



Bogotá, Colombia, 03 de agosto de 2024

No. Radicado: 08SE202411000000033452
Fecha: 2024-08-03 10:23:30 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA DE PLANEACION
Destinatario: CAMARA DE REPRESENTANTES
Anexos: 0 Folios: 1
08SE202411000000033452

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señor
JAIME LUIS LAOCUTURE PEÑALOZA
Secretario General
Cámara de Representantes
Carrera 7 # 8 – 68
Bogotá

ASUNTO: Presentación Informe al Congreso 2023 - 2024

Respetado Doctor:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia, atentamente me permito informar que se encuentra publicado en la página web del Ministerio del Trabajo el informe de actividades del Sector Trabajo correspondiente al periodo 2023-2024, en la sección participa. El cuál también lo encontrará adjunto a esta comunicación.

Sin otro particular, estaremos atentos a cualquier aclaración y comentario.

Cordialmente,


Javier Mauricio Gómez Mantilla
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
Ministerio del Trabajo

Anexo(s): Informe de Gestión Sector Trabajo 2023 - 2024

Elaboró:

Javier Mauricio Gómez Mantilla
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Revisó:

Javier Mauricio Gómez Mantilla
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Aprobó:

Javier Mauricio Gómez Mantilla
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación



Trabajo



Informe de gestión

Sector Trabajo

2023-2024

Rendición de cuentas al
Congreso de la República



GUSTAVO FRANCISCO PETRO URREGO
Presidente de la República
GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo
IVÁN DANIEL JARAMILLO JASSIR
Viceministro de Empleo y Pensiones
EDWIN PALMA EGEA
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección
CARLA ESTEFANIA POVEDA GUTIERREZ
Secretaria General

DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO

Isabel Del Carmen Agaton Santander
Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (e)
Javier Mauricio Gómez Mantilla
Jefe Oficina Asesora de Planeación
Iván Hernando Pardo Flórez
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación
Soraya Pino Canosa
Jefe Oficina Asesora Jurídica (e)
Carlos Eduardo Umaña Lizarazo
Jefe Oficina de Control Interno (e)

VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

Claudia Monica Naranjo Londoño
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
Judy Viviana Caldas Mera
Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo
Juan Carlos Hernández Rojas
Director de Pensiones y Otras Prestaciones

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Diana Carolina Galindo Poblador
Directora de Riesgos Laborales
Luz Angela Martinez Bravo
Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial



Juan Nicolás Escandón Henao

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

Jorge Eduardo Londoño Ulloa

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Servicio Nacional de Aprendizaje

Katherine Monroy Bobadilla

Superintendente del Subsidio Familiar (E)
Superintendencia del Subsidio Familiar

Mauricio Rodríguez Amaya

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Paula Herrera Idárraga

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

DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO

Jaime Dussan Calderón

Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES
Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES





INTRODUCCIÓN

El Sector Trabajo creado mediante la Ley 1444 está conformado por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, la Unidad Administrativa Especial del servicio Público de Empleo -UAESPE, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS y la Superintendencia del Subsidio Familiar como entidades adscritas y la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones como entidad vinculada, y el Ministerio del Trabajo como entidad cabeza de sector que en la vigencia 2023-2024, lideró la construcción de lineamientos y estrategias para la generación de empleos decentes, ampliación de la seguridad social, protección de los derechos de los trabajadores y el diálogo social, los cuales hacen parte de nuestras grandes apuestas del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.

Como bien conocen las colombianas y colombianos y como otro de nuestros grandes retos, nos encontramos discutiendo en el Congreso de la República, la reforma laboral (Proyecto de Ley 166/2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C) actualmente en debate ante la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, incluye una propuesta de articulado para la simplificación normativa y unificación de criterios en materia de trabajo a distancia, potencializando el teletrabajo como mecanismo de generación de empleo e inclusión laboral, que posibilita la transición hacia economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles.

Por otro lado, contamos con un nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, propuesto por el Gobierno Nacional, tiene por objeto garantizar el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte mediante el reconocimiento de los derechos a través de los Pilares Solidario, Semicontributivo y Contributivo, este último integrado por el Componente de Prima Media y el Componente Complementario de Ahorro Individual, y finalmente el Pilar de Ahorro Voluntario, al que no se le aplicará la reforma.

Adicionalmente y con el fin de garantizar las condiciones para el envejecimiento saludable y la vivencia de una vejez digna, autónoma e independiente en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación, definimos acciones desde el Sector Trabajo en la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez. En tal sentido, nos encontramos en el desarrollo de acciones que les permitan a las personas mayores acceder a seguridad económica, trabajo digno y decente y emprendimiento.

Como también, hemos puesto nuestros esfuerzos como Sector Trabajo en diseñar un nuevo esquema de protección contra el desempleo, que responda a las necesidades de la población desempleada y cesante, incluyendo trabajadores formales e informales. Nos encontramos en la exploración de nuevas formas de





financiamiento para quienes no acceden a la oferta del Sistema de Subsidio Familiar y además en establecer nuevas formas de acción que permitan abordar de manera universal apoyos frente a: la cobertura de ingresos y servicios a los desempleados, la inserción laboral productiva de quienes no cuentan con un empleo formal o bien se desempeñan en actividades informales e implementación de políticas que apoyen la reinserción, colocación laboral y emprendimiento

Nos encontramos en el desarrollo de una nueva política pública del trabajo digno y decente que será una herramienta para la transformación del mercado laboral. Y la fundamentamos en cinco (5) pilares: i) Generación y protección de empleo e ingresos- (ii) Protección y seguridad sociales extendida con cobertura adecuada e integral. (iii) Garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores desde la promoción y eficacia del derecho de libertad sindical. (iv) Diálogo social, fomentando el tripartismo como un instrumento de política pública. (v) Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a los ciudadanos y las ciudadanas en los territorios y sectores productivos.

Desde el Sector Trabajo, como conscientes que la estructura productiva e institucional del país, no cuenta con suficientes oportunidades de trabajo e ingresos, y la mayoría de ocupados tiene empleos de baja calidad, generando amplias desigualdades sociales. Es necesaria una reconversión laboral y transformación productiva. El país debe responder a la transformación de la economía productiva en términos de capital humano, y acceder a oportunidades de generación de ingresos.

Además, la Agenda de Asociatividad para la Paz, fomenta la articulación con todos los sectores del Estado, posicionando e impulsando la economía social, solidaria, popular y comunitaria para la inclusión social y productiva de las mujeres, la población en proceso de reincorporación, las víctimas del conflicto armado, las comunidades étnicas, los jóvenes, la población con discapacidad, la población que autónomamente genera sus propias iniciativas laborales, los campesinos y campesinas; entre otras poblaciones prioritarias; fortaleciendo el desarrollo de las capacidades asociativas, solidarias y productivas; contribuyendo al fortalecimiento del tejido social, la sostenibilidad económica y ambiental de las organizaciones, logrando la generación de ingresos, mejoramiento de condiciones de vida, la dinamización de la economía local y alcanzando la asociatividad territorial para el cambio hacia la paz total.

La Agenda desarrolla 12 lineamientos estratégicos, que se materializan en acciones territoriales de la mano de las comunidades, organizaciones, los gobiernos locales, regionales, el gobierno nacional, el sector privado y la cooperación internacional.

Por otro lado, a través de la Agenda de la Asociatividad para la Paz, nos encontramos en el fortalecimiento y fomento de diversas formas asociativas,





populares y comunitarias. Esta agenda impulsa la inclusión social y productiva de las mujeres, la población en proceso de reincorporación, las personas con discapacidad, los campesinos y otras poblaciones prioritarias.

Con respecto al trabajo digno y decente en el campo colombiano y para mejorar la calidad de vida y responder a sus particularidades productivas, nos encontramos desarrollando lineamientos para el trabajo en las zonas rurales en coordinación con las autoridades territoriales, ajustadas a la oferta de formación para el trabajo y el emprendimiento y además nos encontramos en el diseño de un modelo de aseguramiento y protección de riesgos laborales.

De igual manera, queremos que las y los trabajadores del campo accedan a los bienes y servicios del sistema de subsidio familiar, y estamos fomentando el acceso al subsidio de vivienda.

Además, nos encontramos en la implementación de la estrategia CampeSENA, en los que se han creado mecanismos de caracterización o autorreconocimiento y atención diferencial, integral e incluyente para las campesinas y campesinos. Igualmente, reconociendo y certificando los conocimientos, aprendizajes, habilidades y destrezas adquiridos a lo largo de la vida campesina, y ofreciendo formación pertinente y flexible, como también, el estímulo de emprendimientos productivos.

Por otro lado, la estrategia Full Popular del SENA ha brindado formación profesional integral a personas de la economía popular a través de cupos de formación. Esta iniciativa, creada en el 2023, busca contribuir al crecimiento y la sostenibilidad de este sector fundamental de la economía colombiana.

A través de programas de formación complementaria y titulada, Full Popular ha empoderado a miles de personas con las herramientas y el conocimiento necesarios para fortalecer sus capacidades técnicas, productivas y comerciales. La estrategia ha llegado a 27 departamentos del país, incluyendo Bogotá, ofreciendo formación en diferentes niveles y en diversas áreas como artesanías, salud y seguridad en el trabajo, maquillaje, TICS y servicio al cliente.

El impacto de Full Popular ha sido significativo, permitiendo que las comunidades de la economía popular mejoren su productividad, aumenten sus ingresos y fortalezcan sus negocios. Esto ha contribuido al crecimiento general de la economía popular en Colombia y ha sentado las bases para un futuro más próspero para este sector.

