-10 Formato de documentación de incidentes de seguridad de la información
GS-Ft-11 Formato de restricción de permisos
GS-Ft-12 Formato Anexo Cumplimiento Condiciones de Entrega – SISE
GS-Ft-13 Formato Anexo Cumplimiento Condiciones de Uso – SISE
GS-Ft- 14 Anexo Cumplimiento Sistema de Información – Prestador
GS-Ft- 15 Características funcionales Sistema Información
GS-Ft- 16 Formato – Carta de Solicitud de Autorización
GS-Ft-17 Modelo Evaluación de Proyectos
GS-Ft-18 Formato para la Gestión, identificación y Clasificación de Activos de Información
GS-Ft-19 Formato Tratamiento de Riesgos
GS-Ft-20 Formato del registro de riesgos de seguridad de la información
GS-Ft-21 Formato Inventario de activos de información
GS-Ft-22 Formato Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y software
GS-Ft-23 Formato Registros de Incidentes de Seguridad de la Información
GS-Ft-24 Matriz de Control de Accesos Basados en Roles
GS-Ft-25 Formato Solicitud Acceso Externo
GS-Ft-26 Formato Acceso Aplicaciones Servicios Excepcional
GS-Ft-27 Formato Condiciones Tecnológicas

Equipo de Trabajo



Planes y Documentos

A continuación, se describen los planes y documentos que gestiona la SDT:

Plan de Acción Institucional

El Plan de Acción Institucional es el instrumento mediante el cual se articulan las actividades y tareas necesarias para el cumplimiento de los proyectos de inversión y del Plan Estratégico de la entidad, definiendo responsables, plazos y recursos para el logro de los objetivos institucionales. En este marco, la Subdirección de Desarrollo y Tecnología gestiona las actividades, metas y entregables de su competencia, formulados para la respectiva vigencia. La información y los documentos correspondientes pueden consultarse en el portal institucional de la UAESPE, en el siguiente enlace:
https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/plan-de-accion-institucional/

Plan Anual de Adquisiciones

El Plan Anual de Adquisiciones es el instrumento mediante el cual la UAESPE identifica, programa y publica las necesidades de bienes, obras y servicios que prevé contratar durante cada vigencia, indicando, entre otros aspectos, su descripción, valor estimado, fuente de recursos y fecha prevista de contratación. En este marco, la Subdirección de Desarrollo y Tecnología gestiona las

adquisiciones de bienes y servicios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con las necesidades formuladas para la respectiva vigencia. La información correspondiente puede consultarse en el portal institucional de la UAESPE, en el siguiente enlace:

https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/contratacion/plan-anual-adquisiciones/

Acuerdos de Gestión

Los Acuerdos de Gestión son instrumentos mediante los cuales el gerente público y su superior jerárquico establecen los compromisos, metas, indicadores y resultados esperados para una determinada vigencia, en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales. En este marco, la Subdirección de Desarrollo y Tecnología gestiona los compromisos asociados a las funciones y responsabilidades del empleo de Subdirector de Desarrollo y Tecnología, cuyo seguimiento se realiza conforme a los periodos establecidos y a los lineamientos institucionales aplicables. La información correspondiente se encuentra registrada en el formato TH-Ft-15 Acuerdos de Gestión y puede consultarse en el siguiente enlace:
https://www.serviciodeempleo.gov.co/la-unidad/talento-humano/acuerdos-de-gestion/?s=acuerdos+de+gestion

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI)

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) es el instrumento que orienta la gestión de las tecnologías de la información en la UAESPE, mediante la definición de lineamientos, objetivos, iniciativas y proyectos alineados con la estrategia institucional. Este plan permite priorizar las necesidades tecnológicas, programar los recursos requeridos y fortalecer la infraestructura, los sistemas de información, los servicios de TI, la innovación, la eficiencia operativa y la gobernanza tecnológica de la entidad. La información correspondiente puede consultarse en el portal institucional de la UAESPE, en el siguiente enlace:
https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/6-1-19-plan-estrategico-de-tecnologias-de-informacion/

Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información (PESI)

El Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información (PESI) es el instrumento que orienta la gestión de la seguridad y privacidad de la información en la UAESPE, mediante la definición de objetivos, estrategias, acciones y controles dirigidos a proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como a fortalecer la protección de los datos personales y de los

activos de información de la entidad. Asimismo, permite gestionar riesgos, prevenir incidentes, reducir vulnerabilidades, promover la cultura de seguridad digital y articular la gestión institucional con la normativa vigente y los marcos de referencia aplicables. La información correspondiente puede consultarse en el portal institucional de la UAESPE, en el siguiente enlace: https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/6-1-21-plan-de-seguridad-y-privacidad-de-la-informacion/

Proyectos

La UAESPE estructuró y registró, en el Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas (SPI), el proyecto de inversión denominado “Mejoramiento de la Capacidad Tecnológica y Operativa del Servicio Público de Empleo a Nivel Nacional”, el cual fue debidamente aprobado para su ejecución.

Imagen 1. Proyecto de Inversión: Mejoramiento de la Capacidad Tecnológica y Operativa del Servicio Público de Empleo a Nivel Nacional



Fuente: Ficha Técnica del Proyecto

El objetivo principal de este proyecto es aumentar la capacidad tecnológica y operativa de la UAESPE para el seguimiento, monitoreo y producción de información a nivel nacional. Este proyecto busca disponer de un sistema de información actualizado, que soporte de manera eficiente la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo a través de la red de prestadores autorizados. La implementación de este sistema permitirá:

- Optimizar la gestión de los servicios ofrecidos por los prestadores de la UAESPE.
- Fortalecer la producción de información estratégica mediante documentos de investigación, que sirvan de insumo para la toma de decisiones en materia de política laboral.
- Ampliar la cobertura del servicio de asistencia técnica a la red de prestadores, mejorando su capacidad de respuesta y operación a nivel territorial.

Como resultado de la ejecución del proyecto, se espera obtener:

- Un sistema de información modernizado y funcional, alineado con las necesidades actuales del mercado laboral.
- Documentos de investigación que respalden el análisis y la formulación de políticas públicas en empleo.
- Acciones de monitoreo y seguimiento efectivas, que permitan evaluar el desempeño de la UAESPE y mejorar su cobertura y calidad.

En conjunto, estas acciones contribuirán de manera significativa al fortalecimiento del Servicio Público de Empleo en todo el país, promoviendo una gestión más eficiente, transparente y orientada a resultados.

Principales logros de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología

- Continuidad, fortalecimiento y apropiación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE): Durante el cuatrienio se garantizó la continuidad operativa, el soporte, mantenimiento y actualización del SISE, como sistema de información misional que soporta la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Asimismo, se fortaleció su apropiación mediante capacitaciones, asesorías técnicas, manuales funcionales y acompañamiento a prestadores, empleadores, buscadores de empleo y equipos internos.

  Accesos al SISE:
  Buscadores de empleo: https://personas.serviciodeempleo.gov.co/
  Empleadores: https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/
  Prestadores: https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/homeAgencia.aspx

- Fortalecimiento de la Política de Gobierno Digital: Se avanzó en la implementación de la Política de Gobierno Digital, la transformación digital, la arquitectura empresarial, la innovación pública y la gestión estratégica de datos y tecnologías. Los resultados FURAG evidencian una mejora significativa, al pasar de 55,8 puntos en 2022 a 63,4 en 2023 y 89,8 en 2024, reflejando el fortalecimiento progresivo de las capacidades institucionales y tecnológicas de la Entidad.

- Fortalecimiento de la Seguridad Digital: Se avanzó en la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información, fortaleciendo la prevención y gestión de riesgos tecnológicos, la protección de la información, la continuidad de los servicios y la respuesta ante posibles incidentes. Los resultados FURAG muestran una evolución positiva, al pasar de 56,4 puntos en 2022 a 73,3 en 2023 y 76,8 en 2024, evidenciando avances en la protección, integridad, disponibilidad y confiabilidad de la información institucional.

- Fortalecimiento del Buscador de Empleo: Se mejoró el Buscador de Empleo del Servicio Público de Empleo, facilitando a la ciudadanía el acceso a oportunidades laborales formales mediante una navegación más sencilla, consultas ágiles y funcionalidades estadísticas sobre las vacantes disponibles, fortaleciendo la conexión entre empleadores y buscadores de empleo.
  Enlace: https://www.buscadordeempleo.gov.co

- Fortalecimiento del Visor de Empleo: Se fortaleció el Visor de Empleo como herramienta para consultar información sobre vacantes, sectores económicos y características de la oferta y la demanda laboral en los territorios. Esta herramienta contribuye a la transparencia del mercado laboral y facilita la toma de decisiones informadas por parte de ciudadanos, prestadores y entidades.
  Enlace: https://analitica.serviciodeempleo.gov.co

Retos y Desafíos de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología

- Continuidad, modernización y fortalecimiento de los sistemas de información: Garantizar la disponibilidad, soporte, mantenimiento y evolución del SISE, como sistema de información misional de la Entidad, así como de los sistemas de gestión interna, asegurando su adecuada operación, actualización y contribución al cumplimiento de los procesos y objetivos institucionales.

- Consolidación de la Política de Gobierno Digital: Mantener y fortalecer la implementación de la Política de Gobierno Digital, mediante acciones de arquitectura empresarial, transformación digital, innovación pública, gestión estratégica de datos, automatización y aprovechamiento de tecnologías, orientadas a incrementar el nivel de cumplimiento institucional y mejorar los resultados de la medición FURAG.

- Fortalecimiento de la Seguridad Digital: Continuar fortaleciendo las capacidades institucionales en seguridad y privacidad de la información, mediante la actualización de controles, la gestión de riesgos, activos, vulnerabilidades e incidentes, el monitoreo de amenazas y la protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

- Gestión del cambio y apropiación institucional: Fortalecer la capacitación, la transferencia de conocimiento y la apropiación por parte de funcionarios, contratistas, prestadores y demás usuarios, tanto frente a los sistemas de información y herramientas tecnológicas internas y externas como respecto de los lineamientos, políticas y buenas prácticas de Gobierno Digital y Seguridad Digital.

- Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica: Mantener, actualizar y asegurar la infraestructura tecnológica de la Entidad, garantizando su capacidad, disponibilidad, seguridad y sostenibilidad para soportar la operación de los servicios tecnológicos.

12. GESTIÓN DE PLANEACIÓN

Asesorar al Director General de la Unidad del SPE en la formulación, ejecución y seguimiento de los planes, programas y proyectos institucionales; en la construcción de los mecanismos de medición y mejoramiento; en los modelos de gestión organizacional y los demás necesarios para el direccionamiento estratégico de la Entidad.

9.1 Funciones Asignadas

1. Elaborar en coordinación con las dependencias de la Unidad del SPE, el plan estratégico institucional, los planes de acción, el plan operativo anual de inversiones y el plan de desarrollo administrativo institucional, con sujeción al Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo Sectorial.
2. Presentar, en coordinación con la Secretaría General, el anteproyecto de presupuesto, la programación presupuestal y plurianual de la Unidad del SPE a las autoridades competentes, previa aprobación del Consejo Directivo.
3. Realizar el seguimiento de la ejecución presupuestal, de los planes, programas y proyectos de la Unidad del SPE, participar y evaluar las modificaciones presupuestales y en el trámite ante las autoridades competentes.
4. Asesorar a las dependencias de la Unidad del SPE en la formulación de los planes, proyectos de inversión, otorgar viabilidad técnica y tramitarlos para su aprobación ante las instancias competentes.
5. Monitorear el registro de la información de los proyectos de la Entidad en el Sistema de Información y Seguimiento a los Proyectos de Inversión Pública (SPI), fijados por el Gobierno Nacional para dar alcance a las normas vigentes sobre la materia.
6. Desarrollar y validar los indicadores de gestión, producto e impacto de las políticas, planes y programas de la Unidad del SPE, y hacer el seguimiento a través de los sistemas establecidos para el efecto.

7. Realizar y presentar estudios e investigaciones y propuestas para mejorar la calidad de los servicios, de simplificación, agilización y modernización de trámites, y los de estructura, planta de personal y desconcentración de funciones.
8. Ejercer la Secretaría Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
9. Coordinar y orientar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de conformidad con la normatividad vigente.
10. Elaborar y presentar oportunamente los informes que le sean requeridos por las autoridades competentes, los organismos de control y las demás dependencias de la entidad.
11. Atender las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia.
12. Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.

12.2 Relación de los Procesos y Procedimientos

Proceso: Direccionamiento Estratégico.
DE-Pr-01 Procedimiento Planeación Institucional
DE-Pr-02 Procedimiento Control de Documentos y Registros
DE-Pr-03 Procedimiento Gestión de la

9.3 Relación de informes realizados

Informe (Planes, programas y proyectos)	Responsable	Fechas de Seguimiento/ Reportes
Plan de Acción Institucional	Jenny Marcela Mesa	Trimestral
Informe Gestión de Riesgos	Jenny Marcela Mesa	Semestral
Plan Implementación MIPG	Julio Alberto Novoa	Mensual
Informe pormenorizado del Sistema de Control Interno	Julio Alberto Novoa	Semestral
Informe de gestión de transparencia	Julio Alberto Novoa Campos	Trimestral

Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG	Julio Alberto Novoa Campos Jenny Marcela Mesa Durango	Anual
Reporte del índice de Transparencia Activa – ITA	Julio Alberto Novoa Campos Jenny Marcela Mesa Durango	Anual
Seguimiento Proyectos de	Gilma María Orjuela	Trimestral

Inversión		
Seguimiento metas de colocaciones plan nacional de desarrollo	Andrés Felipe Rojas Delgadillo	Mensual
Reporte Mintrabajo - Gestión prestadores	Andrés Felipe Rojas Delgadillo	Mensual
Reporte plan progresivo	Andrés Felipe Rojas Delgadillo	Trimestral
Informe de Tablero de control compromisos institucionales	Andrés Felipe Rojas Castiblanco	Trimestral
Reportes indicadores Plan Nacional de Desarrollo	Andrés Felipe Rojas Castiblanco	Mensual
Seguimiento acciones de la Unidad en los diferentes CONPES en el sistema SISCONPES	Andrés Felipe Rojas Castiblanco	Semestral
Reporte seguimiento proyecto de inversión del MIPG	Andrés Felipe Rojas Castiblanco	Mensual
Reporte Plan Estratégico Sectorial al	Andrés Felipe Rojas Castiblanco	Trimestral

Ministerio de Trabajo		
Reporte indicadores Plan Marco de Implementación en SIIPO	Andrés Felipe Rojas Castiblanco	Trimestral

4., Relación de la representación o participación en juntas, mesas, comités e instancias institucionales o interinstitucionales, órganos de asesoría y coordinación (comité institucional de gestión y desempeño, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), comité de convivencia, comisión de personal, etc.), consejo directivo u otras y/o delegaciones adhoc.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Secretaría Técnica/ Resolución 137 de 2004

.

Estado de cumplimiento de los Planes Institucionales

Plan de Acción Institucional

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.



Fuente: Planeación / dependencias del Servicio Público de Empleo

Los porcentajes reflejados en el cuadro anterior, dan cuenta del avance del plan de acción para el tercer trimestre del año, en este sentido, la Entidad tuvo un cumplimiento del 100% de lo proyectado al inicio del año.

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.