Por lo tanto y de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia en su artículo 208, la señora Ministra del Trabajo, presenta ante el Congreso de la República, el informe sobre el estado de las actividades, acciones, programas e iniciativas desarrolladas por el Sector Trabajo en el último año de gestión de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 – Colombia potencia mundial de la vida- y su misionalidad.





Trabajo



1

Mercado Laboral en Colombia



A continuación realizamos una revisión del comportamiento del mercado laboral entre abril de 2023 y abril de 2024, los cuales reflejan el contexto de las condiciones globales y locales de la economía y de los esfuerzos de la política pública para mejorar las condiciones de los trabajadores en el país.

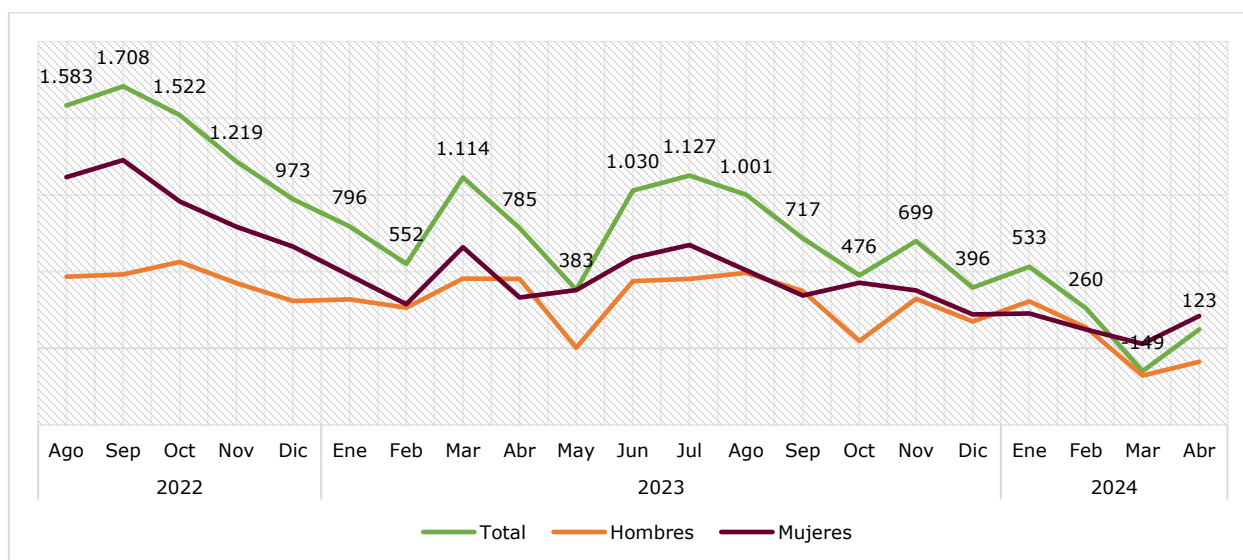
Este diagnóstico se basa en las cifras más recientes publicadas por el DANE a la fecha, es decir con los periodos correspondientes según las desagregaciones recomendadas: mensual a abril de 2024, el trimestre feb-abr 2024 y año móvil may 23-abr24.

Generación de empleo

¡123 mil nuevos empleos al compararlo con abril de 2023!

En lo transcurrido del Gobierno del Cambio, la generación de empleo se ha mantenido positiva desde agosto de 2022, a excepción de marzo de 2024 cuando se presentó una caída. Para el mes de abril de 2024 se evidenció una recuperación del empleo, que se tradujo en la generación de 123 mil nuevos empleos al compararlo con abril de 2023. La siguiente grafica ilustra el comportamiento que ha tenido la variación de los ocupados, mes tras mes desde agosto de 2022 a abril de 2024 (incluido el comportamiento por sexo). El comienzo del gobierno a finales de 2022 muestra claramente la recuperación de la economía luego de la pandemia con incrementos de más de un millón de ocupados, para luego ver en 2023 y lo que va de 2024 con alguna desaceleración propia de la situación mundial de la economía, en todo caso evidencia su fortaleza para seguir generando empleo.

Gráfico 1. Variación anual de los ocupados por mes entre agosto 2022 y abr 2024. Cifras en miles



Fuente: DANE-GEIH Cálculos: SAMPL-Grupo de Información Laboral

El empleo ha sido disímil en los diferentes dominios geográficos en abril, mientras que en las 23 principales ciudades el empleo aumentó en 346 mil ocupados, en las otras cabeceras y los centros poblados y rural disperso se evidenció una reducción de 223 mil.

El empleo en las 23 principales ciudades representa un 52,8% del total del empleo en el país mientras que las otras cabeceras y los centros poblados y rural disperso representan el restante 48,2%

Tabla 1. Población Ocupada abril 2023 y 2024. Cifras en miles

Dominio Geográfico	Población Ocupada					
	Abril 2023	Abril 2024	Var Abs.	Distribución (%)	Variación porcentual	Contrib. pp
Total nacional	22.742	22.865	123	100,0	0,5	
13 ciudades y A.M.	10.598	10.938	340	47,8	3,2 ¹	1,5
10 ciudades	1.132	1.138	6	5,0	0,6	0,0
Otras cabeceras	6.161	6.072	-89	26,6	-1,4	-0,4
Centros poblados y rural disperso	4.851	4.717	-134	20,6	-2,8	-0,6

Fuente: DANE-GEIH

¡Se crearon 210 mil empleos para mujeres en todo el territorio nacional! En cuanto a la generación de empleo por sexo, el aumento del empleo de las mujeres ha sido superior al de los hombres, en la anterior gráfica se puede evidenciar como la línea que indica el empleo de las mujeres se mantiene por encima de la de los hombres, línea naranja. Para el mes de abril de 2024, se generaron 210 mil empleos para mujeres, mientras que el empleo de los hombres se redujo en 87 mil, como lo muestra la tabla 2.

Tabla 2. Población Ocupada por sexo abril 2023 y 2024. Cifras en miles

Sexo	Abril 2023	Abril 2024	Variación Abs.	Variación %	Contrib. pp
Total Nacional	22.742	22.865	123	0,5	
Hombres	13.391	13.304	-87	-0,6	-0,4
Mujeres	9.351	9.561	210	2,2	0,9

Fuente: DANE-GEIH

La generación de empleo ha estado liderada por un repunte de los empleos asalariados como son las posiciones ocupacionales de obrero y empleado particular y del gobierno, servicio doméstico y jornalero o peón, que en conjunto suman 515 mil; en tanto que el empleo no asalariado, que reúne las posiciones

¹ 13 ciudades y áreas metropolitanas incluyen Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

de patrón o empleador y trabajador familiar sin remuneración exhiben una reducción en conjunto en el último mes de 393 mil.

Tabla 3. Población Ocupada por posición ocupacional abril 2023 y 2024. Cifras en miles

	Posición ocupacional	Abril 2023	Abril 2024	Variación Abs.	Variación %	Contrib. Pp
	Ocupados Total Nacional	22.742	22.865	123	0,5	0,5
Asalariados	Obrero, empleado particular	9.723	10.097	374	3,8	1,6
	Obrero, empleado del gobierno	959	1.004	45	4,7	0,2
	Empleado doméstico	605	642	37	6,1	0,2
	Jornalero o Peón	672	729	57	8,4	0,2
	Otro	7	9	3	38,6	0,0
No asalariados	Trabajador por cuenta propia	9.590	9.299	-291	-3,0	-1,3
	Patrón o empleador	688	598	-90	-13,1	-0,4
	Trabajador familiar sin remuneración	498	486	-11	-2,3	0,0

Fuente: DANE-GEIH

En cuanto al empleo por ramas de actividad económica, para el mes de abril se evidencia que ocho de las 13 ramas de actividad económica presentaron un aumento del empleo entre las cuales se destacan: actividades financieras y de seguros, actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos y alojamiento y servicios de comida. Por otro lado, cinco actividades presentaron una reducción del empleo siendo las principalmente afectadas: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, industrias manufactureras e información y comunicaciones. Así, entre las que generaron empleo sumaron una generación de 347 mil empleos, mientras que entre las que redujeron sumaron una pérdida de 225 mil empleos, lo cual proyecta la oportunidad para generar políticas para el fortalecimiento de la generación de empleo en estos sectores en coordinación con resto del gobierno nacional.