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 dió 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 automaticen 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.
- Desde la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, se brindó acompañamiento técnico a oferentes y prestadores a través de la plataforma Moodle, optimizando la atención a usuarios y mejorando su experiencia mediante un soporte ágil y oportuno. Se realizaron 29 asesorías técnicas, distribuidas equitativamente entre los colaboradores, con el objetivo de garantizar la eficiencia en la gestión y el fortalecimiento de la red del SPE.
- Entre agosto y octubre de 2025, los informes evidencian que SiEmplea continúa su consolidación, aunque enfrenta desafíos importantes. En el ámbito normativo, requiere mayor claridad en los lineamientos para evitar duplicidades; en lo técnico, se identificaron fallas de integración y debilidades en la calidad de los reportes; y en lo organizacional, se detectó la ausencia de documentación completa y de pruebas integrales del motor de emparejamiento. En conjunto, el sistema demanda un fortalecimiento en la gobernanza de la información y acciones que garanticen su sostenibilidad institucional.
- Durante esta etapa, se completaron las pruebas funcionales derivadas de las entregas del desarrollador Xphera, verificando la operatividad y usabilidad del nuevo sistema para garantizar su alineación con los requerimientos técnicos y estratégicos.

- Finalmente, se avanzó en la definición técnica y documentación del modelo de estandarización, integración e interoperabilidad del nuevo sistema de información
- SiEmplea. En cumplimiento del Plan de Trabajo Interno – Etapa 4, se consolidó la arquitectura técnica, la calidad de los datos y el modelo de intercambio de información entre los actores del ecosistema SPE. Entre los principales logros se destacan:
- Definición de la arquitectura base del sistema (vistas lógicas, de integración y de datos).
- Estandarización de la interoperabilidad mediante contratos de APIs y esquemas de mensajería con estándares abiertos (OpenAPI, JSON Schema, AsyncAPI).
- Fortalecimiento del gobierno y la calidad de los datos mediante reglas de validación y políticas de retención.
- Diseño del modelo técnico de interoperabilidad, con mecanismos de transferencia segura (SFTP), procesamiento distribuido (Spark, NiFi), colas de mensajería (Kafka, RabbitMQ, Azure Service Bus) y herramientas de monitoreo y trazabilidad.
- Estas acciones consolidan la base arquitectónica del nuevo modelo de interoperabilidad del SPE, garantizando un intercambio de datos seguro, efectivo y escalable entre prestadores y sistemas institucionales, en cumplimiento de la Resolución 319 de 2020 y los lineamientos de la Unidad del SPE.

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 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 de la vigencia 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

Plan de Acción Primer Trimestre 2026

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 2026 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 Institucional.

Ilustración 2. Plan de acción Institucional vigencia 2026



El seguimiento al plan de acción de la vigencia 2026 para el primer trimestre, se realizó de acuerdo con las acciones definidas y las tareas son ponderadas de acuerdo con su impacto sobre las acciones:



Fuente: Apoyo Asesora de Planeación / Unidad del SPE

Dependencias Unidad del SPE	Cumplimiento Primer Trimestre 2026
Dirección General	
Asesor Jurídico	100%
Asesor de la Dirección	100%
Asesor Comunicaciones	100 %
Asesor Planeación	100%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	100%
Subdirección de Promoción	100%
Subdirección de Administración y Seguimiento	100 %
Secretaría General	100 %

Fuente: Información y Evidencias Registradas en el aplicativo SEPIA por las Dependencias con corte a 30 de marzo de 2026

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 reporte primer trimestre vigencia 2026:

Dirección General

La Dirección General continuó consolidando su rol estratégico en el direccionamiento institucional del Servicio Público de Empleo, promoviendo acciones orientadas al fortalecimiento técnico, la articulación interinstitucional y el posicionamiento a nivel nacional e internacional.

En este marco, se adelantaron gestiones para la participación del SPE en una comisión internacional realizada en la ciudad de Quito, orientada al fortalecimiento del posicionamiento institucional y la generación de alianzas estratégicas. Este espacio permitió avanzar en el relacionamiento con actores internacionales y organismos multilaterales, consolidando una articulación inicial que contribuye al fomento del uso del SPE y sienta bases para el cumplimiento de la meta anual en materia de cooperación y visibilidad internacional.

De igual forma, durante el primer trimestre de 2026 se elaboró un documento técnico de análisis del mercado laboral y la cobertura del SPE, mediante el cual se identificaron brechas estructurales y oportunidades de mejora.

En materia jurídica, se brindó soporte transversal a la Entidad mediante la emisión de conceptos jurídicos relacionados con la respuesta a derechos de petición y el análisis de la implementación del sistema SIEMPLEA. Adicionalmente, se estructuró una estrategia de atención a PQRSD y una hoja de ruta preventiva orientada a mitigar riesgos jurídicos, así como la proyección de actos administrativos necesarios para el funcionamiento institucional.

Durante el primer trimestre de 2026, la Asesoría de Comunicaciones desarrolló acciones orientadas al fortalecimiento del posicionamiento institucional y la difusión de los servicios del SPE. En materia de free press, se superó la meta establecida mediante la consecución de siete (7) publicaciones en medios locales, lo que permitió ampliar la visibilidad de la Entidad y fortalecer las relaciones con medios de comunicación.

Asimismo, se avanzó en la generación de contenidos digitales mediante la publicación de veintiséis (26) contenidos en la página web institucional, enfocados en visibilizar la agenda de los prestadores y promover el acceso a los servicios a través del Empleario. Estas acciones facilitaron el acceso a información oportuna por parte de los usuarios y contribuyeron al fortalecimiento de la intermediación laboral.

En el ámbito interno, se desarrolló un (1) espacio de formación dirigido a funcionarios, orientado a fortalecer las capacidades en comunicación organizacional, alineando criterios institucionales y promoviendo una cultura comunicativa coherente con los objetivos misionales.

Desde la función de planeación, se realizó el seguimiento continuo a políticas clave como transparencia, gestión del conocimiento y gestión de la información estadística, contribuyendo al fortalecimiento del modelo de gestión institucional.
Adicionalmente, se generaron reportes mensuales de ejecución presupuestal de los proyectos de inversión, así como el seguimiento a compromisos institucionales estratégicos, incluyendo aquellos asociados a documentos CONPES y la formulación del anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2027. Estas acciones permitieron fortalecer la toma de decisiones, garantizar la trazabilidad de la gestión y asegurar la alineación con las prioridades del Gobierno Nacional.

Subdirección de Administración y Seguimiento

Durante el primer trimestre de 2026, la Subdirección avanzó en la validación técnica y operativa de la batería de indicadores de monitoreo utilizada por el Grupo de Autorizaciones, fortaleciendo los mecanismos de seguimiento a los prestadores del SPE.

De igual manera, se desarrollaron asesorías previas dirigidas a prestadores y potenciales prestadores, con el fin de orientar el trámite de autorizaciones y modificaciones, mejorando la comprensión de los requisitos y optimizando los tiempos de gestión. En este periodo, también se atendieron solicitudes de autorización de personas jurídicas interesadas en vincularse a la Red de Prestadores.

En materia de información estadística, se han elaborado entre enero y junio del año 2026, un total de treinta y seis (36) documentos técnicos, entre anexos estadísticos y boletines relacionados con la oferta laboral, demanda laboral y colocaciones, los cuales constituyen insumos clave para el análisis del comportamiento del mercado laboral y la toma de decisiones.

Subdirección de Desarrollo y Tecnología

Durante el primer trimestre de 2026, esta Subdirección evidenció una gestión eficiente en la administración de la plataforma Moodle, enfocada en el soporte operativo, la gestión de usuarios y la mejora en el acceso a los procesos de formación virtual. Se destacó un incremento progresivo en el uso de la plataforma, especialmente en el mes de marzo, lo que refleja una mayor apropiación por parte de los usuarios.

Adicionalmente, se gestionaron siete (7) asesorías técnicas orientadas a fortalecer el uso de herramientas tecnológicas por parte de los prestadores, evidenciando avances en el acompañamiento y la adopción tecnológica.

En el marco del fortalecimiento del sistema SIEMPLEA, se desarrollaron formatos para pruebas de software y requerimientos de tableros, así como pruebas funcionales y no funcionales del módulo de orientación ocupacional. De igual forma, se avanzó en la planeación del modelo de estandarización, integración e interoperabilidad del sistema de información del SPE, incluyendo la articulación con actores como UGT2 y Accenture para la revisión de APIs y el fortalecimiento de lineamientos de intercambio seguro de datos.

Subdirección de Promoción

Durante el primer trimestre de 2026, la Subdirección de Promoción avanzó en el diseño e implementación de herramientas estratégicas para fortalecer la gestión territorial y la articulación con la Red de Prestadores. Entre los principales avances se destaca la construcción de una herramienta de recolección y seguimiento de acciones en territorio, así como la elaboración del documento “Preabordaje inteligente: menos reproceso, más confianza”, orientado a optimizar la gestión empresarial.

Asimismo, se socializó la teoría del cambio del modelo de inclusión laboral ante el Ministerio de Trabajo, presentando su estructura, componentes y líneas de acción. Se avanzó también en el pilotaje de la guía poblacional, mediante la convocatoria a prestadores seleccionados y el desarrollo de ajustes finales para su posterior socialización.

De igual manera, se formuló la Estrategia de Gestión Técnica 2026, la cual constituye la hoja de ruta para la implementación de acciones con la Red de Prestadores, incluyendo la organización territorial del equipo, la definición de comisiones temáticas, los procesos de capacitación y los lineamientos de articulación interna.

Finalmente, se desarrolló la primera jornada de capacitación dirigida a la Red de Prestadores, enfocada en el trámite de autorización y modificación de servicios de gestión y colocación de empleo, con la participación de 96 prestadores y un total de 203 asistentes, fortaleciendo así las capacidades técnicas de la red.

Recomendaciones Generales:

- 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 10 días hábiles 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 1 día 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.
- Las evidencias que se carguen en el aplicativo deben ser coherentes con lo proyectado al inicio del año, esto teniendo en cuenta que, este informe y lo cargado en Sepia es insumo para la auditoría sobre el plan de acción realizada por el asesor del Control Interno.
- Los documentos presentados deben ser proyectados en la hoja membrete de la Entidad, esto con el fin de contar con información organizada y estandarizada a nivel institucional.

- 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.
- Desde el enfoque del principio de planeación, el cumplimiento de las metas institucionales debe responder a una adecuada estimación, programación y asignación de los recursos disponibles, en coherencia con las capacidades operativas de la Entidad y las condiciones del entorno. En este sentido, cuando una meta no se cumple o, por el contrario, se supera de manera significativa frente a lo inicialmente previsto, se evidencia una posible debilidad en el ejercicio de planeación.
- Se recomienda que, 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 2026 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.

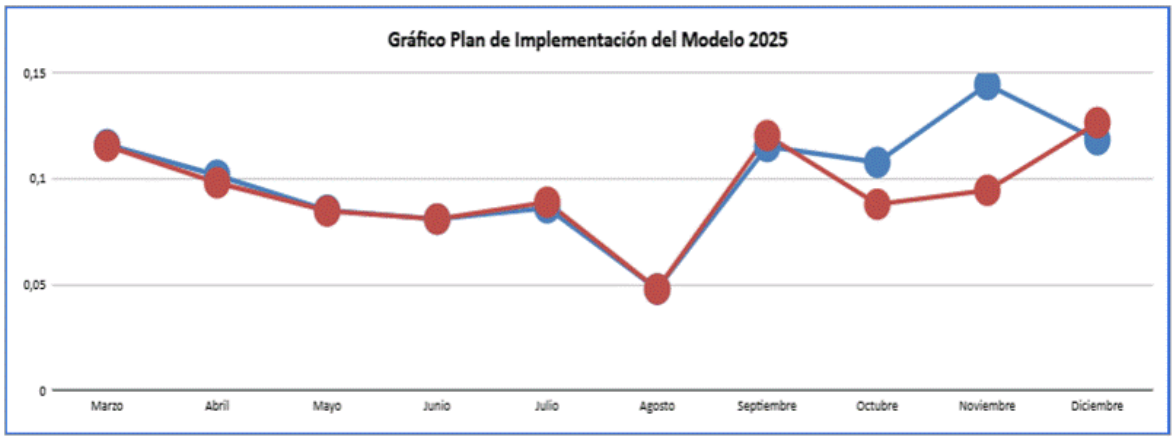
Plan de Implementación del MIPG

El Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es el instrumento diseñado para formular acciones operativas concretas relacionadas con la operación y funcionamiento de las 7 dimensiones del MIPG y sus respectivas políticas operativas, este insumo representa un indicador del cumplimiento de metas conforme al proyecto de inversión "Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Unidad del SPE" toda vez que permite reconocer el estado de avances de cada temática de gestión asociada

al modelo desde las capacidades humanas, presupuestales y tecnológicas de la entidad.

La medición del Plan se realiza de manera mensual y el estado general de avance de este es presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad de forma periódica con la finalidad de mantener informado a todo el equipo directivo y de generar alertas tempranas sobre posibles falencias o aspectos por resaltar frente a la operación del Modelo.

Para el año 2025 el plan de implementación del MIPG cerró con un nivel de implementación del 94,6% reflejando de manera positiva el comportamiento del desarrollo de las acciones de cara al fortalecimiento del MIPG a lo largo del año.



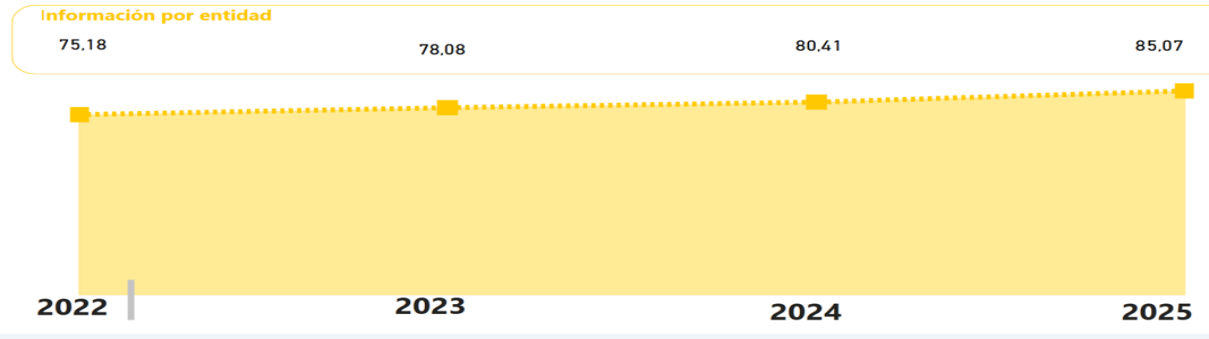
Mes	Programado	Ejecutado
Marzo	11,62%	11,56%
Abril	10,17%	9,82%
Mayo	8,52%	8,48%
Junio	8,10%	8,10%
Julio	8,63%	8,90%
Agosto	4,79%	4,79%
Septiembre	11,53%	12,05%
Octubre	10,78%	8,80%
Noviembre	14,46%	9,46%
Diciembre	11,85%	12,66%

Avance total	**100%**	**94,6%**

Teniendo en cuenta el alto nivel de cumplimiento, se trasladaron las acciones pendientes a la vigencia 2026 en el Plan formulado respectivamente, en este sentido para el año 2026 se revisaron tanto las recomendaciones emitidas por la Función Pública en años anteriores como el análisis de respuestas brindadas en el marco del Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión – FURAG.

Para el año 2026 el Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se formuló con 66 acciones concertadas a partir del mes de marzo y al mes de junio presenta un avance parcial del 16,3 toda vez que se está adelantando el proceso de validación del índice de desempeño Institucional.