Tabla 4. Población Ocupada por rama de actividad económica abril 2023 y 2024. Cifras en miles

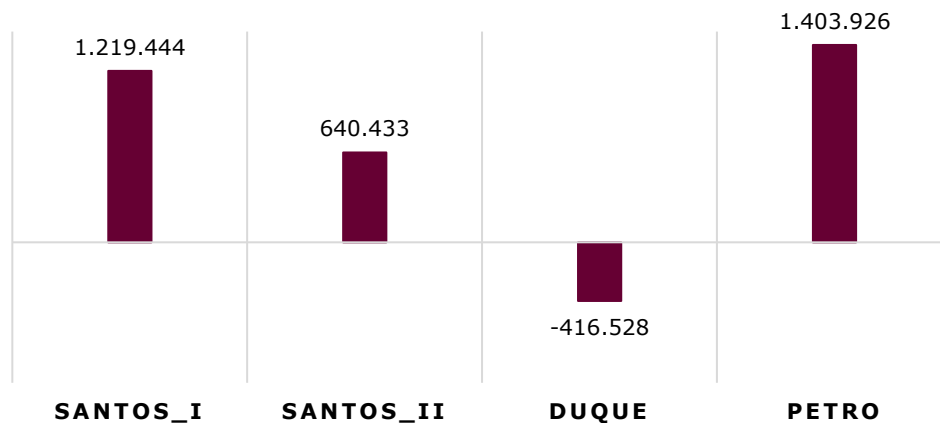
Rama de actividad económica	Abril 2023	Abril 2024	Variación Abs.	Variación %	Contrib. pp
Ocupados Total Nacional	22.742	22.865	123	0,5	0,5
Actividades financieras y de seguros	394	471	77	19,5	0,3
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios adm.	1.746	1.809	63	3,6	0,3
Alojamiento y servicios de comida	1.722	1.784	62	3,6	0,3
Comercio y reparación de vehículos	3.940	3.992	52	1,3	0,2

Rama de actividad económica	Abril 2023	Abril 2024	Variación Abs.	Variación %	Contrib. pp
Admn. pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.800	2.849	49	1,7	0,2
Transporte y almacenamiento	1.641	1.660	19	1,2	0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	590	608	18	3,1	0,1
Activ. artísticas, entren., recreación y otras actividades de servicios	1.848	1.855	7	0,4	0,0
Construcción	1.584	1.581	-3	-0,2	0,0
Actividades inmobiliarias	243	235	-7	-3,0	0,0
Información y Comunicaciones	427	412	-14	-3,3	-0,1
Industrias manufactureras	2.545	2.452	-93	-3,6	-0,4
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.265	3.156	-109	-3,3	-0,5

Fuente: DANE-GEIH

Frente a la meta propuesta en las bases del Plan Nacional de Desarrollo, podemos dar parte positiva en cuanto a la generación de empleo, pues teniendo en cuenta el comportamiento descrito de los ocupados, **se estima que en lo que va del gobierno se han generado un millón 404 mil empleos²**. En este sentido se espera superar la meta de generación de un millón 500 mil empleos en el cuatrienio y mejorar lo hecho por gobiernos anteriores.

Gráfico 2. Empleos generados en lo que va del Gobierno comparación con otros gobiernos ago 22 a abr 24



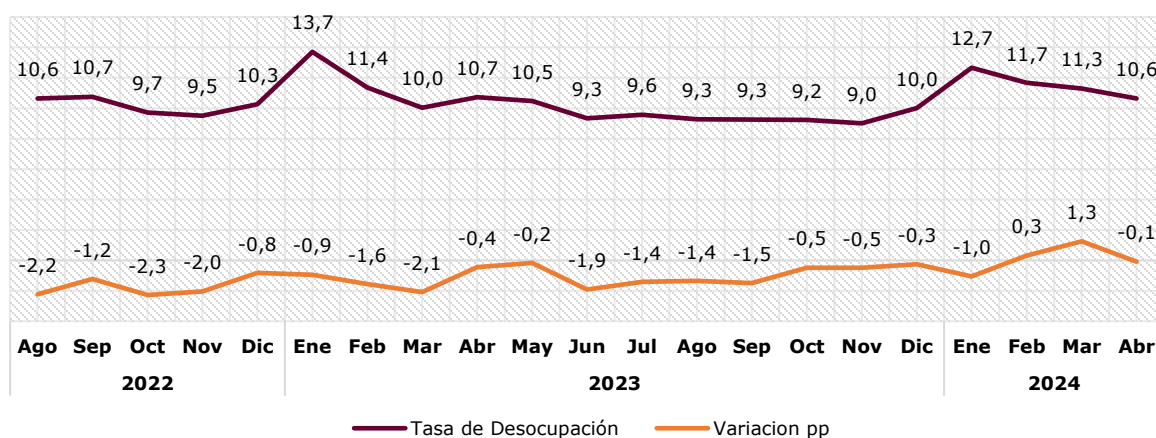
Fuente: DANE GEIH Cálculos: SAMPL-Grupo de Información Laboral según acumulación de la variación mensual de promedio móvil 12 meses de los ocupados.

² Calculando el acumulado de la variación del promedio 12 meses móvil del número de ocupados desde agosto de 2022 a abril de 2024.

Desocupación

La tasa de desocupación en lo que va del gobierno ha mantenido su tendencia a la baja, con excepción de los meses de febrero y marzo de 2024 como se evidencia en la gráfica siguiente. El mes de abril de 2024 la tasa de desocupación fue de 10,6% frente al 10,7% del mismo mes del año 2023, que ubica a dicho indicador en la misma dinámica del 2023, con lo cual se espera que a lo largo del año se continúe en descenso. Se mantiene la dinámica de disminución de la tasa de desocupación en los últimos años.

Gráfico 3. Tasa de desocupación y su variación agosto 2022 a abril 2024



Fuente: DANE-GEIH

La tasa de desocupación de abril de 2024 logró ser similar a la tasa de desocupación de 2019. Lo que refleja que las condiciones del mercado laboral tienden a ser similares a los momentos antes de pandemia, por ello la necesidad de implementar medidas en pro de la contratación con incentivos a la generación de empleo como son los programas: Empleos para la Vida, el Primer Empleo, entre otros.

Gráfico 4. Tasa de desocupación abril 2001 a abril 2024



Fuente: DANE-GEIH

La estabilidad en la tasa de desocupación en abril de 2024 con respecto a abril de 2023, alrededor del 10,6%, se debió principalmente a la reducción de la presión de los cesantes en 256 mil personas y a la generación de 123 mil empleos. Entre abril de 2023 y abril de 2024 ingresaron 371 mil personas a la desocupación como aspirantes (población que cumplió 15 años y/o que entraron por primera vez a presionar el mercado laboral) y se retiraron 256 mil personas desocupadas cesantes que redujeron su presión en el mercado laboral mensual.

Tasa de desocupación por dominio geográfico

Por dominio geográfico se observa que la tasa de desocupación se redujo en las 13 áreas metropolitanas, lo que influenció la baja de la tasa de desocupación en el total nacional en 0,3pp. En los otros dominios geográficos se observó un aumento de la tasa de desocupación, en las 10 ciudades pasó de 12,3% a 12,5%, los centros poblados y rural disperso pasó de 6,7% a 7,1% y en las otras cabeceras pasó de 12,8% a 13,4%.

Tabla 5. Tasa de desocupación por dominio geográfico abril 2023 y 2024

Dominio Geográfico	Tasa de desocupación			
	Abril 2023	Abril 2024	Variación en p.p	Contribución en p.p.
Total nacional	10,7	10,6	-0,1	
13 ciudades y A.M. *	11,1	10,3	-0,7	-0,3
10 ciudades	12,3	12,5	0,2	0,0
Centros poblados y rural disperso	6,7	7,1	0,4	0,0
Otras cabeceras	12,8	13,4	0,6	0,1

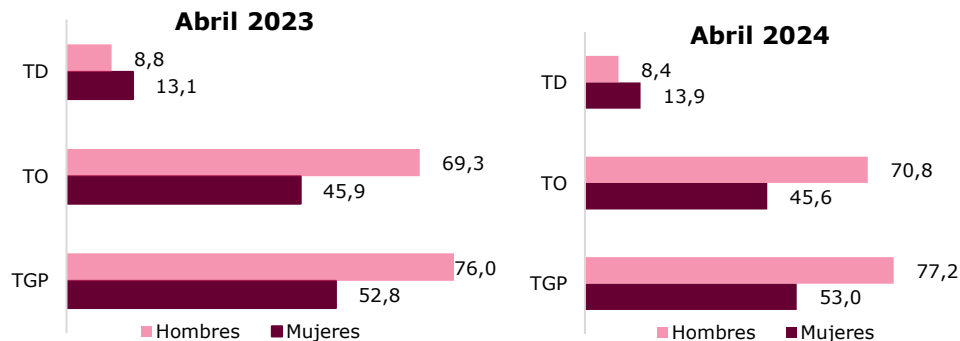
Fuente: DANE-GEIH

Tasa de desocupación por sexo

¡La tasa de desocupación de las mujeres se redujo en 0.8 pp con respecto a abril de 2023!

Para abril de 2024, la tasa de desocupación de las mujeres fue de 13,1%, esto corresponde a una disminución de 0,8 pp frente a abril de 2023 (13,9%). De otro lado, los hombres presentaron una tasa de desocupación de 8,8% con un aumento de 0,4 pp. El diferencial de desocupación entre hombres y mujeres disminuyó significativamente en 1,4 pp. La siguiente grafica ilustra las brechas entre hombres y mujeres en el mes de abril de 2024.

Gráfico 5 Tasa de desocupación (TD), tasa de ocupación (TO) y tasa global de participación (TGP) hombres y mujeres abril 2023 y abril 2024



Fuente: DANE-GEIH

Las brechas entre hombres y mujeres muestran una reducción acortando así las diferencias que históricamente tienen las mujeres frente a los hombres. Estas brechas se reducen tanto en participación, ocupación y desocupación.

Jóvenes de 15 a 28 años

En el trimestre móvil feb-abr 2024, los jóvenes presentaron una reducción en el número de ocupados pasando de 5 millones 206 mil a 4 millones 928 mil; es decir 278 mil jóvenes menos con empleo. Recordando que los ocupados jóvenes representan un 21,7% del total de la población ocupada.

En cuanto a la tasa de desocupación de la población joven se evidencia un aumento en el último trimestre móvil febrero - abril de 2024, pasando de 18% en 19,2%. Para el total nacional en el trimestre móvil febrero - abril de 2024 la población de jóvenes entre 15 y 28 años NINIS fue de 2.753 miles de personas.

Población con discapacidad

Para el trimestre feb-abr 2024, la población con discapacidad presentó una tasa de desocupación del 9,2%, con una reducción de 2,1pp frente a la presentada en el mismo trimestre en 2023 (11,1%). Aunque también se presenta una leve disminución de la tasa de ocupación pasando de 21,7% a 21,4%.

La brecha entre la población con discapacidad y sin discapacidad, aunque es algo reducida en la tasa de desocupación, debe resaltarse en términos de la tasa de ocupación y de participación que son altas superando los 37pp, como puede verse en la tabla:

Tabla 6. Indicadores mercado laboral para la población con discapacidad y sin discapacidad feb-abr 2024

Indicador	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia
TGP	23,6	66,3	-42,7
TO	21,4	58,8	-37,4
TD	9,2	11,2	-2,1

Fuente: DANE-GEIH

Tasa de desocupación por ciudades

Entre las ciudades con tasa de desocupación más alta para el trimestre feb-abr 2024 se encuentran las expuestas en la siguiente tabla:

Tabla 7. Top 5 ciudades con Tasa de Desocupación más altas

Ciudades	Tasa Desocupación
	Feb – Abr 2024
Quibdó	28,6
Riohacha	20,1
Florencia	17,1
Ibagué	15,2
Popayán	15,1

Fuente: DANE-GEIH

Y entre las que menos tasa de desocupación presentaron fueron:

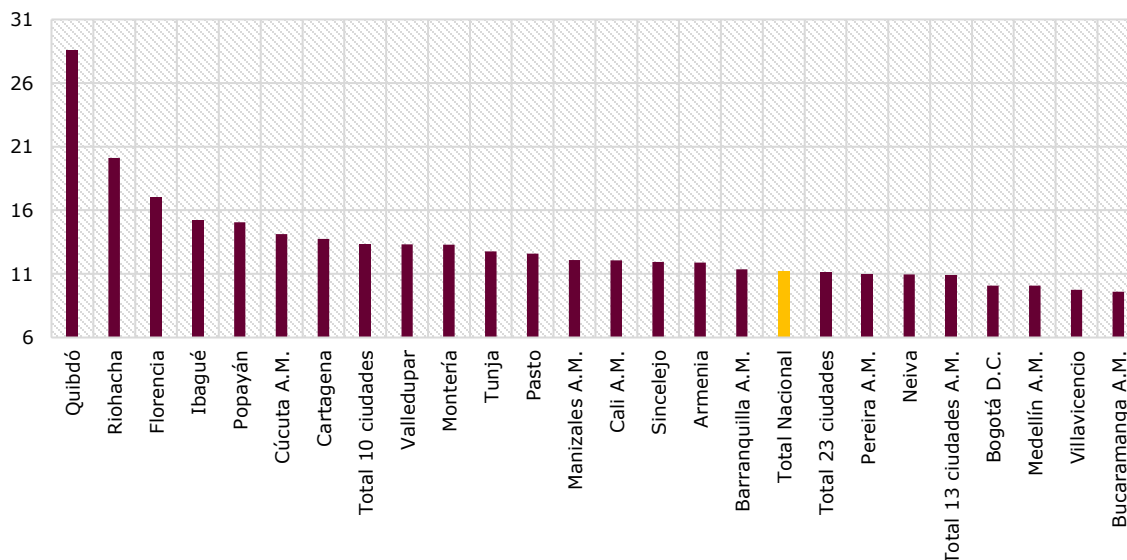
Tabla 8. Top 5 ciudades con Tasa de Desocupación más bajas

Ciudades	Tasa Desocupación
	Feb-abr 2024
Santa Marta	9,6
Bucaramanga A.M.	9,6
Villavicencio	9,8
Medellín A.M.	10,1
Bogotá D.C.	10,1

Fuente: DANE-GEIH

Estas ciudades presentan una tasa de desocupación por debajo de la tasa nacional.

Gráfico 6. Tasa de desocupación por ciudades trimestre móvil feb-abr 2024



Fuente: DANE-GEIH

Formalización laboral

La tasa de formalidad laboral para 2023 fue de 42,4%. Cumplimos la meta para esa vigencia y la aumentamos 1.2 pp con respecto a 2022!

La tasa de formalidad laboral fue de 42,4% en 2023, lo que equivale a en promedio a 9.668.788 colombianas y colombianos en la formalidad laboral. Lo anterior representó un aumento del 1,3 p.p respecto a 2022 (41,1), cumpliendo así la meta de la vigencia del 41,6% (2023), con un avance del 98,61% de la meta del cuatrienio (43%).

Para el primer trimestre de 2024 la tasa de formalidad laboral fue de 42,5%, lo que equivale a en promedio a 9.516.860 colombianas y colombianos en la formalidad laboral. Lo anterior, se constituye en un aumento de 1,9 p.p respecto al valor del primer trimestre de 2023 (40,6).



Trabajo

»» 2 | Seguridad humana y justicia social



Trabajo



3

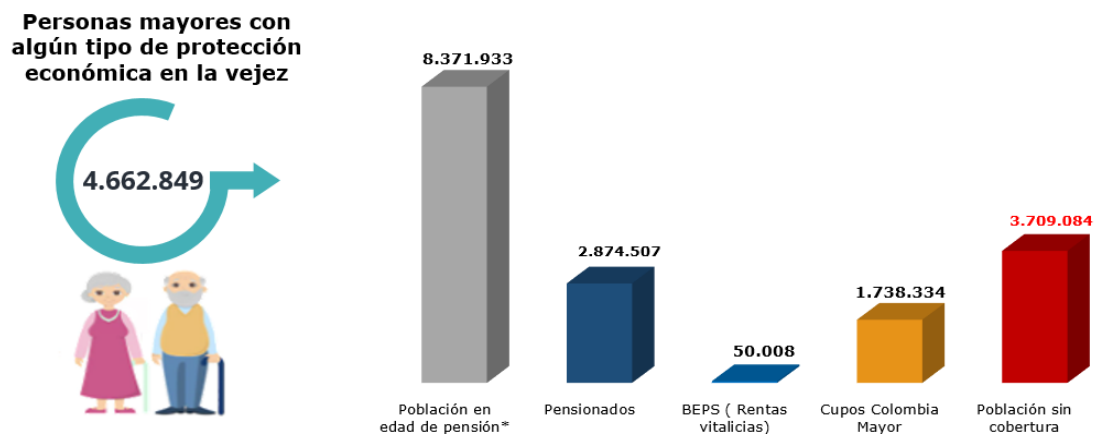
Sistema de protección social universal y adaptativo

Protección económica en la vejez y envejecimiento saludable

¡Con corte 31 de Marzo de 2024, el 55,7% de las personas en edad de pensión cuentan con alguna protección económica para su vejez!

Las Personas Mayores con Algún Tipo de Protección Económica en la Vejez corresponden a la sumatoria de las personas mayores que ingresan al Sistema integral de protección a la vejez como pensionados, beneficiarios de los programas BEPS (Anualidad Vitalicia) y beneficiarios del programa Colombia Mayor, en el cual se encuentran incluidas los beneficiarias del programa de Exmadres Comunitarias y Exmadres Sustitutas.

- *Gráfico 7. Cobertura del sistema de protección a la vejez con corte al 31 de marzo de 2024*



-
- *Total población en edad de pensión según proyecciones del DANE
- Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Colpensiones.

Tabla 9. Comparativo junio 2023 Vs abril 2024 Personas mayores con algún tipo de protección económica en la vejez

Tipo de protección económica	Junio 2023	Abril 2024
Pensionados	2.780.323	2.874.507
Personas con beneficio BEPS (Anualidad Vitalicia)	46.324	50.008
Cupos otorgados programa Colombia Mayor	1.727.334	1.727.334
Cupos Exmadres Comunitarias y Sustitutas	5.973	11.000
Personas Mayores con Protección Económica	4.559.954	4.662.849

Además, el programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas en cumplimiento de los compromisos establecidos en el PND 2022 – 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", incrementó su cobertura en 5.027 cupos.

El total de pensionados por riesgo corresponde a, 1.680.214 pensionados por vejez, 150.247 por Invalidez, 578.910 por sobrevivencia y 465.136 pensionados del régimen exceptuado.

I. Reforma Pensional

¡Aprobada la ley de reforma pensional!

El nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, propuesto por el Gobierno Nacional, tiene por objeto garantizar el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte mediante el reconocimiento de los derechos a través de los Pilares Solidario, Semicontributivo y Contributivo, este último integrado por el Componente de Prima Media y el Componente Complementario de Ahorro Individual, y finalmente el Pilar de Ahorro Voluntario, al que no se le aplicará la reforma.

En nuevo sistema permitirá incrementar para el año 2052 en un 63% la cobertura del sistema de protección integral para la vejez y transformar las vidas de los adultos mayores menos favorecidos.

¡Cerca de 3 millones de adultos mayores más vulnerables beneficiados con el pilar solidario!

Además, cuenta entre otros con:

- Un pilar Semicontributivo del cual harán parte las personas que no cumplen los requisitos de pensión. Estas personas tendrán mejores ingresos al poder convertir sus ahorros pensionales en una renta vitalicia que garantice su protección económica durante la vejez.
- Un pilar contributivo en el que se eliminan los subsidios a las pensiones altas y las personas coticen en Colpensiones hasta 2,3 SMMLV.
- Se aplicará un régimen de transición para mujeres con 750 semanas cotizadas y de 900 semanas para los hombres.
- Se creará un Fondo de Ahorro del Pilar Contributivo administrado por el Banco de la República a través de un Comité Directivo, para garantizar las pensiones de los jóvenes a futuro y fortalecer la transparencia en el funcionamiento y destinación de los recursos.
- Se mantienen las edades de pensión, 57 años para mujeres y 62 años para hombres, y no se tocará la mesada 13.
- Podrán disfrutar de la prestación anticipada de vejez aquellos afiliados que no estén en el régimen de transición y que cumplan 62 años si es mujer o 65 años si es hombre, que tengan más de 1.000 semanas cotizadas, y que después de la entrada en vigencia de la Reforma, no reúnan las semanas mínimas para acceder a la pensión de vejez.
- La vigencia del proyecto será a partir del 01 de julio de 2025.