De forma paralela en el mes de abril se llevó a cabo la medición del índice de Desempeño Institucional a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG, esta medición se realiza de manera anual y permite verificar el nivel de cumplimiento a la implementación de las diferentes dimensiones del modelo a través de más de 400 preguntas de medición a los índices de desempeño institucional.



La medición del Índice de Desempeño Institucional ha presentado avances representativos desde el año 2022 a la fecha, logrando el crecimiento de 9,89 puntos desde la medición 2023 con datos 2022 hasta la actual medición realizada con los datos de la gestión institucional 2025.

Esto refleja el fortalecimiento de la cultura del reporte y el proceso de construcción de la cultura organizacional, a su vez con la implementación del Plan de Implementación del Modelo se han fortalecido las temáticas de gestión y desempeño y se han brindado orientaciones claras sobre los mecanismos acertados para lograr el óptimo cumplimiento en la implementación y sostenimiento del MIPG.

Finalmente se resalta que, como medida complementaria para robustecer el conocimiento sobre el Modelo, se llevará a cabo el ejercicio de socialización de los resultados generales del FURAG y se presentará de manera transversal el funcionamiento y operación del MIPG.

Seguimiento a los Proyectos de Inversión.

Con corte al 30 de junio de 2026, la ejecución de los proyectos de inversión de la Unidad del Servicio Público de Empleo presenta un nivel de compromisos del 84.8 % respecto a la apropiación vigente, lo cual evidencia un adecuado avance en la gestión contractual y presupuestal de los recursos de los proyectos de inversión. Destaca el proyecto “Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del Servicio Público de Empleo” con un 99,29% de ejecución, seguido del proyecto “Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE” con un 96,7 % de compromisos, seguido del proyecto "Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado " el cual presenta un 78,8% de ejecución, finalizando con el proyecto de inclusión laboral para poblaciones de difícil colocación, que registra un 43,2 % de compromisos.

En cuanto a las obligaciones, el avance del 34,3 % frente a la apropiación vigente se explica principalmente porque los contratos suscritos por la entidad, en su mayoría, contemplan una forma de pago mensual. Esto implica que, aunque los recursos ya se encuentren comprometidos, la ejecución de los pagos se realiza de manera progresiva a lo largo del año, conforme se cumplen los hitos contractuales y se presentan las respectivas cuentas de cobro. Por tanto, se espera que el nivel de obligaciones continúe incrementándose mes a mes hasta alcanzar los niveles proyectados al cierre de la vigencia.

A continuación, se presenta el avance en la ejecución de los proyectos de inversión durante la vigencia 2026 con corte al 30 de junio de 2026:

PROYECTO DE INVERSIÓN	APROPIACIÓN VIGENTE 2026	COMPROMISOS 2026	OBLIGACIONES 2026	% COMPROMISOS	% OBLIGACIONES
Consolidación del modelo de inclusión laboral para el acceso al mercado laboral formal de las poblaciones de difícil colocación	1.183.548.801	512.182.337	197.647.432	43,28%	16,70%
Fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral de víctimas del conflicto armado	8.099.690.804	6.383.414.811	2.292.455.233	78,81%	28,30%
Mejoramiento de la capacidad tecnológica y operativa del servicio público de empleo a nivel nacional	6.265.408.037	6.220.690.581	2.830.393.546	99,29%	45,17%

Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad del SPE	551.043.162	532.842.481	198.034.991	96,7%	35,94%
TOTAL	**16.099.690.804**	**13.649.130.210**	**5.518.531.201**	**84,8%**	**34,3%**

Temas relevantes, alertas y procesos en cursos

- Cuota asignada para los proyectos de inversión en la vigencia 2026

Para la vigencia 2026, El Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación asignaron a la entidad una cuota de $16.099.690.804 para distribuirlos entre los proyectos de inversión de la entidad, lo que representa una reducción del 5% frente a los recursos asignados en 2025. Sin embargo, esta asignación está muy por debajo de las necesidades presupuestales reales de la entidad, que han sido costeadas en $27.047.763.323. Esto implica una brecha del 40% entre lo requerido y lo efectivamente asignado, lo cual representa un riesgo significativo para el cumplimiento de la misionalidad y las metas asignadas a la entidad en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

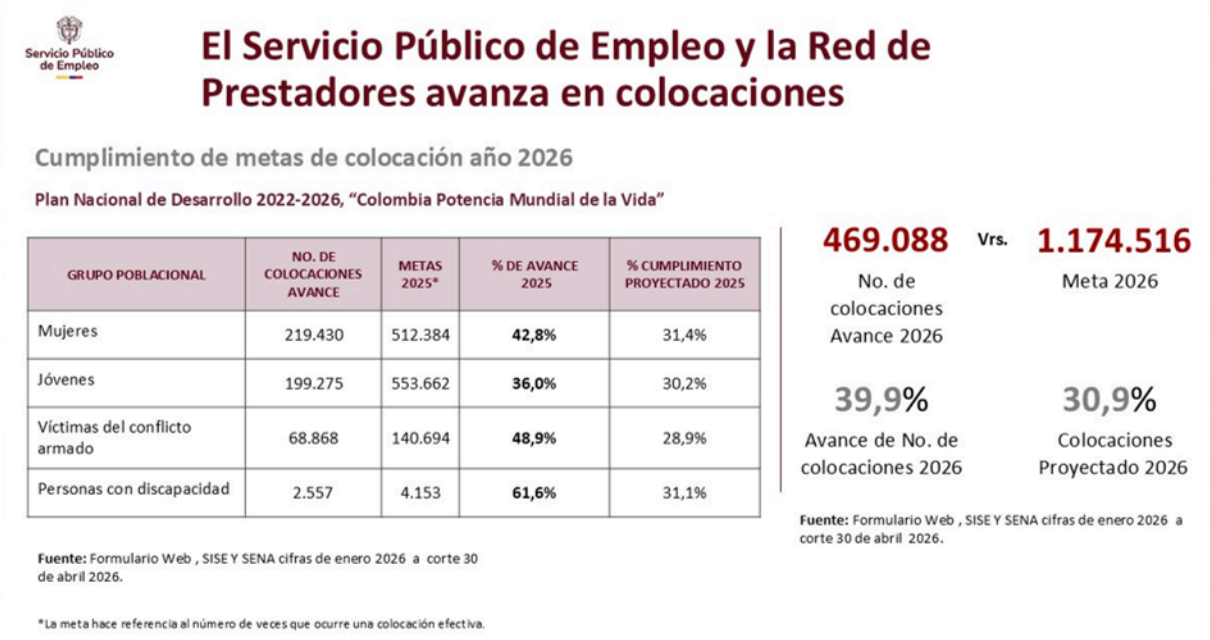
- Reporte de metas del proyecto de inversión en el marco del programa Empleo sin Barreras

A la fecha no ha sido posible realizar el reporte del cumplimiento de las meta de colocaciones de población víctima para la vigencia 2024 del proyecto de inversión fortalecimiento de la red de prestadores del SPE para la mitigación de barreras y el acceso al mercado laboral formal de víctimas del conflicto armado, toda vez que las cifras son derivadas del programa empleo sin barreras y según lo reportado por la Subdirección de Promoción, se recibió y revisó la depuración del cruce de PILA remitido por el Ministerio del Trabajo, se identificaron 1128 personas colocadas atendidas en el marco del programa Empleo Sin Barreras. De estas personas 970 corresponden a población víctima del conflicto armado, sin embargo esta meta que se entiende esta rezagada no ha podido completarse y la misma situación se presenta para la vigencia 2025, pues se debe hacer un cruce de información de la población colocada en dicho programa, para lo cual se recomienda que se tomen las medidas pertinentes para lograr dicho reporte, pues el proyecto de inversión presenta un avance presupuestal el cual debe ser consistente con el avance físico de sus indicadores de producto.

En relación con el seguimiento al cumplimiento de las metas de colocación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, es importante precisar que la gestión presenta un rezago informativo de aproximadamente 60 días. Esto significa que el monitoreo de las metas

correspondientes al mes de enero inició en marzo de 2026, y al corte del 30 de junio contamos con información consolidada hasta el mes de abril.

A continuación, se presenta el avance de la gestión durante el año 2026 frente a las metas definidas para este periodo.



Avance Gestión del Conocimiento y la Innovación.

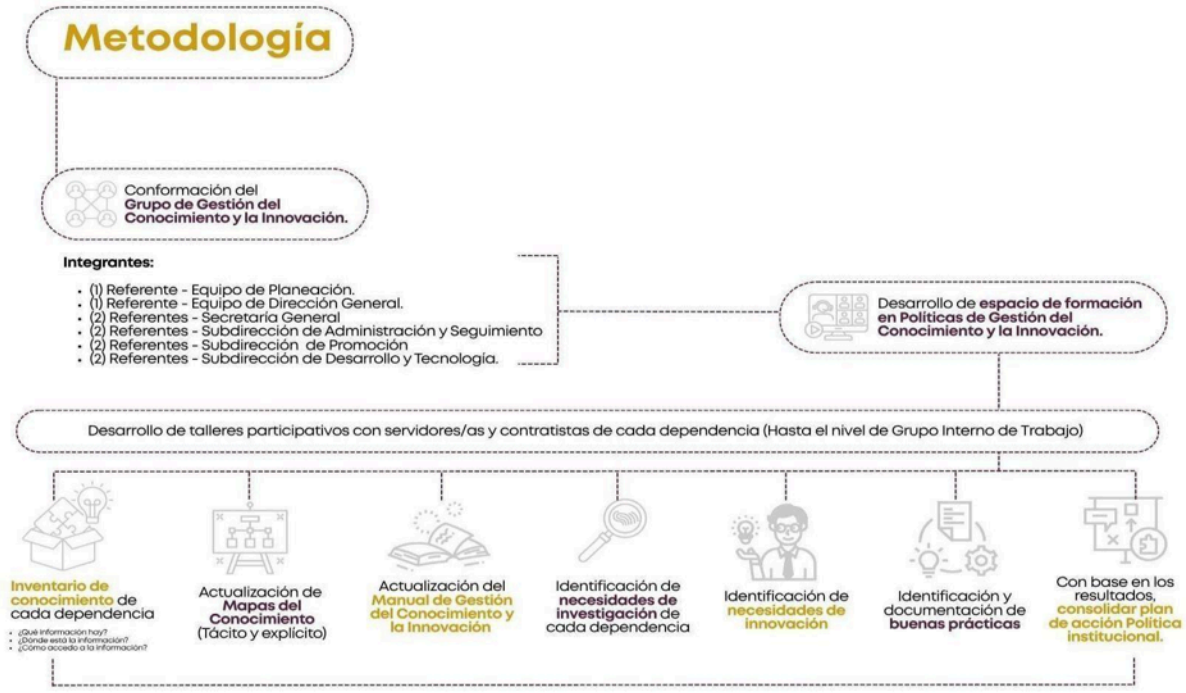
En atención a los resultados obtenidos en la medición del FURAG correspondiente a la vigencia más reciente, y en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) vigente en la Unidad del SPE, se dio inicio al diseño de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Esta decisión institucional obedece a la necesidad de fortalecer la sexta dimensión del modelo, la cual obtuvo una calificación de 70.1, ubicándose entre las más bajas en comparación con las demás dimensiones evaluadas. En este contexto, la política en diseño busca establecer los lineamientos y acciones que orienten la generación, apropiación, aplicación, transferencia y aprovechamiento del conocimiento institucional, así como la incorporación de procesos de innovación en la gestión pública, de manera que se promueva la mejora continua, la toma de decisiones informada y la generación de valor público.

Para tal fin, se han tenido como referencia los lineamientos metodológicos y técnicos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los

cuales han sido diseñados para que las entidades públicas puedan planificar e implementar de forma articulada sus acciones en esta materia.

El proceso de diseño ha avanzado conforme a una ruta metodológica que fue presentada ante el Comité de Gestión y Desempeño. Como punto de partida, se desarrolló un autodiagnóstico institucional que permitió identificar el estado actual de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, así como reconocer sus principales desafíos y oportunidades. Posteriormente, se realizaron escenarios de socialización de los resultados del FURAG con las diferentes dependencias, lo que ha permitido iniciar un proceso de sensibilización institucional. Actualmente, se encuentra en marcha la conformación del Grupo de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cual estará integrado por referentes designados por las dependencias técnicas y administrativas, quienes tendrán un rol clave en el acompañamiento del equipo de planeación para la formulación de la política y la consolidación de sus productos derivados, en particular los mapas del conocimiento de cada grupo interno de trabajo.

De manera complementaria, se está avanzando en el diseño de las metodologías participativas que orientarán los espacios de trabajo con las dependencias, con el propósito de garantizar la construcción colectiva y contextualizada de los insumos técnicos que soportan la política institucional.



Avance Gestión de Riesgos

Dentro de la temática de riesgos, en el periodo marzo - julio se llevó a cabo el ejercicio de revisión y actualización de los diferentes riesgos institucionales desde las tipologías de corrupción y gestión, esto a través de mesas técnicas de trabajo con los equipos de los diferentes procesos de la entidad, de igual manera desde la Subdirección de Desarrollo y Tecnología se llevó a cabo el proceso de revisión y actualización de los riesgos de seguridad digital de la entidad cumpliendo los parámetros definidos en las políticas de gobierno y seguridad digital.

Por otro lado, como parte integral de la administración del riesgo y en el marco del MIPG, se llevó a cabo el proceso de alistamiento y consolidación de la información relacionada con el funcionamiento del sistema de control interno, el cual incluye dentro de su gestión toda la temática relacionada con actualización y seguimiento a los riesgos institucionales.

Como última actividad del año, se espera contar con la política de administración de riesgos actualizada de acuerdo con lo definido en la nueva versión de la guía de la función pública y la consolidación del mapa de aseguramiento de la Entidad.

13. GESTIÓN DE COMUNICACIONES

La comunicación pública constituye un componente estratégico para el fortalecimiento institucional, la transparencia, la participación ciudadana y la apropiación de la gestión pública. En este contexto, la Oficina Asesora de Comunicaciones del Servicio Público de Empleo orientó sus esfuerzos durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026 hacia la consolidación de una estrategia integral de comunicaciones que permitiera posicionar la gestión de la Entidad, fortalecer la comunicación con sus diferentes grupos de interés y generar herramientas permanentes para la administración de las comunicaciones institucionales.

La gestión desarrollada durante este período trascendió la producción cotidiana de contenidos informativos y piezas comunicativas, enfocándose en la construcción de capacidades institucionales mediante la formulación de lineamientos, metodologías y herramientas orientadas a consolidar un modelo de comunicación más estratégico, articulado y alineado con los objetivos misionales del Servicio Público de Empleo.

Como resultado de este trabajo se fortaleció el relacionamiento con los medios de comunicación locales, se amplió la presencia institucional en los entornos digitales, se robustecieron los procesos de comunicación interna y se diseñaron estrategias de comunicación para proyectos de alto impacto nacional, contribuyendo a consolidar una comunicación pública cercana, transparente y orientada al servicio de la ciudadanía.

El presente informe recoge los principales resultados alcanzados durante este período, evidenciando los avances obtenidos en materia de posicionamiento

institucional, fortalecimiento organizacional y consolidación de una cultura comunicacional que aporta al cumplimiento de la misión institucional y deja capacidades instaladas para las administraciones futuras.

Rol estratégico de la Oficina Asesora de Comunicaciones

La Oficina Asesora de Comunicaciones constituye un eje transversal para el funcionamiento del Servicio Público de Empleo, al liderar la planeación, coordinación e implementación de las estrategias de comunicación institucional dirigidas tanto a públicos internos como externos.

Su gestión contribuye al fortalecimiento del posicionamiento institucional mediante la generación de contenidos de valor, la administración de los canales oficiales de comunicación, el relacionamiento permanente con medios de comunicación, el acompañamiento estratégico a las diferentes dependencias de la Entidad y el diseño de acciones orientadas a promover el acceso de la ciudadanía a los servicios del Servicio Público de Empleo.

Durante el período objeto del presente informe, la Oficina consolidó un modelo de gestión basado en cuatro líneas estratégicas de acción:

- ✔ Fortalecimiento de la gobernanza comunicacional, mediante la elaboración de manuales, lineamientos y herramientas institucionales que estandarizan los procesos de comunicación y orientan el desarrollo de las acciones comunicativas de la Entidad.
- ✔ Posicionamiento institucional, a través de estrategias de comunicación externa, relacionamiento con medios de comunicación locales, producción editorial y fortalecimiento de la presencia digital del Servicio Público de Empleo.
- ✔ Comunicación para el fortalecimiento institucional, mediante acciones dirigidas a promover la identidad corporativa, fortalecer la comunicación interna, acompañar técnicamente a las diferentes áreas y consolidar espacios de formación para funcionarios, contratistas y la Red de Prestadores.
- ✔ Comunicación estratégica para proyectos institucionales, liderando la planeación comunicacional de iniciativas de alcance nacional como el Encuentro Nacional de Prestadores 2026, la Agenda Regional de Empleo y la Gira Nacional de Administración y Seguimiento, garantizando la articulación de las acciones comunicativas con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Este enfoque permitió consolidar una comunicación más estratégica, preventiva y orientada a la generación de valor público, fortaleciendo la capacidad institucional para informar, dialogar y relacionarse con sus diferentes grupos de interés.

Servicio Público de Empleo

Principales hitos de la gestión (31 de octubre de 2025 – 7 de agosto de 2026)

Período: 31 de octubre de 2025 – 7 de agosto de 2026

Durante el período de gobierno comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026, la Oficina Asesora de Comunicaciones impulsó una transformación orientada a fortalecer la gestión comunicacional del Servicio Público de Empleo, pasando de un enfoque centrado principalmente en la producción de contenidos a un modelo basado en la planeación estratégica, la estandarización de procesos, el fortalecimiento institucional y el posicionamiento de la Entidad.

Entre los principales hitos alcanzados durante este período se destacan:

- ✔ Fortalecimiento de la gestión institucional de las comunicaciones
- ✔ Elaboración y entrega del Manual de Comunicación Interna, estableciendo lineamientos para fortalecer el flujo de información, la articulación entre dependencias y el sentido de pertenencia institucional.
- ✔ Elaboración y entrega del Manual de Comunicación Externa, definiendo criterios para la gestión de la información dirigida a la ciudadanía, los medios de comunicación y los diferentes grupos de interés.
- ✔ Formulación del Plan Institucional de Comunicación en Crisis, como herramienta para la gestión preventiva de situaciones que puedan afectar la reputación o la imagen institucional.
- ✔ Actualización del Manual de Uso de Imagen Institucional, incorporando una nueva plantilla institucional de presentaciones con enfoque territorial, representativa de la diversidad geográfica del país y alineada con la identidad visual del Servicio Público de Empleo.

Planeación estratégica de proyectos nacionales

- ✔ Diseño y desarrollo de la estrategia integral de comunicaciones del Encuentro Nacional de Prestadores 2026, que comprende la construcción de la identidad gráfica, estrategia editorial, narrativa institucional, plan de medios, estrategia digital y piezas de comunicación para el evento.
- ✔ Formulación de la estrategia comunicacional de la Agenda Regional de Empleo, estructurando una metodología de comunicación para su implementación en los departamentos de La Guajira, Chocó, Valle del Cauca, Huila, Tolima y Putumayo, mediante campañas territoriales, piezas de

convocatoria, productos audiovisuales, cubrimientos periodísticos y estrategias de difusión adaptadas a cada contexto regional.

Posicionamiento institucional

- ✔ Consolidación de una estrategia de free press que permitió obtener 40 publicaciones en medios de comunicación locales de diferentes regiones del país, fortaleciendo la visibilidad institucional sin incurrir en gastos de pauta publicitaria. Esta gestión representa un ahorro estimado cercano a los 80 millones de pesos, contribuyendo al cumplimiento de las políticas de austeridad del gasto y optimizando el uso de los recursos públicos.

Fortalecimiento de la comunicación institucional

- ✔ Consolidación de una estrategia permanente de comunicación digital mediante la producción de contenidos informativos, audiovisuales y gráficos para los diferentes canales oficiales de la Entidad.
- ✔ Fortalecimiento de la comunicación interna mediante la formulación de estrategias, espacios de formación, asesorías técnicas y herramientas orientadas a promover la apropiación de la identidad institucional y mejorar la articulación entre las dependencias.
- ✔ Acompañamiento permanente a las áreas misionales y de apoyo mediante asesorías comunicacionales, fortaleciendo el diseño, planeación y ejecución de productos de alto impacto para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Fortalecimiento institucional de las comunicaciones

Durante este periodo, la Oficina Asesora de Comunicaciones adelantó un proceso de fortalecimiento institucional orientado a consolidar un marco técnico para la gestión de las comunicaciones del Servicio Público de Empleo. Esta iniciativa respondió a la necesidad de contar con lineamientos unificados que permitieran estandarizar los procesos comunicativos, optimizar el flujo de información entre las diferentes dependencias y fortalecer la identidad institucional frente a los públicos internos y externos.

Como resultado de este proceso fueron elaborados y entregados instrumentos de planeación y gestión que constituyen una base metodológica para orientar las acciones de comunicación de la Entidad. Estos documentos establecen criterios comunes para la producción, validación y difusión de contenidos, promueven una comunicación más articulada y fortalecen la capacidad institucional para responder de manera oportuna a las necesidades de información de la ciudadanía, los prestadores, los aliados estratégicos y los servidores públicos.

La formulación de estos instrumentos representa un avance significativo en la consolidación de una cultura organizacional basada en la comunicación estratégica, al dejar capacidades instaladas que facilitarán la continuidad de los procesos y la apropiación de buenas prácticas comunicacionales en futuras administraciones.

- **Manual de Comunicación Interna**

Con el propósito de fortalecer la cohesión organizacional, mejorar la circulación de la información y promover una cultura institucional basada en la participación y el sentido de pertenencia, la Oficina Asesora de Comunicaciones formuló el Manual de Comunicación Interna y la Estrategia de Comunicación Interna del Servicio Público de Empleo.

Estos instrumentos fueron construidos a partir de un diagnóstico institucional que permitió identificar oportunidades de mejora relacionadas con la fragmentación de la información, la ausencia de lineamientos estandarizados, las brechas de articulación entre dependencias, la sobrecarga de los canales tradicionales de comunicación y la necesidad de fortalecer el liderazgo comunicacional dentro de la Entidad. Como respuesta a este diagnóstico, la estrategia se estructuró sobre tres ejes fundamentales:

Gobernanza comunicacional, orientada a establecer lineamientos para el uso de canales institucionales, la definición de roles y responsabilidades, la jerarquización de la información y la estandarización de los procesos de comunicación; *Información institucional integrada*, enfocada en optimizar los flujos de información, fortalecer la articulación entre dependencias, diversificar los canales de comunicación y mejorar la oportunidad y pertinencia de los mensajes institucionales; *Cultura organizacional y apropiación institucional*, mediante acciones dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la comunicación bidireccional, el liderazgo comunicacional y la participación activa de funcionarios y contratistas.

Como parte de la implementación de esta estrategia se desarrollaron las siguientes acciones:

- ✔ Elaboración del Manual de Comunicación Interna.
- ✔ Diseño de la Estrategia Institucional de Comunicación Interna.
- ✔ Formulación de dos unidades didácticas sobre identidad institucional, comunicación asertiva y sentido de pertenencia.
- ✔ Desarrollo de espacios de formación dirigidos a funcionarios y contratistas.

- ✔ Diseño de espacios de comunicación interna para la socialización de avances de gestión.
- ✔ Fortalecimiento del boletín institucional SPE en Acción como mecanismo permanente de información interna.
- ✔ Definición de criterios para la gestión y priorización de solicitudes comunicacionales provenientes de las diferentes dependencias.

Estas acciones constituyen el primer modelo integral de comunicación interna formulado por la Entidad, orientado a consolidar una cultura organizacional más articulada, participativa y alineada con los objetivos estratégicos del Servicio Público de Empleo.

- **Manual de Comunicación Externa**

Con el objetivo de fortalecer el posicionamiento institucional y consolidar una relación más cercana con la ciudadanía y los diferentes grupos de interés, se formuló el Manual de Comunicación Externa y la Estrategia de Comunicación Externa, concebidos como la hoja de ruta para orientar todas las actuaciones comunicacionales del Servicio Público de Empleo hacia el entorno.

La estrategia parte del reconocimiento de que la comunicación pública constituye un componente estructural de la gestión institucional y no únicamente un mecanismo de divulgación. En este sentido, establece criterios para proyectar una narrativa institucional coherente, fortalecer la legitimidad del Servicio Público de Empleo y mejorar el relacionamiento con ciudadanos, medios de comunicación, Red de Prestadores, entidades territoriales, empleadores y aliados estratégicos. La estrategia se desarrolló sobre tres ejes de intervención:

Posicionamiento y reconocimiento institucional, orientado a incrementar la visibilidad del Servicio Público de Empleo mediante contenidos estratégicos, campañas institucionales y presencia permanente en medios y canales digitales.
Comunicación segmentada y experiencia del usuario, mediante la caracterización de públicos, la producción de contenidos diferenciados y la articulación de un ecosistema multicanal compuesto por página web, redes sociales, boletines, eventos y relacionamiento con medios.
Reputación, confianza y gestión del riesgo comunicacional, incorporando mecanismos de monitoreo permanente, gestión preventiva de riesgos reputacionales y fortalecimiento de las vocerías institucionales.

Como resultado de este proceso se desarrollaron acciones tales como:

- ✔ Elaboración del Manual de Comunicación Externa.

- ✔ Diseño de la Estrategia Institucional de Comunicación Externa.
- ✔ Definición de lineamientos para vocerías institucionales.
- ✔ Caracterización de públicos de interés y segmentación de mensajes.
- ✔ Diseño de indicadores de posicionamiento, reputación y desempeño digital.
- ✔ Definición de campañas institucionales prioritarias para la vigencia 2026.
- ✔ Diseño de una estrategia digital basada en visibilidad orgánica y fortalecimiento del free press.
- ✔ Incorporación de mecanismos de seguimiento y evaluación para la mejora continua de la gestión comunicacional.

Con la implementación de estos instrumentos, la Entidad cuenta con una estrategia integral que articula el discurso institucional, la gestión de contenidos, el relacionamiento con sus públicos y la medición de resultados bajo un enfoque de comunicación pública estratégica.

- **Plan de Comunicación en Crisis**

Como parte del fortalecimiento de la gestión reputacional, se formuló el Plan Institucional de Comunicación en Crisis, concebido como un instrumento preventivo para orientar la respuesta comunicacional de la Entidad frente a situaciones que puedan comprometer su imagen, legitimidad o confianza pública.

El documento fue elaborado a partir del análisis de riesgos comunicacionales asociados a la circulación de información no oficial, fenómenos de desinformación, suplantación de identidad institucional y coyunturas de alto impacto relacionadas con programas estratégicos de la Entidad, identificando la necesidad de establecer procedimientos claros para la atención coordinada de este tipo de escenarios.

Entre las principales acciones desarrolladas se destacan:

- ✔ Identificación y caracterización de riesgos reputacionales.
- ✔ Definición de niveles de activación del protocolo de crisis.
- ✔ Establecimiento de roles y responsabilidades institucionales.
- ✔ Definición de procedimientos para la validación y aprobación de mensajes.
- ✔ Diseño de lineamientos para la gestión de vocerías.

✔ Incorporación de mecanismos de monitoreo de medios y conversación digital.

✔ Definición de rutas de comunicación con públicos internos y externos.

Aunque el documento se encuentra pendiente de su proceso de socialización e implementación, constituye una herramienta estratégica para fortalecer la capacidad institucional de anticipar riesgos, responder de manera oportuna y proteger la reputación del Servicio Público de Empleo.

- **Actualización del Manual de Imagen**

Con el propósito de garantizar la aplicación homogénea de la identidad visual institucional y fortalecer la coherencia gráfica de las comunicaciones oficiales, se realizó la actualización del Manual de Uso de Imagen Institucional.

Si bien esta actualización conservó la estructura y los lineamientos establecidos en la versión vigente, incorporó ajustes orientados a mejorar la representación visual de la Entidad y facilitar la producción de contenidos institucionales más modernos, accesibles y representativos del contexto nacional. Entre las principales acciones desarrolladas se encuentran:

✔ Actualización de la plantilla institucional para presentaciones oficiales.

✔ Incorporación de una propuesta gráfica con enfoque territorial, representativa de la diversidad geográfica y cultural del país.

✔ Estandarización de elementos gráficos para productos institucionales.

✔ Definición de lineamientos para la aplicación consistente de la identidad visual en diferentes formatos y escenarios.

✔ Fortalecimiento de los criterios de revisión y control de piezas comunicativas elaboradas por las diferentes dependencias.

Esta actualización complementa el proceso de fortalecimiento institucional adelantado por la Oficina Asesora de Comunicaciones, asegurando que la identidad visual del Servicio Público de Empleo continúe proyectándose de manera coherente, reconocible y alineada con los principios de la comunicación pública.

Posicionamiento institucional y relacionamiento con medios

La estrategia de comunicación externa desarrollada por la Oficina Asesora de Comunicaciones durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y

el 7 de agosto de 2026 estuvo orientada a fortalecer el posicionamiento institucional del Servicio Público de Empleo mediante la consolidación de relaciones permanentes con medios de comunicación locales, la generación de contenidos periodísticos de interés público y el aprovechamiento de coyunturas estratégicas para amplificar el alcance de la gestión institucional.

A diferencia de los esquemas tradicionales basados en inversión publicitaria, la estrategia priorizó el free press como mecanismo de difusión, fortaleciendo la presencia institucional en medios de comunicación de los diferentes territorios del país sin generar costos asociados a pauta. Este enfoque permitió optimizar los recursos públicos, en concordancia con las políticas institucionales de austeridad del gasto, y ampliar la visibilidad del Servicio Público de Empleo a partir de la relevancia informativa de sus programas, proyectos y acciones en beneficio de la ciudadanía.

Uno de los principales escenarios para el desarrollo de esta estrategia fue la Agenda Regional de Empleo, iniciativa que permitió llevar la oferta institucional a diferentes regiones del país mediante un trabajo articulado con autoridades territoriales, prestadores autorizados, empresas, organizaciones sociales y medios de comunicación locales. Esta presencia territorial resultó especialmente relevante en municipios con desafíos históricos en materia de acceso al empleo, economías de transición y contextos de vulnerabilidad social, donde la comunicación pública se constituyó en un instrumento para acercar la oferta institucional a la ciudadanía y fortalecer la confianza en las instituciones.