- La reducción gradual de cincuenta semanas para pensionarse por cada hijo(a) nacido(a) hasta llegar a un mínimo de 1000 semanas por un máximo de tres (3) hijos(as)
- Se les exigirán a madres con hijo(a) inválido o con discapacidad solo 1.000 semanas de cotización para pensionarse.

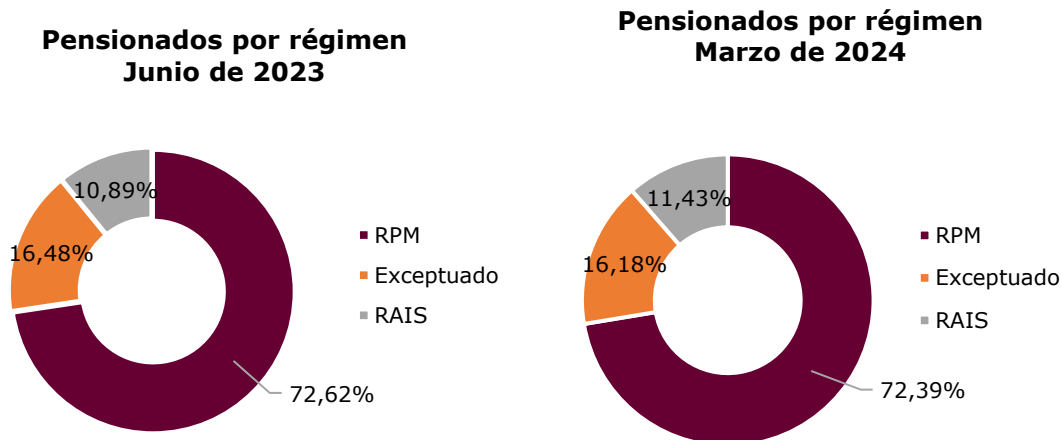
II. Sistema General de Pensiones:

¡Con respecto a junio de 2023, 61.771 personas más lograron pensionarse!

El Sistema General de Pensiones se constituye como el conjunto de normas que tiene por objeto brindar a todos los habitantes del territorio nacional una protección contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la ley.

Con corte a 31 de marzo de 2024 el número de pensionados alcanzó una cifra de **2.874.507** beneficiarios, lo que representa un incremento del **3,39%**, respecto a los registrados al 30 de junio de 2023 (**2.780.323**), lo que quiere decir en términos absolutos que, el número de pensionados incrementó en **61.771** personas.

Gráfico 8. Pensionados por régimen 2023-2024



Fuente Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones Ministerio del Trabajo

El Régimen de Prima Media con Prestación Definida tiene la mayor participación dentro del Sistema General de Pensiones, al 31 de marzo de 2024 cuenta con **2.080.935** pensionados, presentando un incremento de **3,06%** respecto al número de pensionados registrados al 30 de junio de 2023 (**2.019.164**). Con corte a 31 de marzo de 2024, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, que actualmente paga

1.673.138 pensionados, lo que representa el **80,40%** del total de los pensionados de Prima Media. En segundo lugar, se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional - FOPEP, que paga las pensiones de los exservidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas representando el **14,07%** del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de 31 de marzo de 2024 con junio 30 de 2023 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se observa un incremento del **8,43%** en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale **25.530** nuevos beneficiarios con relación al mes de junio del año 2023.

Tabla 10. Pensionados por tipo de régimen

Tipo de régimen	Junio 2023	Marzo 2024	Variación	Porcentaje
Régimen Prima Media	2.019.164	2.080.935	61.771	3,06%
Régimen Exceptuado	458.253	465.136	6.883	1,50%
Régimen de Ahorro Individual	302.906	328.436	25.530	8,43%
Total, Pensionados del Sistema	2.780.323	2.874.507	94.184	3,39%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada del comunicado de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Min hacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo año 2024.

Con corte a 31 de marzo de 2024 de los **2.874.507** pensionados el 46,54% pertenecen al género masculino y el 53,46% al género femenino, donde, podemos observar un incremento del 3,69% de los hombres que reciben pensión y un 3,12% en el caso de las mujeres, respecto a los registrados al 30 de junio de 2023.

Tabla 11. Pensionados por género

Género	Junio 2023	Marzo 2024	Variación	Porcentaje
Hombres	1.290.193	1.337.865	47.672	3,69%
Mujeres	1.490.130	1.536.642	46.512	3,12%
Total	2.780.323	2.874.507	94.184	3,39%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada del comunicado de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Min hacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo año 2024

El Sistema General de Pensiones en la actualidad cuenta con 1.680.214 pensionados por vejez, 150.247 por invalidez y 578.910 por sobrevivencia, donde contrastando las cifras reportadas con corte 30 de junio de 2023 se evidencia un crecimiento del 4,32%, 3,68% y 2,19% respectivamente.

Tabla 12. Pensionados por tipo de prestación

Prestación	Junio 2023	Marzo 2024	Diferencia	Porcentaje
Vejez	1.610.636	1.680.214	69.578	4,32%
Invalidez	144.908	150.247	5.339	3,68%
Sobrevivencia	566.526	578.910	12.384	2,19%
Total	2.780.323	2.874.507	94.184	3,39%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada del comunicado de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Min hacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo año 2024.

III. Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional

¡42 fondos y 292.375 beneficiarios del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional - FOPEP!

El Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional -FOPEP- fue creado por el artículo 130 de la Ley 100 como una cuenta especial de la nación sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos deben ser administrados mediante encargo fiduciario. La función del FOPEP es sustituir el pago de las pensiones de los fondos insolventes del sector público del orden nacional, cuya nómina es gestionada por la UGPP.

A 31 de mayo de 2024 el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional cuenta con 42 fondos y 292.375 beneficiarios, los cuales se redujeron para el año 2024 en 1,77% así:

Tabla 13. 4 Distribución de beneficiarios por fondos

Fondo	Junio 2023	Mayo 2024	Variación	
			Número	%
Cajanal	211,061	207,871	-3,19	-1,51%
ISS ARL	21,569	21,225	-0,344	-1,59%
Seguro Social	17,609	16,945	-0,664	-3,77%
Telecom	13,44	13,181	-0,259	-1,93%
Foncolpuertos	11,557	11,336	-0,221	-1,91%
Caja Agraria	8,846	8,649	-0,197	-2,23%
Adpostal	2,921	2,874	-0,047	-1,61%
Idema	2,214	2,138	-0,076	-3,43%
Otros Fondos	8,44	8,156	-0,284	-3,36%
Total	297,657	292,375	-5,282	-1,77%

Fuente: Consorcio Fo pep 2022

Con respecto a junio de 2023, la nómina de pensionados de FOPEP disminuyó un 43,26%, conforme a la reducción registrada en el número de beneficiarios. No obstante, es necesario aclarar que, el valor de la nómina de junio de 2023 incluye la mesada 14 que se paga en dicho mes y es por esta razón que al comparar el mismo mes de 2024, esta cifra podría tender a la baja.

Tabla 14. Distribución nómina FOPEP

Entidad	Junio 2023*	Mayo 2024	Variación
Ministerio del Trabajo	1.656.305.614.487,41	941.230.090.430,27	-715.075.524.057,14
Superintendencias	7.835.464.279,99	3.067.344.214,98	-4.768.120.065,01
Total nómina	1.664.141.078.767,40	944.297.434.645,25	-719.843.644.122,15

Fuente: Consorcio Fopep 2022. (Valores tomados de la liquidación de nómina)

Comparado con junio de 2023, se registra a mayo de 2024 una reducción de 2.819 hombres y de 2.463 mujeres. Teniendo en cuenta lo anterior, el valor neto pagado en mayo de 2024, por concepto de nómina de pensionados, se redujo en cerca de 709.550 millones de pesos. No obstante, es necesario aclarar que, el valor de la nómina de junio de 2023 incluye la mesada 14 que se paga en dicho mes y es por esta razón que al comparar el mismo mes de 2024, esta cifra podría bajar.

Tabla 15. Distribución nómina FOPEP por género

Género	Junio 2023		Mayo 2024		Variación	
	Beneficiarios	Valor pagado	Beneficiarios	Valor pagado	Beneficiarios	Valor pagado
Mujeres	195,829	897.816.393.543,36	193,366	456.047.819.343,57	-1,26%	-49,20%
Hombres	101,828	526.517.796.533,13	99,009	253.501.668.484,02	-2,77%	-51,85%
Total	297,657	1.424.334.190.076,49	292,375	709.549.487.827,59	-1,77%	-50,18%

Para mayo de 2024, el 73,2% de la pensiones reconocidas y pagadas son por prestación de vejez, el 23,22% por la sustitución pensional y el 3,6% por invalidez como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 16. Beneficiarios por tipo de pensión

Tipo de pensión	Junio 2023	Mayo 2024	Variación
Vejez	219,058	214,013	-2,30%
Sustitución	67,881	67,89	0,01%
Invalidez	10,718	10,472	-2,30%
Total beneficiarios	297,657	292,375	-1,77%

Fuente: Consorcio Fopep 2022.