La estrategia también acompañó la difusión de iniciativas nacionales como el proyecto TEAM, orientado al fortalecimiento de la migración laboral regular y ordenada, y el programa Empleo Sin Barreras, dirigido a promover la inclusión laboral de poblaciones que enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo. Estos procesos comunicacionales permitieron posicionar al Servicio Público de Empleo como un actor articulador de políticas de empleabilidad, inclusión y desarrollo territorial.

- **Free press**

Como resultado de la estrategia de relacionamiento con medios, entre el 31 de octubre de 2025 y el 1 de julio de 2026 se gestionó la publicación de aproximadamente 40 contenidos periodísticos en medios de comunicación locales distribuidos en diferentes departamentos del país.

Estas publicaciones abordaron, entre otros temas:

✔ Agenda Regional de Empleo.

✔ Proyecto TEAM.

✔ Programa Empleo Sin Barreras.

✔ Ferias y jornadas de empleo.

✔ Inclusión laboral.

✔ Servicios de intermediación laboral.

✔ Fortalecimiento de la Red de Prestadores.

✔ Gestión institucional del Servicio Público de Empleo.

De manera paralela, la estrategia editorial permitió fortalecer la presencia del Servicio Público de Empleo en sus propios canales institucionales mediante boletines de prensa y noticias relacionadas con las apuestas estratégicas de la Entidad, entre ellas el fortalecimiento de la Red de Prestadores, la Agenda Regional de Empleo, el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y las acciones de inclusión laboral.

- **Ahorro estimado por pauta**

Uno de los principales beneficios derivados de esta estrategia fue la optimización de recursos públicos.

Considerando que una publicación patrocinada o una pauta equivalente en medios locales de alcance regional puede representar un costo promedio entre $1,5 y $2,5 millones, se realizó una estimación conservadora utilizando un valor promedio de $2 millones por publicación. En consecuencia, las 40 publicaciones obtenidas de manera orgánica representan un ahorro aproximado de $80.000.000 COP en inversión publicitaria.

Este resultado evidencia la capacidad de la Oficina Asesora de Comunicaciones para generar visibilidad institucional mediante estrategias de relacionamiento, gestión periodística y construcción de confianza con los medios de comunicación, sin requerir recursos adicionales para pauta, contribuyendo al cumplimiento de las políticas de austeridad y eficiencia en el gasto público.

- **Alcance territorial**

La estrategia permitió fortalecer la presencia institucional en diferentes regiones del país, priorizando escenarios donde el acceso a información sobre oportunidades laborales resulta determinante para la ciudadanía.

A través de los medios de comunicación locales se logró ampliar la difusión de los servicios del Servicio Público de Empleo en territorios caracterizados por dinámicas económicas diversas y, en algunos casos, por condiciones de vulnerabilidad y afectaciones derivadas del conflicto armado, contribuyendo a descentralizar la comunicación institucional y acercar la oferta pública de empleo a comunidades tradicionalmente menos visibles en los medios nacionales.

Este enfoque territorial reafirma el compromiso institucional con una comunicación pública incluyente, cercana y orientada a garantizar que la información sobre oportunidades de empleo llegue de manera oportuna a las regiones donde más se requiere.

- **Principales medios de comunicación**

Durante el período objeto del presente informe, el Servicio Público de Empleo fue mencionado en diferentes medios locales y plataformas digitales, entre ellos:

✔ Periódico Identidad Propia (Antioquia).

✔ Chido Noticias (Boyacá).

✔ Radio Sucesos de Samacá.

✔ LCD Televisión.

✔ Activa FM (Paipa).

✔ Boyacá Noticias.

✔ La Independencia.

✔ Revolution.

✔ Metro.com.

Otros medios comunitarios y digitales que realizaron cubrimiento de las agendas regionales y de las acciones institucionales desarrolladas en los territorios.

Estrategia digital

La estrategia digital desarrollada por la Oficina Asesora de Comunicaciones durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026 estuvo orientada a fortalecer el posicionamiento institucional del Servicio

Público de Empleo mediante la articulación de los diferentes canales digitales oficiales, garantizando una comunicación permanente, oportuna y accesible para la ciudadanía, la Red de Prestadores, los empleadores, las entidades territoriales y los demás grupos de interés.

Bajo un enfoque de comunicación pública estratégica, la gestión digital trascendió la administración de redes sociales para consolidar un ecosistema de contenidos integrado por la página web institucional, el portal de prensa, los boletines informativos, el calendario Empleario y los diferentes perfiles oficiales en redes sociales. Esta articulación permitió amplificar el alcance de la gestión institucional, fortalecer la transparencia y facilitar el acceso a información relacionada con oportunidades laborales, programas especiales, jornadas territoriales, eventos y servicios del Servicio Público de Empleo.

Durante el período de seguimiento, la estrategia digital priorizó la producción de contenidos informativos, pedagógicos y audiovisuales, promoviendo formatos accesibles y de alto impacto que permitieran acercar la oferta institucional a públicos diversos y fortalecer la interacción con la ciudadanía.

- **Boletines de prensa**

La estrategia editorial constituyó uno de los principales instrumentos para posicionar la gestión institucional y fortalecer el relacionamiento con los diferentes grupos de interés. A través de la elaboración y publicación periódica de boletines de prensa, la Oficina Asesora de Comunicaciones consolidó un canal oficial para divulgar las principales acciones, proyectos y resultados del Servicio Público de Empleo.

Los boletines abordaron temas relacionados con la descentralización de los servicios, la Agenda Regional de Empleo, el fortalecimiento de la Red de Prestadores, el proyecto TEAM, las acciones de inclusión laboral, el Encuentro Nacional de Prestadores y las alianzas estratégicas desarrolladas por la Entidad, permitiendo ofrecer información verificada, oportuna y de interés público.

Durante el período objeto del presente informe se publicaron diecinueve (19) boletines de prensa externos, consolidando una estrategia editorial permanente que fortaleció la visibilidad institucional y sirvió de insumo para la gestión de free press con medios de comunicación locales en diferentes regiones del país.

Principales resultados

✔ Producción y publicación permanente de boletines institucionales.

✔ Divulgación de programas estratégicos y acciones territoriales.

✔ Fortalecimiento del portal de prensa institucional.

✔ Generación de contenidos para medios de comunicación y aliados.

✔ Posicionamiento del Servicio Público de Empleo como fuente oficial de información sobre empleabilidad y políticas públicas de empleo

- **Redes sociales**

Las redes sociales continuaron consolidándose como uno de los principales canales de interacción entre el Servicio Público de Empleo y la ciudadanía. Durante el período evaluado se desarrolló una estrategia permanente de contenidos multiformato, orientada a divulgar la oferta institucional, promover oportunidades laborales, visibilizar los resultados de gestión y fortalecer la identidad institucional mediante formatos adaptados a las dinámicas propias de cada plataforma.

La programación de contenidos incorporó piezas gráficas, carruseles informativos, reels, videos, cubrimientos fotográficos, campañas institucionales, transmisiones de eventos y publicaciones pedagógicas dirigidas a buscadores de empleo, empleadores, prestadores autorizados y ciudadanía en general. Como parte del fortalecimiento del ecosistema digital, se amplió la presencia institucional mediante la apertura de nuevos canales de comunicación, entre ellos la cuenta oficial en TikTok y el canal institucional de WhatsApp, permitiendo diversificar los formatos de comunicación y acercar la información a nuevos segmentos de audiencia.

Principales acciones desarrolladas

✔ Administración permanente de las cuentas oficiales en Facebook, Instagram, X, YouTube, TikTok y WhatsApp.

✔ Producción de piezas gráficas institucionales.

✔ Elaboración de reels y contenidos audiovisuales.

✔ Publicación de carruseles informativos.

✔ Cobertura digital de eventos institucionales.

✔ Difusión de campañas nacionales.

✔ Promoción de convocatorias laborales y jornadas de empleo.

Indicadores de desempeño

Plataforma	Seguidores periodo anterior[1]	Seguidores 2026	Visualizaciones	Interacciones
Facebook	242.000	243.524	33.581	163
Instagram	49.592	81.100	114.600	1.500
X	NA	55.091	340 por publicación	7.840
LinkedIn	0	155	287	48
YouTube	9.320	9.630	2.8K	14.8K
TikTok	NA	146	2.343	3.947
Canal de WhatsApp	NA	38	NA	NA

- **Página web**

La página web institucional continuó consolidándose como el principal canal oficial para la divulgación de la información del Servicio Público de Empleo y el acceso a sus servicios digitales.

Durante el período objeto del presente informe se mantuvo una actualización permanente de sus contenidos, garantizando la publicación oportuna de noticias, boletines de prensa, convocatorias, documentos técnicos, informes, campañas institucionales y contenidos relacionados con la gestión desarrollada por la Entidad.
Asimismo, el portal sirvió como plataforma para la difusión de iniciativas estratégicas como la Agenda Regional de Empleo, las acciones de fortalecimiento de la Red de Prestadores, las actividades de cooperación internacional y los principales eventos institucionales, facilitando el acceso de la ciudadanía a información confiable y centralizada.

Principales acciones desarrolladas

✔ Publicación permanente de noticias institucionales.

✔ Administración del portal de prensa.

✔ Actualización de contenidos relacionados con programas y proyectos.

[1] Los valores de esta columna se toman de las redes sociales recibidas y sus métricas verificadas según cada plataforma. Las cifras distan del informe anterior, el cual presentó cifras sin sustento real. Se desconocen los valores reales del periodo anterior ya que las plataformas no permiten revisión de periodos anteriores a 90 días.

- ✔ Publicación de boletines de prensa.
- ✔ Divulgación de eventos institucionales.
- ✔ Apoyo a las diferentes dependencias mediante la publicación de contenidos especializados.
- ✔ Fortalecimiento del acceso a la información pública y la transparencia institucional.

- **Empleario**

Como parte de la estrategia de fortalecimiento de la Red de Prestadores y de descentralización de la información institucional, se consolidó el uso de Empleario como herramienta para visibilizar las actividades desarrolladas por los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo en los diferentes territorios del país.

A través de este calendario institucional se promovieron ferias de empleo, jornadas de orientación ocupacional, talleres, procesos de selección, actividades de fortalecimiento empresarial y demás espacios orientados a facilitar el acceso de la ciudadanía a oportunidades laborales y servicios de empleabilidad.

Durante el período objeto del presente informe se publicaron 106 actividades reportadas por la Red de Prestadores, fortaleciendo la articulación entre la Oficina Asesora de Comunicaciones y los diferentes operadores del servicio, así como la difusión territorial de la oferta institucional.

Principales resultados

- ✔ Publicación de 106 actividades de la Red de Prestadores.
- ✔ Fortalecimiento de la articulación territorial.
- ✔ Mayor visibilidad de la agenda institucional en las regiones.
- ✔ Promoción permanente de jornadas de empleo y procesos de selección.
- ✔ Consolidación de Empleario como canal oficial para la difusión de eventos y servicios del Servicio Público de Empleo.

Balance de la estrategia digital

La estrategia digital permitió consolidar un modelo de comunicación multicanal orientado a garantizar el acceso oportuno a la información institucional, ampliar el alcance de los contenidos y fortalecer el posicionamiento del Servicio Público de Empleo en los entornos digitales.
La articulación entre la página web institucional, el portal de prensa, las redes sociales, los boletines informativos y Empleario favoreció una mayor visibilidad de la gestión institucional y contribuyó a acercar la oferta de servicios a la ciudadanía, fortaleciendo la transparencia, la interacción con los grupos de interés y la presencia institucional en el entorno digital.

Indicador	Resultado
Piezas gráficas	35
Reels	30
Carruseles	24
Videos para YouTube	3
Cubrimientos fotográficos	17
Colaboraciones institucionales	9
Publicaciones en Empleario	106
Boletines externos	19
Boletines internos	4
Free press	40

Comunicación con la Red de Prestadores

El fortalecimiento de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo constituyó una de las prioridades de la estrategia de comunicaciones desarrollada durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026.

Con el propósito de consolidar una comunicación más cercana, permanente y estratégica con los prestadores autorizados, la Oficina Asesora de Comunicaciones implementó acciones orientadas a fortalecer sus capacidades comunicativas, promover el uso adecuado de la identidad institucional y ampliar la visibilidad de las acciones desarrolladas en los diferentes territorios del país.

Esta estrategia buscó trascender la difusión de información para convertirse en un mecanismo de acompañamiento técnico y fortalecimiento institucional, facilitando el intercambio de conocimientos, la apropiación de lineamientos comunicacionales y la articulación entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y los prestadores autorizados.

Como resultado, se consolidó un modelo de trabajo colaborativo que permitió fortalecer la calidad de las comunicaciones territoriales, mejorar la circulación de información institucional y ampliar el alcance de las oportunidades de empleo dirigidas a la ciudadanía.

- **Fortalecimiento de capacidades comunicativas**

Como parte de la estrategia de asistencia técnica a la Red de Prestadores, la Oficina Asesora de Comunicaciones diseñó e implementó espacios de formación orientados a fortalecer las competencias comunicacionales de los equipos responsables de la divulgación de la oferta institucional en los territorios.

Durante el período objeto del presente informe se desarrolló una jornada de capacitación en modalidad virtual sobre identidad visual e imagen corporativa, dirigida a los equipos de comunicación y a los responsables de la divulgación institucional de los prestadores autorizados.

El espacio permitió socializar los principales lineamientos relacionados con el uso adecuado de la imagen institucional, la aplicación de la identidad visual del Servicio Público de Empleo, la correcta utilización de los elementos gráficos y las recomendaciones para la producción de contenidos dirigidos a la ciudadanía.

Asimismo, se abordó la estrategia institucional de prevención frente a las estafas relacionadas con falsas ofertas laborales, brindando herramientas para fortalecer la difusión de mensajes preventivos y proteger a los usuarios del Servicio Público de Empleo.

Estas jornadas permitieron unificar criterios comunicacionales, fortalecer las capacidades técnicas de los prestadores y promover una comunicación institucional más coherente en todo el territorio nacional.

- **Acompañamiento técnico permanente**

Además de los espacios de formación, la Oficina Asesora de Comunicaciones brindó acompañamiento técnico permanente a los prestadores autorizados mediante la atención de consultas relacionadas con la producción de piezas gráficas, la aplicación de la identidad institucional, la elaboración de contenidos informativos y el uso adecuado de los diferentes canales de comunicación.

Este proceso de asistencia permitió orientar técnicamente las acciones comunicativas desarrolladas por los prestadores, promoviendo la estandarización de criterios de diseño, fortaleciendo la calidad de los contenidos y garantizando una mayor coherencia en la comunicación institucional del Servicio Público de Empleo.

La estrategia también facilitó la articulación entre la Red de Prestadores y la Oficina Asesora de Comunicaciones para la divulgación de campañas institucionales, programas estratégicos y actividades desarrolladas en los diferentes territorios.

- **Visibilización de la gestión territorial**

Uno de los principales componentes de la estrategia consistió en fortalecer la difusión de las actividades desarrolladas por la Red de Prestadores mediante la utilización de los diferentes canales institucionales de comunicación.

En este marco, se promovió la publicación permanente de jornadas de empleo, ferias laborales, talleres, convocatorias, procesos de selección y demás actividades desarrolladas por los prestadores autorizados a través del calendario institucional Empleario, fortaleciendo la difusión de las oportunidades disponibles para la ciudadanía.

Como resultado de esta estrategia, durante el período objeto del presente informe se publicaron 106 actividades territoriales reportadas por la Red de Prestadores, ampliando significativamente la visibilidad de la oferta institucional y fortaleciendo el acceso de la población a los servicios del Servicio Público de Empleo.