Gráfico 9. Beneficiarios por grupos etarios

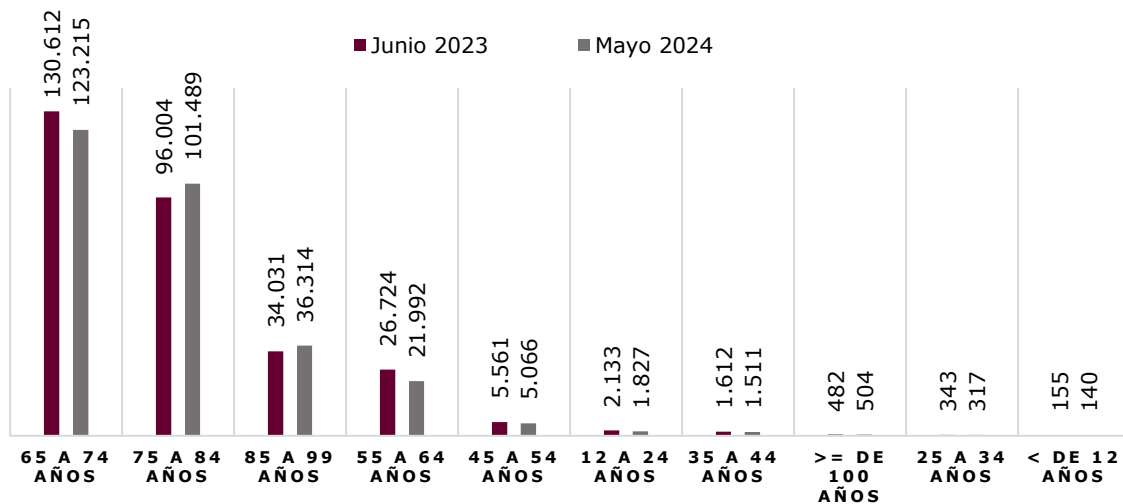
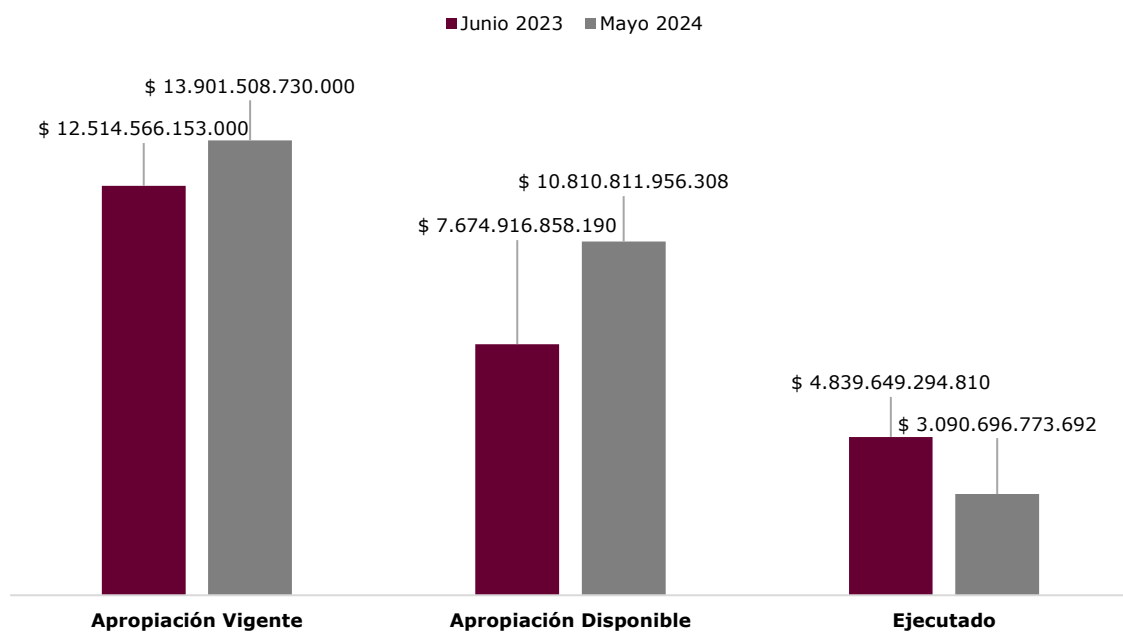


Gráfico 10. Ejecución presupuestal Junio 2023 Vs Mayo 2024



IV. Convenios internacionales de seguridad social en pensiones

iColombia garantiza la seguridad social en pensiones de sus trabajadores connacionales en el exterior!



Los Convenios Internacionales de Seguridad Social, tiene por objeto la cooperación internacional en materia de seguridad social, permitiendo, sin alterar los sistemas nacionales de seguridad social, la igualdad de trato y la protección de los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores migrantes y de sus familias; la totalización de los periodos de cotización a pensión o tiempos de servicio en uno o más de los Estados Parte, con miras a obtener derecho a las prestaciones económicas derivadas de la invalidez, vejez, supervivencia.

¡El 2 de agosto de 2023 entró en vigor el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social!

Instrumento internacional ratificado mediante la Ley 2103 del 15 de julio de 2021, del cual son miembros 15 países y que permitirá ampliar los mecanismos de protección social para los colombianos en el exterior y los extranjeros en el país y favorecerá los canales de migración regular con miras a reducir la vulnerabilidad de la población migrante, garantizar el principio de igualdad de trato para los nacionales de los Estados y los derechos adquiridos y en curso de adquisición de los trabajadores migrantes y de las personas dependientes de ellos.

¡Nos encontramos en el desarrollo del Convenio de Seguridad Social entre Canadá y Colombia!

V. Programa de subsidio al aporte en pensión (PSAP)

¡Estamos fortaleciendo el programa PSAP para que más trabajadores colombianos logren el reconocimiento progresivo del derecho a contar con ingresos suficientes para llevar una vejez digna!

El Programa de Subsidio al Aporte en Pensión - PSAP se rige por lo dispuesto por el Decreto 1833 de 2016 y por el Decreto 387 del 26 de febrero de 2018 que adicionó el Capítulo 5 al Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, se financia con los recursos de la Subcuenta de Solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional y sus beneficiarios son aquellas personas de todo el territorio nacional que no cuentan con los recursos suficientes para realizar la totalidad del aporte al Sistema General de Pensiones, debido a que sus ingresos mensuales son inferiores al salario mínimo.

La entrega del subsidio está condicionado al aporte mensual que el beneficiario debe realizar, el cual varía entre el 5% y 30% de la cotización total al Régimen de Pensiones. En la actualidad pueden inscribirse al Programa aquellas personas mayores de 40 años con un nivel de Sisbén hasta C-12 y que hayan cotizado al Régimen un mínimo de 750 semanas.



Tabla 17. Beneficiarios PSAP por grupo poblacional

Grupo poblacional	Junio 2023	Mayo 2024	Variación
Concejales	1007	862	-14,4%
Discapacitado	101	41	-59,4%
Edil	14	32	128,6%
Madre Sustituta	844	802	-5,0%
Mayores de 40 Años	23.302	30.411	30,5%
Trabajador Independiente Rural	3333	2799	-16,0%
Trabajador Independiente Urbano	100.394	85.294	-15,0%
Total beneficiarios	128.995	120.241	-6,8%

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

La disminución de los beneficiarios activos que se registra en mayo de 2024 respecto a junio de 2023 obedece principalmente a la suspensión y cancelación del beneficio, por incumplimiento de requisitos de permanencia por parte de los beneficiarios, lo que se evidencia a partir de controles, como cruce de bases de datos de entidades que reportan ingresos de diferentes tipologías. Tomando en cuenta que las suspensiones de beneficiarios superan el número de afiliaciones, se ha puesto en marcha una estrategia de divulgación del Programa, con el fin de lograr mayores afiliaciones a nivel nacional.

Tabla 18. Afiliaciones Vs suspensiones programa PSAP

Mes	Activos	Afiliaciones	Suspensiones
Junio de 2023	128.995	826	1.191
Julio de 2023	128.521	824	1.284
Agosto de 2023	127.967	825	1.378
Septiembre de 2023	126.491	768	2.216
Octubre de 2023	125.777	867	1.586
Noviembre de 2023	125.214	894	1.515
Diciembre de 2023	124.547	947	1.374
Enero de 2024	123.613	715	1.800
Febrero de 2024	122.957	825	1.885
Marzo de 2024	122.283	1.277	1.925
Abril de 2024	122.097	1.290	1.556
Mayo de 2024	120.241	1.409	2.859
Junio 2024			
Total		11.467	20.569

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

De acuerdo con la siguiente tabla, el rango de mayor participación en la población activa en el Programa corresponde, al rango de edad entre los 51 y 60 años que se considera el rango más cercano a la posibilidad de acceder a una Pensión de vejez:

Tabla 19. Beneficiarios del programa por edades

Rango de edad	Junio 2023	Mayo 2024
Entre 20 y 30	53	116

Entre 31 y 40	405	348
Entre 41 y 50	19.314	17.607
Entre 51 y 60	84.048	78.058
Entre 61 y 70	25.175	24.112
Total	128.995	120.241

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

La mayoría de los beneficiarios activos del Programa están radicados en el área urbana y en su mayoría son del género femenino (56,20%), como se muestra a continuación:

Tabla 20. Beneficiarios del programa por género y ubicación

Género / Ubicación	Beneficiarios Junio 2023	Beneficiarios Mayo 2024
FEMENINO	72.723	67.575
Rural	2.988	1.617
Urbano	69.735	65.958
MASCULINO	56.272	52.666
Rural	2.252	4.289
Urbano	54.020	48.377
Total general	128.995	120.241

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

Como se muestra en los siguientes mapas, el 54% de los beneficiarios del programa PSAP se concentran en Bogotá, Antioquia y valle del Cauca:

Mapa 1. Beneficiarios programa PSAP

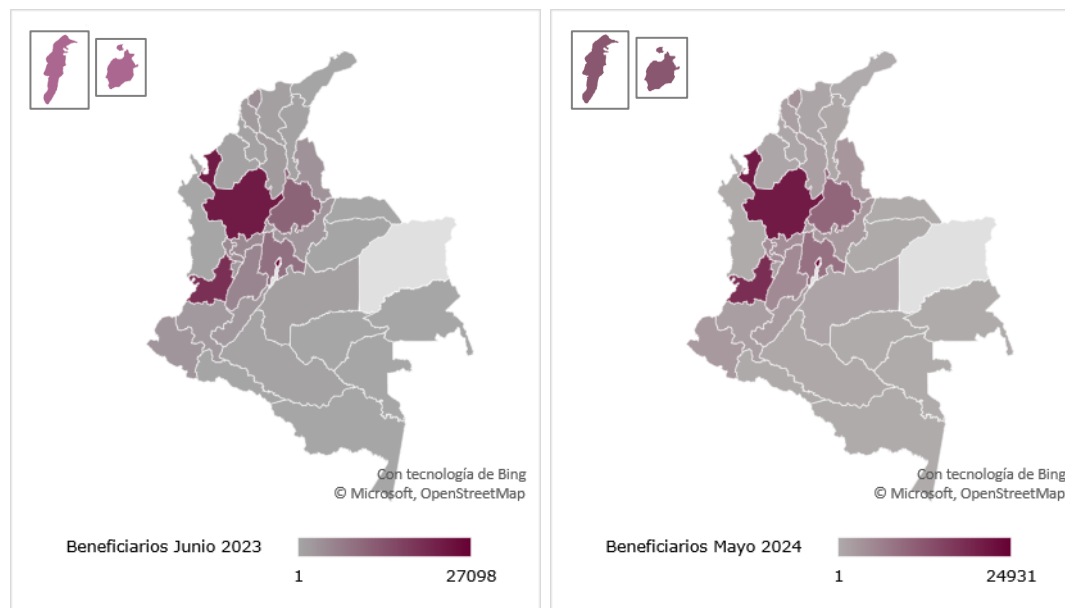


Tabla 21. Ejecución gastos junio 2023 Vs abril 2024

Concepto	Apropiación 2023	% obligado a junio de 2023	Apropiación 2024	% obligado a abril de 2024
Subsidios aporte pensión	178.306.160.925	0	239.439.218.165	12,96%
Comisiones Fiduciarias	8.983.747.492	0	9.712.429.570	8,71%
Apoyo técnico, seguimiento y auditoría	709.408.968	0	775.099.180	9,04%
TOTAL	187.999.317.385	0	249.926.746.915	12,79%

Fuente: Ejecución de presupuestal Información Administrador Fiduciario

Para el año 2024, de acuerdo con lo aprobado por el comité directivo del Fondo de Solidaridad Pensional se apropió un total de \$249 mil millones en gasto, que para el acumulado a abril del 2024 se ha ejecutado un total del 12,79%.

iPusimos en marcha el Portal Transaccional PSAP, logrando 30.363 nuevas afiliaciones de personas al programa a nivel Nacional!

iEn la vigencia 2023, se compensaron un total de 21.148 subsidios, por un valor de \$1.640 millones de pesos con Colpensiones, proceso que benefició a aquellos afiliados al programa que presentaban inconsistencias en su Historial Laboral!

Entre junio de 2023 y mayo del año 2024 se han invertido un total de **\$168** mil millones de pesos que han beneficiado a aproximadamente **147** mil personas, en sus aportes a pensión así:

Tabla 22. Pago de subsidios Julio 2024 a mayo 2024³

Año	Mes programación	Mes nómina	Subsidios programados	Valor programación	Subsidios pagos	Valor Pagos
2023	Julio	abr-23	113.637	\$ 15.826.631.680	113.411	\$ 15.795.153.920
2023	Agosto	may-23	113.970	\$ 15.872.836.800	113.739	\$ 15.840.681.600
2023	Septiembre	jun-23	113.796	\$ 15.848.810.880	112.868	\$ 15.719.549.760
2023	Octubre	jul-23	111.057	\$ 15.467.198.720	110.480	\$ 15.386.833.920
2023	Noviembre	ago-23	108.646	\$ 15.131.578.240	108.554	\$ 15.118.762.560

³ La programación y pago de las nóminas del Programa PSAP, presentan hasta tres meses de rezago, ya que la dinámica propia de este en armonía con las cuentas de cobro enviadas por la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones y las validaciones realizadas con bases de datos, generan una operación natural con este comportamiento.

2023	Diciembre	sep-23	107.548	\$ 14.978.346.880	107.176	\$ 14.926.508.800
2024	Enero	oct-23	105.639	\$ 14.712.586.240	104.754	\$ 14.589.292.160
2024	Febrero	nov-23	104.930	\$ 14.613.754.240	104.725	\$ 14.585.208.960
2024	Marzo	dic-23	104.119	\$ 14.500.798.080	103.832	\$ 14.460.838.400
2024	Abril	ene-24	100.828	\$ 15.736.770.400	100.615	\$ 15.703.542.400
2024	mayo	feb-24	103.299	\$ 16.122.943.200	102.996	\$ 16.075.654.400
TOTAL			1.187.469	\$ 168.812.255.360	1.183.150	\$ 168.202.026.880

Fuente: Ejecución de pagos Información Administrador Fiduciario

VI. Programa Exmadres Comunitarias y Exmadres Sustitutas:

¡Entre Julio de 2023 y mayo de 2024 se amplió el programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas en 5.527 cupos!

El Programa de Exmadres Comunitarias y Exmadres Sustitutas tiene como propósito realizar la entrega de un subsidio financiado por la Subcuenta de Subsistencia Fondo de Solidaridad Pensional a las personas que hayan ejercido el rol de madres comunitarias o sustitutas por un tiempo no menor de 10 años en los hogares comunitarios o sustitutos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y que no reúnan los requisitos para acceder a una pensión, ni sean beneficiarias del mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

La asignación de cupos para junio del 2023 correspondía a los inicialmente aprobado por el comité Directivo del Fondo de Solidaridad (5.973). Sin embargo, en cumplimiento a lo dispuesto en el acuerdo firmado por el Gobierno Nacional – ICBF y el sindicato de madres comunitarias SINTRACIHOBÍ, en diciembre de 2023 se amplió en 10.000 cupos el programa.

Tabla 23. Comparativo beneficiarios junio 2023 – mayo 2024

Cupos	Beneficiarios Junio 2023		Beneficiarios Mayo 2024	
	EMC	EMS	EMC	EMS
Beneficiarios Activos	5.166	631	5.085	832
Beneficiarios Suspendidos	52	10	52	7
Cupos Vacíos	80	34	5.263	261
Total Cupos	5.298	675	10.400	1.100

EMC: Exmadres Comunitarias; **EMS:** Exmadres Sustitutas

Fuente: Administrador Fiduciario

Con respecto a los cupos vacíos a mayo de 2024 (5.524), es importante precisar que, la identificación, postulación y envío de documentación para ingreso de los cupos vacíos es realizada por parte del ICBF, ya que de acuerdo con el Decreto 325 de 2022 y lo dispuesto en el Manual Operativo del Programa, es esta la

entidad responsable del remitir las correspondientes novedades de los posibles beneficiarios del Programa

Continuando con lo dispuesto en el acuerdo suscrito, a mayo de 2024 se han asignado al programa, 1.500 nuevos cupos, para un total de 11.500. Para lo que resta del año, se tiene prevista la ampliación de 4.500 cupos así:

Tabla 24. Ampliación de cupos 2024

Ampliación 2024	Cupos nuevos
Enero	500
Marzo	500
Mayo	500
Julio	700
Septiembre	800
Noviembre	3.000
Total cupos	6.000

Fuente: Ministerio del Trabajo

El 58% de los beneficiarios activos del Programa son personas con un rango de edad entre 61 y 70 años como se muestra a continuación:

Tabla 25. Beneficiarios por rango de edad

Rango de edad	Beneficiarios Junio 2023	Beneficiarios Mayo 2024
1. ENTRE 50 Y 60	835	-
2. ENTRE 61 Y 70	3.312	3.499
3. ENTRE 71 Y 80	1.425	1.609
4. ENTRE 81 Y 90	278	323
5. ENTRE 91 Y 100	9	13
Total general	5.859	6.016

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

Como se muestra a continuación, el género femenino representa el 99% de los beneficiarios del programa quienes en su mayoría residen en zonas urbanas:

Tabla 26. Beneficiarios por sexo y ubicación

Género / Ubicación	Beneficiarios Junio 2023	Beneficiarios Mayo 2024
FEMENINO	5.854	6.011
Rural	59	62
Urbano	5.795	5.949
MASCULINO	5	5
Urbano	5	5
Total general	5.859	6.016

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

La apropiación presupuestal de egresos para el año 2023, fue de \$33 mil millones que con corte a junio de 2023 se ejecutó un 21,70%, que posteriormente tendría un traslado a la subcuenta de solidaridad por \$11 mil millones en el 2023. Para el año 2024, de acuerdo con lo aprobado por el comité

directivo del Fondo de Solidaridad Pensional se apropió un total de \$12 mil millones en gasto, de los cuales con corte al 30 de abril del 2024 se ha ejecutado el 11,67%.