De igual manera, la gestión de free press desarrollada por la Oficina Asesora de Comunicaciones permitió posicionar en medios locales las principales acciones adelantadas por la Red de Prestadores en diferentes departamentos del país, contribuyendo a descentralizar la comunicación institucional y acercar la información a comunidades históricamente menos visibilizadas.

- **Boletín para la Red de Prestadores**

Como parte del fortalecimiento de la comunicación directa con este grupo de interés, se diseñó un boletín informativo especializado dirigido exclusivamente a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Este nuevo producto editorial fue concebido como un mecanismo para divulgar lineamientos técnicos, recomendaciones comunicacionales, buenas prácticas, experiencias exitosas y avances institucionales de interés para los prestadores autorizados.

Durante el período evaluado se adelantó el diseño conceptual, editorial y metodológico del boletín, así como la definición de su estructura, secciones y criterios de publicación, dejando preparada la primera edición para su circulación durante el segundo semestre de 2026.

Con esta iniciativa se busca consolidar un canal permanente de comunicación especializada que fortalezca el intercambio de información entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores.

Como resultado de las acciones desarrolladas, la Oficina Asesora de Comunicaciones fortaleció significativamente el componente comunicacional de la Red de Prestadores mediante un modelo de acompañamiento integral basado en la asistencia técnica, la formación, la producción de contenidos y la articulación institucional.

Entre los principales resultados se destacan:

- ✔ Diseño e implementación de una estrategia permanente de comunicación con la Red de Prestadores.
- ✔ Desarrollo de espacios de formación en identidad visual e imagen institucional.
- ✔ Acompañamiento técnico continuo a los prestadores autorizados.
- ✔ Fortalecimiento de la divulgación territorial mediante 106 publicaciones en Empleario.
- ✔ Diseño del primer boletín especializado dirigido a la Red de Prestadores.
- ✔ Mayor articulación entre la Oficina Asesora de Comunicaciones y los prestadores para la difusión de programas, campañas y jornadas de empleo.
- ✔ Incremento de la visibilidad territorial del Servicio Público de Empleo mediante medios locales y canales institucionales.

Comunicación y Dirección general

Durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026, la Oficina Asesora de Comunicaciones fortaleció su rol como aliado estratégico de la Dirección General, participando activamente en la estructuración comunicacional de los principales proyectos institucionales liderados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

Más allá de la producción de contenidos, el componente de comunicaciones acompañó la definición conceptual, narrativa y metodológica de iniciativas orientadas a fortalecer el relacionamiento con los diferentes grupos de interés, la articulación interinstitucional y el posicionamiento del Servicio Público de Empleo como entidad líder en la implementación de la política pública de empleo.

Este acompañamiento permitió incorporar criterios de comunicación estratégica desde las etapas iniciales de planeación, garantizando coherencia entre los objetivos misionales, la identidad institucional y la experiencia comunicacional de los diferentes públicos participantes.

Como resultado, se consolidaron metodologías, lineamientos gráficos, estrategias de convocatoria y planes de divulgación que servirán de base para la ejecución de proyectos estratégicos durante el segundo semestre de 2026 y las vigencias posteriores.

- **Planeación de proyectos estratégicos**

Se participó en la formulación de las estrategias de comunicación de los principales proyectos institucionales impulsados por la Dirección General, incorporando metodologías orientadas a fortalecer la participación ciudadana, el relacionamiento con actores territoriales y la difusión de los resultados institucionales.

Este proceso contempló el diseño de narrativas estratégicas, la definición de públicos objetivo, la estructuración de planes de medios, la conceptualización de campañas de convocatoria, el diseño de piezas comunicativas y la construcción de herramientas para el cubrimiento periodístico y digital de cada iniciativa.

De igual manera, se elaboraron cronogramas de producción, matrices de contenidos, protocolos de comunicación y lineamientos metodológicos que permitieron estandarizar la gestión comunicacional de estos proyectos y garantizar una implementación articulada con las diferentes dependencias de la Entidad.

- **Encuentro Nacional de Prestadores 2026**

Uno de los principales proyectos estratégicos acompañados por la Oficina Asesora de Comunicaciones fue la planeación del Encuentro Nacional de Prestadores 2026, concebido como el principal escenario de articulación, intercambio de experiencias y fortalecimiento institucional entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores autorizados.

Entre las principales acciones desarrolladas se destacan:

✔ Construcción del concepto creativo y narrativo del Encuentro Nacional.

✔ Diseño de la línea gráfica oficial del evento.

- ✔ Formulación de la estrategia de comunicación interna y externa.
- ✔ Definición de la estrategia de convocatoria para prestadores, aliados estratégicos y entidades participantes.
- ✔ Elaboración del plan de medios y relacionamiento con medios de comunicación.
- ✔ Diseño del plan de cubrimiento periodístico y audiovisual.
- ✔ Estructuración del protocolo comunicacional para conferencistas, panelistas y voceros.
- ✔ Planeación de la estrategia digital para la difusión antes, durante y después del evento.
- ✔ Diseño metodológico de los productos audiovisuales y piezas institucionales que acompañarán el desarrollo del Encuentro.
- ✔ Acompañamiento permanente a la Dirección General y a las dependencias responsables de la organización del evento.

Este proceso permitió dejar estructurada una estrategia integral que garantizará la adecuada visibilidad institucional del principal evento técnico del Servicio Público de Empleo durante la vigencia 2026.

- **Agenda Regional de Empleo**

En desarrollo de la estrategia de descentralización institucional, la Oficina Asesora de Comunicaciones lideró la estructuración comunicacional de la Agenda Regional de Empleo, iniciativa orientada a fortalecer la presencia territorial del Servicio Público de Empleo mediante jornadas de articulación con entidades territoriales, empresas, prestadores autorizados y ciudadanía.

La estrategia fue diseñada para su implementación en los departamentos de La Guajira, Chocó, Valle del Cauca, Huila, Tolima y Putumayo, priorizando territorios con dinámicas diferenciadas del mercado laboral y necesidades específicas de fortalecimiento institucional. Como parte del proceso de planeación se desarrollaron los siguientes productos:

Estrategia de convocatoria

- ✔ Video institucional de convocatoria para cada territorio.
- ✔ Cuñas radiales dirigidas a la ciudadanía.

- ✔ Piezas gráficas masivas por departamento.
- ✔ Piezas técnicas dirigidas a prestadores y entidades territoriales sobre fortalecimiento institucional, modelo de inclusión, lineamientos operativos y programa Empleo Sin Barreras.
- ✔ Piezas informativas dirigidas a ciudadanía y empleadores sobre oportunidades laborales, incentivos tributarios, reconversión laboral y proyecto TEAM.
- ✔ Boletín nacional para medios de comunicación.
- ✔ Diseño de agendas oficiales y guiones metodológicos de cada jornada.

Estrategia de cubrimiento

- ✔ Cubrimiento fotográfico y audiovisual.
- ✔ Producción de boletines informativos por territorio.
- ✔ Organización de ruedas de prensa.
- ✔ Publicaciones permanentes en redes sociales.
- ✔ Gestión de *free press* con medios regionales.

Productos de cierre

- ✔ Video resumen de la gira.
- ✔ Informe gráfico consolidado de resultados.
- ✔ Piezas de cierre con cifras e impactos.
- ✔ Producción de testimonios y contenidos de valor para redes sociales.

Esta planeación permitió contar con una estrategia de comunicación territorial integral, diseñada para fortalecer el posicionamiento institucional y garantizar la máxima difusión de las acciones desarrolladas en cada uno de los departamentos priorizados.

- **Gira Nacional de Administración y Seguimiento**

Como parte de la estrategia de fortalecimiento institucional liderada por la Subdirección de Administración y Seguimiento, la Oficina Asesora de

Comunicaciones participó en la estructuración comunicacional de la Gira Nacional de Administración y Seguimiento, iniciativa orientada a fortalecer el relacionamiento institucional con la Red de Prestadores y promover el acompañamiento técnico en los diferentes territorios del país.

Durante la etapa de planeación se adelantó la construcción de la identidad comunicacional de la gira, la definición de los principales mensajes institucionales y la estructuración de los productos comunicativos requeridos para su implementación.

El acompañamiento comprendió la formulación de la estrategia de convocatoria, el diseño de la línea gráfica, la elaboración de materiales de divulgación y la planificación del cubrimiento periodístico y digital de las jornadas programadas.

Este proceso permitió incorporar criterios de comunicación estratégica desde la fase inicial del proyecto, garantizando coherencia entre la identidad institucional, la experiencia de los participantes y los objetivos misionales de la gira.

- **Impacto institucional**

El acompañamiento brindado por la Oficina Asesora de Comunicaciones en la planeación de estos proyectos estratégicos permitió consolidar un modelo de gestión comunicacional basado en la anticipación, la planificación y la articulación institucional.

La incorporación de criterios técnicos de comunicación desde las etapas tempranas de formulación fortaleció la calidad de los procesos organizacionales, optimizó la coordinación entre dependencias y generó herramientas metodológicas que facilitarán la ejecución, el posicionamiento y la apropiación de las principales iniciativas institucionales del Servicio Público de Empleo durante el segundo semestre de 2026.

Gestión gráfica y audiovisual

La gestión gráfica y audiovisual desarrollada por la Oficina Asesora de Comunicaciones durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026 constituyó uno de los principales soportes para la implementación de la estrategia institucional de comunicaciones, facilitando la difusión de la oferta misional, el posicionamiento de la imagen institucional y el fortalecimiento de la comunicación con los diferentes grupos de interés.

En este período, la producción gráfica y audiovisual se orientó bajo criterios de oportunidad, accesibilidad, coherencia visual y pertinencia institucional, garantizando que cada producto comunicativo respondiera a las necesidades de

las diferentes dependencias de la Entidad y contribuyera al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio Público de Empleo.

La actualización del Manual de Imagen Institucional permitió, además, consolidar criterios homogéneos para el desarrollo de productos comunicativos, fortaleciendo la identidad visual del Servicio Público de Empleo y asegurando una comunicación más consistente en todos los canales oficiales.
La producción realizada durante este período acompañó la ejecución de campañas institucionales, jornadas territoriales, proyectos estratégicos, actividades de comunicación interna, acciones de relacionamiento con la Red de Prestadores y eventos liderados por la Dirección General, consolidando un banco de contenidos institucionales que fortalece el patrimonio comunicacional de la Entidad.

Como parte del fortalecimiento de la identidad institucional, la Oficina Asesora de Comunicaciones diseñó y produjo piezas gráficas orientadas a divulgar campañas institucionales, jornadas de empleo, convocatorias, programas especiales, acciones de comunicación interna, proyectos estratégicos y actividades desarrolladas por las diferentes dependencias de la Unidad.

Los productos fueron concebidos bajo criterios de accesibilidad, claridad y uniformidad gráfica, garantizando el adecuado uso de la imagen institucional y facilitando la apropiación de los mensajes por parte de la ciudadanía y de los diferentes grupos de interés. Durante el período objeto del presente informe se elaboraron:

- ✔ 35 piezas gráficas institucionales.
- ✔ 24 carruseles informativos para redes sociales.
- ✔ 9 colaboraciones gráficas derivadas de campañas nacionales, actividades interinstitucionales y eventos estratégicos.

Estas piezas respaldaron la divulgación de iniciativas como la Agenda Regional de Empleo, el proyecto TEAM, Empleo Sin Barreras, campañas de prevención de estafas, jornadas de empleo, fortalecimiento institucional y acciones de comunicación interna. Del mismo modo, se incrementó la producción de contenidos audiovisuales como herramienta para acercar la gestión institucional a la ciudadanía.

La estrategia priorizó formatos dinámicos y de fácil consumo, favoreciendo una mayor interacción en redes sociales y ampliando la capacidad de difusión de los mensajes institucionales. Como resultado de esta gestión se produjeron:

✔ 30 reels institucionales.

✔ 3 videos institucionales publicados en YouTube.

✔ Material audiovisual de apoyo para campañas institucionales y eventos estratégicos.

Los contenidos audiovisuales permitieron visibilizar jornadas de empleo, actividades desarrolladas en los territorios, campañas institucionales, mensajes de la Dirección General y acciones relacionadas con la implementación de programas estratégicos del Servicio Público de Empleo.

- **Cubrimiento institucional**

La Oficina Asesora de Comunicaciones brindó acompañamiento permanente a las actividades desarrolladas por la Dirección General y las diferentes dependencias de la Entidad mediante la realización de cubrimientos fotográficos y audiovisuales que documentaron la gestión institucional y facilitaron su posterior difusión a través de los canales oficiales.

Esta labor permitió generar un archivo fotográfico institucional de alto valor documental, fortaleciendo la memoria institucional y suministrando material gráfico para boletines de prensa, informes de gestión, publicaciones digitales y productos editoriales.
Durante el período objeto del presente informe se realizaron:

✔ 17 cubrimientos fotográficos institucionales.

Los cubrimientos comprendieron eventos nacionales, reuniones estratégicas, jornadas territoriales, actividades de fortalecimiento institucional, encuentros con la Red de Prestadores y demás acciones desarrolladas por el Servicio Público de Empleo.

La producción desarrollada durante el período permitió fortalecer significativamente la capacidad institucional para comunicar su gestión mediante formatos gráficos y audiovisuales de alta calidad, contribuyendo al posicionamiento de la imagen del Servicio Público de Empleo y al fortalecimiento de la comunicación pública.

Producto	Cantidad
Piezas gráficas institucionales	35

Carruseles informativos	24
Reels	30
Videos institucionales	3
Cubrimientos fotográficos	17
Colaboraciones institucionales	9

En total, la Oficina Asesora de Comunicaciones produjo 118 productos gráficos y audiovisuales durante el período analizado, evidenciando una gestión orientada a garantizar la presencia permanente del Servicio Público de Empleo en sus canales institucionales y a respaldar la ejecución de los proyectos estratégicos liderados por la Entidad.

Fortalecimiento de capacidades institucionales

Durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026, la Oficina Asesora de Comunicaciones consolidó un proceso de fortalecimiento institucional orientado a trascender la producción de contenidos y posicionar la comunicación como un eje transversal para la gestión pública, la articulación territorial y el cumplimiento de la misión del Servicio Público de Empleo.

La gestión desarrollada permitió dejar capacidades instaladas mediante la formulación de instrumentos técnicos, metodologías de trabajo y lineamientos que contribuyen a estandarizar los procesos comunicacionales de la Entidad. Entre los principales avances se destacan la formulación del Manual de Comunicación Interna, el Manual de Comunicación Externa, el Plan Institucional de Comunicación en Crisis y la actualización del Manual de Imagen Institucional, documentos que constituyen una hoja de ruta para la gestión comunicacional de la Unidad y fortalecen la gobernanza de las comunicaciones.

De igual manera, se consolidó un modelo de acompañamiento permanente a las diferentes dependencias de la Entidad y a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, mediante asesorías técnicas, procesos de formación y estrategias de comunicación orientadas a fortalecer las capacidades institucionales en materia de identidad corporativa, comunicación organizacional y producción de contenidos.

La participación activa de la Oficina Asesora de Comunicaciones en la estructuración de proyectos estratégicos como el Encuentro Nacional de Prestadores 2026, la Agenda Regional de Empleo y la Gira Nacional de Administración y Seguimiento evidencia una evolución del rol del área, que pasó de un enfoque eminentemente operativo a un modelo de gestión basado en la planeación estratégica, la articulación institucional y el acompañamiento transversal a la toma de decisiones.

En conjunto, estas acciones fortalecieron la capacidad institucional para planificar, ejecutar y evaluar estrategias de comunicación pública alineadas con los objetivos misionales del Servicio Público de Empleo y con los principios de transparencia, eficiencia y cercanía con la ciudadanía.

Resultados consolidados

La gestión desarrollada durante el período objeto del presente informe permitió consolidar resultados significativos en los diferentes componentes de la estrategia de comunicaciones institucionales, fortaleciendo el posicionamiento del Servicio Público de Empleo y ampliando el alcance de sus acciones en los ámbitos territorial, digital y organizacional. Entre los principales resultados alcanzados se destacan:

- ✔ 40 publicaciones en medios de comunicación locales mediante estrategias de *free press*, generando un ahorro estimado de $80 millones en inversión publicitaria y fortaleciendo la presencia institucional en los territorios.
- ✔ 19 boletines de prensa externos y 4 boletines internos “SPE en Acción”, fortaleciendo la comunicación con públicos externos e internos.
- ✔ 106 publicaciones en Empleario, visibilizando la agenda de la Red de Prestadores y promoviendo oportunidades de empleo en diferentes regiones del país.
- ✔ Producción de 118 productos gráficos y audiovisuales, entre ellos 35 piezas gráficas, 24 carruseles, 30 reels, 17 cubrimientos fotográficos, 3 videos institucionales y 9 colaboraciones estratégicas.
- ✔ Consolidación de una estrategia digital multicanal que integró la página web institucional, redes sociales, boletines de prensa y Empleario como principales mecanismos de difusión de la gestión institucional.
- ✔ Formulación y adopción de cuatro instrumentos estratégicos para la gestión de las comunicaciones institucionales: Manual de Comunicación Interna, Manual de Comunicación Externa, Plan Institucional de Comunicación en Crisis y actualización del Manual de Imagen Institucional.

- ✔ Desarrollo de procesos de formación dirigidos tanto a funcionarios de la Unidad como a la Red de Prestadores, fortaleciendo las competencias institucionales en comunicación, identidad visual y apropiación de la imagen corporativa.
- ✔ Ejecución de asesorías técnicas a las diferentes dependencias de la Entidad para fortalecer el componente comunicativo de proyectos, campañas y actividades institucionales.
- ✔ Planeación comunicacional de los principales proyectos estratégicos liderados por la Dirección General, garantizando una adecuada articulación entre la gestión misional y la estrategia de posicionamiento institucional.

En conjunto, estos resultados evidencian una gestión orientada a fortalecer la comunicación pública como herramienta para la generación de valor institucional, la apropiación ciudadana de los servicios del Servicio Público de Empleo y el fortalecimiento de la política pública de empleo en el territorio nacional.

Conclusiones

El período reportado representó una etapa de consolidación y fortalecimiento para la Oficina Asesora de Comunicaciones, caracterizada por la implementación de una visión estratégica de la comunicación institucional, alineada con los objetivos misionales del Servicio Público de Empleo y con las prioridades definidas por la Dirección General.

Los resultados alcanzados evidencian una evolución significativa en la gestión del componente comunicacional, pasando de un enfoque centrado en la producción de contenidos a un modelo integral que incorpora la planeación estratégica, el acompañamiento técnico, el fortalecimiento de capacidades institucionales, la articulación territorial y la generación de herramientas para la sostenibilidad de los procesos.

La consolidación de instrumentos técnicos, el fortalecimiento de la comunicación digital, la ampliación del relacionamiento con medios de comunicación, el acompañamiento permanente a la Red de Prestadores y la participación en la estructuración de proyectos estratégicos permitieron posicionar a la Oficina Asesora de Comunicaciones como un actor transversal en la gestión institucional y en la implementación de la política pública de empleo.

De igual manera, la estrategia de comunicación implementada contribuyó a fortalecer la presencia del Servicio Público de Empleo en los territorios, incrementar la visibilidad de su oferta institucional, promover una comunicación

más cercana con la ciudadanía y generar capacidades organizacionales que podrán ser aprovechadas y fortalecidas por las administraciones futuras.

En consecuencia, la gestión desarrollada durante este período deja como principal legado una estructura metodológica y técnica que permitirá dar continuidad a una comunicación pública moderna, articulada, territorial y orientada a la generación de valor público.

Retos y recomendaciones para la siguiente administración

Con el propósito de dar continuidad a los avances alcanzados y consolidar el proceso de fortalecimiento institucional de las comunicaciones, se recomienda a la siguiente administración considerar las siguientes líneas de acción:

✔ Consolidar la implementación de los instrumentos estratégicos

Avanzar en la socialización, apropiación y actualización permanente del Manual de Comunicación Interna, el Manual de Comunicación Externa, el Plan Institucional de Comunicación en Crisis y el Manual de Imagen Institucional, garantizando su aplicación en todas las dependencias de la Entidad.

✔ Fortalecer la presencia territorial

Mantener y ampliar las estrategias de relacionamiento con medios regionales y comunitarios, consolidando el *free press* como mecanismo eficiente para visibilizar la gestión institucional y fortalecer el acceso de la ciudadanía a los servicios del Servicio Público de Empleo.

✔ Impulsar la transformación digital

Continuar fortaleciendo la estrategia de contenidos digitales mediante la diversificación de formatos audiovisuales, el aprovechamiento de nuevas plataformas digitales y la implementación de herramientas analíticas que permitan optimizar la toma de decisiones basada en datos.

✔ Consolidar la comunicación con la Red de Prestadores

Dar continuidad a los procesos de formación, asistencia técnica y acompañamiento comunicacional dirigidos a la Red de Prestadores, fortaleciendo la apropiación de la identidad institucional y promoviendo una comunicación homogénea en todo el territorio nacional.

✔ Institucionalizar la comunicación estratégica

Mantener la participación de la Oficina Asesora de Comunicaciones desde las etapas iniciales de formulación de proyectos institucionales, garantizando que las estrategias de comunicación hagan parte integral de la planeación, ejecución y evaluación de las iniciativas lideradas por la Entidad.

✔ Fortalecer la comunicación interna

Consolidar los espacios periódicos de comunicación con funcionarios y contratistas, promoviendo la apropiación de los objetivos institucionales, el intercambio de buenas prácticas y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, como elementos fundamentales para la cultura organizacional.

✔ Implementar un sistema de indicadores de comunicación

Desarrollar un tablero integral de indicadores que permita realizar seguimiento permanente al desempeño de las estrategias de comunicación, facilitando la medición del impacto de las acciones desarrolladas y la toma de decisiones basada en evidencia.

Durante el período comprendido entre el 31 de octubre de 2025 y el 7 de agosto de 2026, la Oficina Asesora de Comunicaciones consolidó un modelo de gestión orientado a posicionar la comunicación como un activo estratégico para el cumplimiento de la misión institucional, fortaleciendo la articulación territorial, la transformación digital, la comunicación organizacional y el relacionamiento con los diferentes grupos de interés. Los avances alcanzados constituyen una base sólida para la continuidad y evolución de las estrategias de comunicación pública del Servicio Público de Empleo.

14. GESTIÓN MISIONAL

Asesora al Director General de la Unidad en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas, planes y programas de la Entidad.

Funciones asignadas:

- Coordinar con el Director General el seguimiento a las tareas y metas de las diferentes dependencias de la UAE-SPE.
- Formular recomendaciones sobre organización, métodos y procedimientos que optimicen el funcionamiento de la Unidad.

- Realizar los asuntos especiales que por delegación le sean encomendados por el Director General.
- Realizar seguimiento a las instrucciones impartidas y verificar su cumplimiento.
- Actuar como interlocutor válido entre el Director General y los servidores públicos de la entidad.
- Dar conceptos al Director General en la formulación, adopción y desarrollo de los planes y programas concordantes con las políticas y estrategias del funcionamiento de la Entidad.
- Absolver consultas, solicitudes y prestar asistencia para la toma de decisiones relacionadas con los asuntos de la Dirección General
- Promover la colaboración y articulación entre entidades para el fortalecimiento institucionales y el desarrollo de los planes estratégicos que garanticen su adecuado funcionamiento.
- Presentar a la Dirección General y a las entidades competentes los informes sobre el desarrollo de
- los planes, programas y proyectos con la oportunidad y periodicidad requeridas.
- Realizar seguimiento a los diferentes proyectos y programas que deban desarrollarse para el funcionamiento de la Entidad, estableciendo los mecanismos que garanticen su planeación y gestión.
- Asistir y participar en representación de la Entidad, en reuniones, consejos, juntas o comités de carácter oficial, cuando sea convocado o delegado.
- Asesorar en las relaciones interinstitucionales y de cooperación en todos los aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo.
- Atender y apoyar todos los lineamientos relacionados con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de conformidad con la normatividad vigente.
- Elaborar y presentar oportunamente los informes que le sean requeridos por las autoridades competentes, los organismos de control y las demás dependencias de la entidad.
- Atender las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia.
- Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.

Representación y Participación en Instancias

Comité	Represe nt ante	Descripción de Participación	Periodicida d

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo - COPASST	Representante de la entidad en calidad de suplente	Dentro de las actividades del comité se ha hecho seguimiento a los avances del plan de trabajo del mismo, se han hecho ajustes a la política de seguridad y salud en el trabajo, se han realizado capacitaciones en pausas activas, se publicó la política para la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; se ajusta el reglamento del COPASST, se ha participado en actividades de revisión de botiquines, extintores e instalaciones, se participó como comité dentro de las actividades del mes de la salud.	Mensual
Comité de convivencia laboral	Representante de la entidad en calidad de suplente	En el transcurso de este periodo se ha trabajado en el protocolo de prevención y atención de acoso laboral y acoso sexual, de igual manera, se ha seguido el plan de trabajo que está en vigencia para el comité. Así mismo, se presentó ante el comité un formato para el seguimiento de casos de presunto acoso laboral el que está en análisis para aprobación.	Trimestral

Actividades de seguimiento Rediseño institucional

En el marco del proceso de rediseño institucional adelantado por la Unidad, se ha participado activamente en las reuniones del comité técnico y en sesiones de focus group con expertos, cuyo propósito es contribuir de manera sustantiva a la construcción, análisis y validación de propuestas técnicas para la nueva estructura organizacional. La participación en estos espacios ha permitido aportar criterios, identificar necesidades, oportunidades de mejora y tener en cuenta las mejores prácticas para el fortalecimiento institucional.

Adicionalmente, se realizó una revisión detallada del documento de estudio técnico presentado por la unidad, haciendo observaciones y recomendaciones orientadas a enriquecer su contenido y asegurar la pertinencia y viabilidad de las alternativas propuestas, garantizando así que el producto final responda eficientemente a los objetivos organizacionales y a los lineamientos de la administración pública.

Plan de acción

En el marco del seguimiento y cumplimiento del plan de acción institucional, desde la Dirección se han sostenido reuniones periódicas de articulación con las distintas subdirecciones, con el propósito de asegurar la alineación y ejecución oportuna de las acciones programadas conforme a los plazos establecidos. Asimismo, se han adelantado sesiones de trabajo conjunto con el área de Planeación, orientadas a validar y armonizar los componentes y metas de los planes operativos de la Dirección, sus asesores y las subdirecciones, garantizando así la coherencia estratégica y el cumplimiento de los objetivos institucionales definidos para el periodo.

Se realizó en conjunto con las subdirecciones y asesores una revisión de avance del plan de acción en el mes de agosto, dentro de la que se identificaron dos acciones que se requería fuesen ajustadas pues el contexto así lo exigía, por tanto, se presentaron ante el comité de gestión y desempeño para su validación y ajuste.

Encuentro de prestadores

El Encuentro Nacional de Prestadores es el principal espacio de articulación organizado por el Servicio Público de Empleo, que reúne a agencias, bolsas de empleo y demás prestadores del servicio a nivel nacional, tanto del sector público como privado. Este evento tiene como propósito propiciar el intercambio de experiencias, la socialización de resultados y la identificación de buenas prácticas en los procesos de intermediación laboral, promoviendo así la mejora continua y la innovación en los servicios ofrecidos por la red de prestadores.

En lo correspondiente a las actividades de la asesoría, se ha realizado un acompañamiento al desarrollo y cumplimiento de las acciones planificadas para la organización del encuentro. Esto ha incluido el seguimiento detallado de los hitos y compromisos establecidos, así como la participación en reuniones de seguimiento y espacios relacionados con el evento.

Adicionalmente, se ha desempeñado el rol de evaluador de las propuestas presentadas por los prestadores, orientadas a ser reconocidas como buenas prácticas en el marco del evento. Este ejercicio evaluativo permitió identificar, seleccionar y resaltar iniciativas innovadoras y eficientes, contribuyendo así al fortalecimiento de los procesos de intermediación laboral y al posicionamiento de la red como referente nacional en la generación de oportunidades de empleo.

Colocaciones

Dentro de las metas estratégicas del Servicio Público de Empleo, la más relevante es el número de colocaciones efectivas, es decir, la cantidad de puestos de trabajo gestionados a través de la red, resultado de la interacción entre la oferta y la demanda laboral.

En este sentido, desde la asesoría se ha venido participando activamente en las reuniones de seguimiento convocadas por planeación, cuyo objetivo es validar el avance de las colocaciones frente a las metas establecidas para la Entidad. Asimismo, se han elevado solicitudes de aclaración e información complementaria a dicho equipo, con el fin de disponer de datos más precisos y actualizados sobre el cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de Desarrollo.

Cabe señalar que, debido a los tiempos de corte y consolidación, la información sobre colocaciones presenta un rezago aproximado de dos meses. No obstante, con base en los últimos reportes disponibles, se evidencia que las colocaciones en varios grupos poblacionales ya superaron la meta del cuatrienio y se encuentran muy por sobre lo esperado para el periodo del 2026, lo que refleja el compromiso y la efectividad de la gestión adelantada por la red de prestadores y el equipo de trabajo de la unidad.

Metas Plan Nacional de Desarrollo						
ITEM	**Meta 2026**	**Colocaciones 2026**	**% avance**	**Meta Cuatrienio**	**Colocaciones cuatrienio**	**% avance**
Totales	1.174.516	469.088	39,9%	4.259.550	4.143.042	97%
Mujeres	512.384	219.430	42,8%	1.833.932	1.901.386	104%
Jóvenes	553.662	199.275	36,0%	1.965.939	1.798.220	91%
Víctimas	140.694	68.868	48,9%	510.890	579.222	113%
PcD	4.153	2.557	61,6%	13.552	18.247	135%

Corte: Abril 2026.

Actividades y delegaciones Siemplea

La Unidad avanza en el proceso de desarrollo e implementación del nuevo sistema de información Siemplea, diseñado específicamente para optimizar la gestión de la oferta y la demanda del mercado laboral. Se proyecta que este sistema entre en operación entre los meses de octubre y noviembre.

En el marco de este proceso, estoy liderando la articulación de un equipo de trabajo interno cuya misión principal es familiarizarse de manera integral con el

sistema, mantenerse actualizado respecto a su estado de avance y fortalecerse en competencias técnicas para, en caso de requerirse, asumir el rol de formadores y multiplicadores ante el resto del personal de la Unidad.

Adicionalmente, he asumido la responsabilidad de elaborar un documento metodológico que establecerá los lineamientos para la realización de cuatro pilotos con diferentes prestadores de la red. El objetivo de estos pilotos es someter el sistema a escenarios reales de uso, permitiendo identificar posibles inconsistencias o áreas de mejora que no hayan sido detectadas durante las pruebas internas del desarrollador. Esta estrategia resulta importante, ya que son los propios prestadores quienes harán un uso permanente del sistema, asegurando así que sus observaciones contribuyan de manera significativa al fortalecimiento y ajuste final de la plataforma antes de su salida a producción.

De igual manera, se ha trabajado en el desarrollo de unos documento guía para hacer pruebas a las historias de usuario y los casos de uso que hacen parte del sistema de información.

Plan de acción nacional de juventud, paz y seguridad - PAN JPS

El Plan de Acción Nacional de Juventud, Paz y Seguridad (PAN JPS) es una estrategia orientada a fortalecer la participación de las y los jóvenes en la construcción de paz y la promoción de la seguridad, tanto a nivel local como nacional. Su propósito fundamental es crear condiciones para que la juventud sea reconocida como agente clave en la prevención de la violencia, la solución de conflictos y la consolidación de escenarios estables y seguros.

El PAN JPS surge en respuesta a iniciativas y resoluciones internacionales —como la Resolución 2250 del Consejo de Seguridad de la ONU— que reconocen el papel estratégico que desempeñan los jóvenes en los procesos de paz, reconciliación y desarrollo social. Este plan integra acciones y políticas que facilitan la inclusión, el acceso a oportunidades, el fortalecimiento de capacidades y el liderazgo juvenil en los contextos de paz y seguridad.

En el marco de la formulación del Plan de Acción Nacional de Juventud, Paz y Seguridad (PAN JPS), fui delegado para asistir a la primera sesión del Comité Interinstitucional. Durante la reunión, se presentaron las generalidades del plan y se socializó la importancia estratégica de articular acciones intersectoriales en favor de la juventud como agente clave en la construcción de paz y seguridad.

Asimismo, se establecieron los plazos del proceso de formulación, previéndose su desarrollo hasta diciembre de 2025. Se hizo énfasis en la necesidad de que cada entidad participante designe formalmente un delegado técnico, responsable de

aportar insumos sustantivos y garantizar la coordinación institucional a lo largo de la elaboración del PAN JPS.
Desde la Unidad, se ha designado como representante ante el comité a un servidor público proveniente de la Subdirección de Promoción, quien asumirá la responsabilidad de participar activamente en las mesas de trabajo y articular los aportes técnicos y programáticos requeridos para la consolidación del plan.

Gestión del cambio

Con la implementación del nuevo sistema de información, es innegable que se generarán importantes cambios y ajustes que impactarán a la entidad, así como a los prestadores y usuarios que interactúan con la plataforma. Por esta razón, se ha dispuesto la ejecución de un proyecto específico de gestión del cambio, orientado a facilitar la adaptación y apropiación efectiva por parte de todas las personas y entidades involucradas.

En este contexto, fui designado como integrante del comité evaluador encargado de dirigir el proceso para diseñar y ejecutar una estrategia integral de gestión del cambio. Esta estrategia busca acompañar y promover la interiorización, adopción e incorporación de nuevas prácticas operativas relacionadas no solo con la entrada en operación del sistema de información, sino también con otras iniciativas priorizadas dentro del programa para fortalecer las políticas de empleo.

Mi participación se centró en asistir a las reuniones convocadas para tal fin, así como en revisar y validar la pertinencia de los diferentes proponentes que participaron en el proceso de contratación. Para ello, analizamos cuidadosamente la información y documentación allegada por las empresas oferentes, según las solicitudes realizadas por el equipo del Ministerio.

Clasificación única de ocupaciones para Colombia (CUOC)

En el marco de los procesos de gestión del empleo y la implementación de la nueva plataforma Siemplea, la cual busca unificar el lenguaje ocupacional de los cargos en Colombia, se identificó la necesidad de adicionar una ocupación específica dentro de la clasificación nacional de ocupaciones. Para atender esta necesidad, se gestionó y coordinó una reunión con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), entidad responsable de la clasificación ocupacional en Colombia.

Durante la reunión, se presentó la necesidad de incorporar una nueva ocupación en la clasificación, resaltando su pertinencia y relevancia para el contexto laboral en la región y para el correcto funcionamiento de Siemplea. Se participó en conjunto con el equipo de administración y seguimiento en la reunión sostenida

con el DANE, atendiendo los requerimientos para facilitar el análisis y la aprobación de dicha adición.

Posteriormente, se realizó seguimiento a los avances relacionados con este proceso, garantizando la adecuada articulación entre la entidad, el DANE y demás actores involucrados, con el fin de asegurar la incorporación oficial de la ocupación en la clasificación.

De esta manera, se contribuye a fortalecer la estandarización y precisión en la identificación y gestión de los cargos y perfiles laborales a nivel nacional, facilitando la intermediación laboral y los procesos de análisis de mercado de trabajo.
Acuerdos colectivos

Durante este año se llevaron a cabo las negociaciones con el sindicato de la Unidad SESPE, con el objetivo de actualizar los acuerdos colectivos. En este proceso, fui designado como negociador suplente, participando activamente en las cuatro sesiones de negociación realizadas desde el momento de mi delegación y hasta la firma de estos.

Adicionalmente, fui nombrado por la Dirección como integrante del equipo responsable de dar seguimiento a la implementación de los acuerdos colectivos alcanzados. En este papel, contribuyo a monitorear el cumplimiento de los compromisos pactados, garantizando que las disposiciones acordadas se materialicen efectivamente en el ámbito institucional. Se han realizado seguimiento a los cumplimientos en los meses de julio y agosto para aquellos compromisos que quedó establecido su cumplimiento dentro de los primeros treinta a 60 días luego de firmado el acuerdo. Al momento, se ha dado cumplimiento a lo establecido dentro de los acuerdos.

En el mes de octubre se realizo un nuevo seguimiento a los compromisos pactados dentro de los acuerdos colectivos, en el cual se encontró que se continúa con el cumplimiento de los acuerdos pactados dentro de los mismos.

La participación —tanto en la negociación como en el seguimiento— ha permitido aportar continuidad, conocimiento y compromiso en la gestión de las relaciones laborales al interior de la Unidad.

Subcomité de gestión y desempeño del sector trabajo

Dentro del acompañamiento al subcomité, hasta el momento a consistido en asistir a reuniones de capacitación convocadas por parte del equipo de Asistencia Técnica de la Subdirección de Promoción, esto, con el fin de conocer el contexto, funciones y dinámicas de trabajo establecidas por la Resolución 0420 de 2019 y

los lineamientos determinados para la vigencia 2025. El objetivo principal es contribuir a la elaboración de estrategias que faciliten la inclusión laboral, la difusión de buenas prácticas y el fortalecimiento de la Red de Prestadores, así como respaldar la implementación de políticas de empleo y fomentar la participación de actores relevantes a nivel territorial, atendiendo las necesidades específicas de la región, y garantizando que las acciones del subcomité respondan de manera eficiente a los retos sectoriales.

Comité de optimización del gasto

Se ha realizado una sesión del Comité de Optimización del Gasto, en la que se abordó principalmente la problemática relacionada con la reducción de los gastos de funcionamiento, principalmente el arrendamiento, ante un posible recorte presupuestario. Durante la reunión, se presentó la propuesta de concentrar las operaciones de la unidad en un solo piso dentro del mismo edificio para mitigar el impacto financiero y se discutieron aspectos clave como la reorganización de los espacios de trabajo, la redefinición de la política de teletrabajo y las consideraciones tecnológicas y de mobiliario necesarias para implementar la estrategia. De igual manera, se analizaron alternativas en caso de que
no sea posible renegociar el arrendamiento con el propietario actual y se destacó la necesidad de mantener la coherencia institucional y la cercanía con el Ministerio, así como de fortalecer la gestión de recursos y la seguridad de la información, todo ello orientado a presentar una propuesta para la toma de decisiones futuras por parte del Comité.

Búsqueda de posible financiación para proyectos de la unidad

He estado explorando posibles fuentes de financiación para proyectos de inteligencia artificial que se ajusten a las necesidades de la unidad, específicamente de Siemplea. La búsqueda nos llevó a MinCiencias; sin embargo, su convocatoria actual no aborda el enfoque que requiere la unidad. Paralelamente, se está gestionando una reunión con MinTIC, específicamente con la Subdirección de Fortalecimiento de Capacidades Públicas Digitales, aunque hasta el momento no se ha recibido respuesta a la solicitud. Por otra parte, se están realizando acercamientos con el programa ScotiaRISE, para lo cual se avanza en la elaboración del documento de presentación ante dicha iniciativa.

Asimismo, se mantiene comunicación con la Subdirección de Promoción y su equipo de Cooperación Internacional, con el propósito de identificar oportunidades adicionales de apoyo.

Informe de rendición de cuentas

He participado activamente en la elaboración del informe de rendición de cuentas de la unidad, desempeñando el rol de revisar y analizar la información aportada por las subdirecciones, proponiendo sugerencias y comentarios orientados a mejorar la claridad y coherencia de los contenidos presentados, con el fin de facilitar la comprensión y el seguimiento de la gestión institucional por parte de los grupos de interés y la ciudadanía.

Gestión y fortalecimiento de alianzas SUMMA – grupo Argos

En respuesta a una solicitud de información presentada por el grupo SUMMA – grupo Argos, se adelantaron gestiones para facilitar su acercamiento y conocimiento sobre la misión y funciones de la Unidad. Para ello, se coordinó una reunión en la que participó, además, la Subdirección de Promoción. Durante este encuentro se socializó el quehacer institucional, considerando el interés manifestado por SUMMA – Argos en acceder a hojas de vida y ofertas de trabajo de personas provenientes de todos los departamentos del país. A partir de aquí, se direccionó a la empresa con la caja de compensación Comfama para continuar con el proceso.

Estas gestiones permitieron establecer un canal de diálogo directo, aclarar los alcances de la misión de la Unidad y explorar posibles mecanismos de colaboración que respondan a las necesidades de las partes, siempre en cumplimiento del marco normativo y la protección de los datos personales.

Ministerio de Salud

Con el Ministerio de Salud y Protección Social (MinSalud) se está gestionando la firma de un convenio que permitirá a la Unidad acceder a información proveniente de la Planilla Integrada de Liquidación de
Aportes (PILA). Este acceso resultará fundamental para realizar análisis más detallados sobre datos de empleabilidad y otros temas de interés institucional, fortaleciendo así la capacidad de la Unidad para la toma de decisiones informadas y el desarrollo de estrategias basadas en evidencia.

Actualmente, la documentación del convenio se encuentra radicado en el Ministerio de Salud, se le está haciendo seguimiento para atender los requerimientos por parte del ministerio de forma rápida y oportuna, sin embargo, la comunicación ha sido difícil.

Ape Sena

Con la Agencia Pública de Empleo del SENA (APE SENA) se gestionaron reuniones orientadas a solicitar la ampliación y ajuste de la información que actualmente suministran a la Unidad, dado que se identificó la necesidad de

realizar análisis adicionales sobre los datos disponibles. Como resultado de estos encuentros, la APE SENA se comprometió a revisar y adaptar la información según los requerimientos planteados durante la reunión, y a remitirla oportunamente en el formato solicitado. Esta gestión permitirá contar con insumos más completos y pertinentes para el desarrollo de análisis institucionales.

Angat

En el marco de la búsqueda de entidades que contribuyan a la formalización del empleo en el sector gastronómico, se identificó a la Agremiación Nacional de Gastronomía y Turismo Sostenible (ANGAT) como un aliado potencial. Con esta agremiación se llevaron a cabo tres reuniones en las que se profundizó en su interés por diseñar un modelo de contratación formal que responda tanto a sus necesidades específicas como a las demandas del mercado laboral actual en el sector.

Durante estos encuentros, se exploraron posibles sinergias con la Caja de Compensación Familiar (CAFAM) para fortalecer la articulación institucional, aunque ANGAT también evalúa la opción de convertirse en prestador registrado. Desde su agremiación, buscan no solo capacitar al talento humano del sector, sino también desarrollar un modelo de contratación que favorezca una mayor formalidad y eleve la tasa de retención de personal, contribuyendo así a la estabilidad y profesionalización del empleo gastronómico.

Cámara de comercio de Bogotá

Como resultado de una reunión sostenida entre la Dirección de la Unidad y la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), se ha iniciado un proceso de seguimiento orientado a la elaboración y firma de un memorando de entendimiento que permita avanzar en los objetivos institucionales para fomentar la formalización laboral en el país.

Este proceso ha continuado con reuniones de articulación en las que ha participado la Subdirección de Promoción, fortaleciendo la comunicación y el trabajo conjunto entre ambas entidades. Esto, ha permitido la participación en un evento organizado por la CCB, oportunidad que sirvió para identificar los posibles ámbitos de colaboración que podrían plasmarse en el memorando.

De igual manera, se ha continuado en reuniones entre ambas entidades buscando una colaboración conjunta que permita a los empresarios acceder de forma más ágil a los buscadores de trabajo que se ajusten a las necesidades que tienen.

15. GESTIÓN JURÍDICA (Completar Karen)

XXXXXXX

16. GESTIÓN CONTROL INTERNO (Completar Dr. Bello)

En cumplimiento del plan anual de auditoria para la vigencia 2026 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, al 25 de junio se ha cumplido con el plan de auditoria presentado. Durante este periodo se presentaron los siguientes informes y se realizaron las evaluaciones relacionadas, en donde los resultados fueron presentados a la Dirección General o publicados en cumplimiento de los lineamientos legalmente establecidos.

- Plan de auditoria vigencia 2026
- Evaluación anual del Modelo Estándar de Control Interno MECI (FURAG)
- Informe II semestre del estado del control interno de la entidad
- Informe anual evaluación por dependencias
- Certificación e-Kogui
- Informe de Control Interno Contable
- Cumplimiento de las normas en materia de derecho de autor sobre programas de computador
- Informe del cumplimiento de la política del daño antijurídico circular 07 de 2025 ANDJE
- Informe sobre la atención de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes-PQRS II semestre 2025
- Informe de Austeridad del Gasto IV trimestre 2025 y I trimestre 2026.
- Informe de seguimiento al cumplimiento de la publicación de: los planes establecidos en el decreto 612 de 2018 y el informe de gestión vigencia anterior
- Seguimiento Informe Cuenta Anual Consolidada para la Contraloría General de la República, Publicación en el SIRECI –
- Seguimiento al cumplimiento de la ley de transparencia y acceso a la información
- Verificar el cumplimiento de la circular conjunta 100-004-2024
- Seguimiento al cumplimiento del Programa de transparencia y ética pública
- verificación cumplimiento de la ley de cuotas y el porcentaje de vinculación de funcionarios con discapacidad
- Evaluar la constitución de reservas presupuestales y cuentas por pagar y su cancelación en la siguiente vigencia
- Evaluar el proceso presupuestal (expedición de CDPs,registro compromisos, PAC, obligaciones y traslados) y la ejecución presupuestal

- verificación cumplimiento de la Circular 09 de la PGN
- seguimiento a la oportuna presentación de la declaración de bienes y rentas

Respecto a los planes de mejoramiento, mediante oficio SPE-DG-2026-IE-00011783 del 21 de abril, Control Interno presentó a la Dirección General, el resultado del seguimiento realizado al 28 de febrero de 2026. A la fecha se encuentra en proceso el seguimiento con fecha de corte 31 de mayo.