Tabla 27. Apropiación presupuestal

Egresos	Apropiación 2023	% Obligado 2023	Apropiación 2024	% obligado a abril de 2024
Subsidios Subcuenta Subsistencia	32.673.884.528	21,80%	11.872.000.000	11,87%
Comisiones Subcuenta Subsistencia	381.241.023	16,70%	440.442.473	8,33%
Apoyo técnico subcuenta Subsistencia	76.458.516	16,70%	81.810.612	0,00%
TOTAL	33.131.584.067	21,70%	12.394.253.085	11,67%

Fuente: Ejecución de presupuestal Información Administrador Fiduciario

Por otro lado, dando cumplimiento al artículo 139 del PND 2022 – 2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, se expidió el Decreto 2182 del 15 de diciembre de 2023 el cual modificó los artículos 2.2.14.3.3, 2.2.14.3.6 y 2.2.14.3.16 del Capítulo 3 del Título 14 del Decreto 1833 de 2016, en lo relacionado con el valor del subsidio. Lo anterior con pagos retroactivos a partir del 01 de julio de 2023, para los beneficiarios activos, los cuales se realizaron en las nóminas de enero y febrero de 2024.

¡Entre junio de 2023 y mayo del año 2024 se han invertido un total de \$5.820 millones de pesos, beneficiando alrededor de 5.840 personas en situación de pobreza y vulnerabilidad!

Además, con corte a mayo de 2024, frente a la meta anual de pagos establecida, se alcanzó un promedio de cumplimiento del 48,47%. La desviación resultante con respecto a la meta propuesta es producto de las suspensiones y retiros de beneficiarios activos del Programa y de los cupos vacíos que se encuentran a la espera de cubrimiento de parte del ICBF, los cuales corresponden al 48,03 % del total de cupos aprobados para asignación y cubrimiento.

Por último, con el programa de subsidio a las Exmadres comunitarias y Exmadres sustitutas se ha logrado de manera indirecta disminuir la brecha de género, ya que se le ha brindado la oportunidad de mejorar su calidad de vida a un grupo poblacional desprotegido, que está compuesto mayoritariamente por mujeres y que cumple un papel fundamental en Colombia para garantizar el desarrollo y el bienestar de los niños más desfavorecidos en situación de vulnerabilidad psico-afectiva, nutricional, económica y social.

VII. Beneficio tributario contemplado en el artículo 2 de la Ley 2040 de 2020

¡Reglamentamos la certificación de cumplimiento de requisitos para acceder a beneficios en la contratación de personas mayores que no

sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley!

El artículo 2 de la Ley 2040 de 2020 dispone que los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley, tienen derecho a deducir en el impuesto sobre la renta el 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a estas personas durante los años gravables en los que el empleado permanezca contratado por el empleador contribuyente, siempre que correspondan por lo menos al 2.5% de la planta de personal para empleadores que posean un número de trabajadores menor a cien (100) empleados. El requisito de vinculación del 2.5% se incrementará en un 0.5% por cada 100 empleados adicionales, sin pasar del 5% de la planta de personal.

Según el párrafo 1º del artículo 4 de la Ley 2040 de 2020, las empresas tendrán la responsabilidad de certificar ante el Ministerio del Trabajo el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios contemplados por esta ley. En ese sentido, el Ministerio del trabajo expidió la Resolución 5129 de 2023.

Tabla 28. Trazabilidad de las certificaciones recibidas

ARTÍCULO 2º, Ley 2040 de 2020, Deducción en la determinación del impuesto sobre la renta por contratación de adultos mayores.	Total
Numero de radicados que adjuntaron documentos de acuerdo con lo dispuesto en la resolución 5129 de 2023.	10
Numero de radicados en los que no se enviaron archivos adjuntos, vienen dañados o son radicados de ejemplo en capacitación que quedaron en el sistema.	8
Numero de radicados que se trasladaron por no ser solicitudes respecto a Ley 2040 de 2020. (No competencia GPAE).	1
Numero de radicados que son una solicitud de información más no una radicación de certificación.	2
Número de radicados repetidos o que hacen parte de otro radicado.	6
Número de radicados que no aportan la totalidad de documentos exigidos.	2
Número de radicados que no cumplen con lo establecido en el art. 2 de la ley 2040; el empleador deberá vincular al adulto mayor por lo menos durante un (1) año y con posterioridad a la vigencia de la Ley.	1
Número total de radicados reportados por el Grupo de Atención al Ciudadano, Subdirección Administrativa y Financiera, respecto al art. 2 de la Ley 2040 de 2020.	30
Fuente: Grupo de Gestión de Políticas Activas de Empleo – GPAE. Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar. Corte junio de 2024.	

VIII. Sello Amigable Adulto Mayor

Continuamos en la identificación de las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a personas mayores que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley, de conformidad con los roles establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Tabla 29. Resultados Ley 2040 de 2020

ARTÍCULO 7º, Ley 2040 de 2020, Sello amigable "Adulto Mayor".	Total
Numero de radicados que adjuntaron documentos de acuerdo con lo dispuesto en el ART. 6 DE LA RESOLUCION 3190	5
Número de radicados con otorgamiento de sello amigable adulto mayor	19
Número de radicados con desistimiento	7
Número de radicados que no procedieron por tratarse de entidades municipales	2
Número de radicados que no procedieron por tratarse de personas naturales	7
Número de radicados negados	7
Número de radicados que no continuaron con el proceso	12
Número de radicados que NO INICIAN TRAMITE PARA EL OTORGAMIENTO SEGÚN PARAGRAFO DEL ART.6 RESOLUCION 3190 DEL 2022	85
Número de radicados repetidos con otorgamiento de sello amigable adulto mayor	1
Número de radicados que van a iniciar trámite	1
Número total de radicados reportados por el Grupo de Atención al Ciudadano, Subdirección Administrativa y Financiera, respecto a Sello Amigable Adulto Mayor.	146

IX. Beneficios Económicos Periódicos BEPS - Vinculados

¡El total de vinculados a BEPS es de 1.962.418 ciudadanos al 31 de mayo de 2024!

Los Beneficios Económicos Periódicos- BEPS, tiene como población objeto a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, el cual se convierte en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico cada dos meses hasta su muerte, llamado Anualidad Vitalicia (que se constituye con la suma del ahorro del ciudadano, más los rendimientos de la cuenta de ahorros, más el incentivo del 20% que otorga el Estado respecto del ahorro realizado). Al corte del 31 de mayo de 2024 se han expedido 50.795 anualidades vitalicias acumuladas.

Entre julio de 2023 y mayo de 2024 se vincularon al programa un total de 44.200 personas al programa. En lo corrido del año 2023 el programa presentó un promedio de vinculaciones mensuales de 4.544 personas.

Con relación a las vinculaciones acumuladas distribuidas por las regionales de Colpensiones, se destaca a la regional caribe la cual representa el 21% (417.600) y occidente con el 17% (337.348), como se muestra a continuación:

Tabla 30. Número de Vinculados por Sexo y Regional

Regional	Femenino	Masculino	Total	% vinculados por regional
Antioquia	139.746	66.618	206.364	11%
Bogotá	135.617	57.195	192.812	10%
Caribe Norte	135.569	61.713	197.282	10%
Caribe Sur	150.737	69.581	220.318	11%
Centro	162.181	83.133	245.314	13%
Eje cafetero	97.816	57.806	155.622	8%
Occidente	230.537	106.811	337.348	17%
Santanderes	135.112	69.100	204.212	10%
Sur	140.909	62.237	203.146	10%
Total	1.328.224	634.194	1.962.418	100%

Fuente: Vicepresidencia BEPS – Colpensiones. Cifras con corte al 31 de mayo de 2024

Es importante resaltar que al programa se han vinculado un total de 1.328.224 mujeres, representando el 68% de los vinculados, frente a la participación de los hombres que es del 32% (634.194).

X. Beneficios Económicos Periódicos BEPS - Ahorro

¡El mecanismo BEPS cuenta con 1.122.091 personas que ahorraron en el programa BEPS, al cierre del 31 de mayo de 2024!

Para el recaudo, Colpensiones ofrece una amplia red de puntos a nivel nacional a través de empresas de reconocida trayectoria que se han especializado en recaudo de dinero para brindar diferentes servicios a la ciudadanía. Estos puntos son denominados redes de recaudo de bajo valor, que cuentan con la infraestructura, experiencia y amplia cobertura nacional que requiere Colpensiones para la atención de los vinculados al programa. Con corte al 31 de mayo de 2024 se cuenta con 39.618 puntos con una cobertura del 99,91% a través de los operadores Supergiros y Matrix.

Entre julio de 2023 y mayo de 2024, un total de 304.605 vinculados ahorraron en el programa BEPS. Por otra parte, el número de nuevos ahorradores en el periodo en mención fue de 33.744, quienes lograron ahorrar en promedio \$188.256 en sus cuentas de ahorro individual, a través de las redes de recaudo habilitadas por Colpensiones.

XI. Beneficios Económicos Periódicos BEPS - Destinación de recursos.

¡Al 31 de mayo de 2024 se ha expedido un total de 50.795 anualidades vitalicias!

La gestión realizada para la destinación de recursos tiene la responsabilidad de garantizar la entrega del Beneficio Económico Periódico propiamente dicho, entendido en cualquiera de las opciones establecidas por el Decreto 1833 de 2016. La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales.

Tabla 31. Número de anualidades vitalicias BEPS por sexo

Descripción	Acumulado 2021	2022	2023	2024	Total acumulado
Mujeres	19.991	3.320	2.707	990	27.008
Hombres	17.826	2.881	2.298	782	23.787
Total	37.817	6.201	5.005	1.772	50.795

Fuente: Vicepresidencia BEPS - Colpensiones. Corte 31 de mayo de 2024

Entre julio de 2023 y mayo de 2024, un total de 4.478 vinculados optaron por la constitución de una anualidad vitalicia BEPS. El valor promedio de la anualidad vitalicia entregada es de \$303.351. El monto mínimo es \$40.184 y el monto máximo corresponde a \$2.210.000.⁴

De otra parte, las devoluciones de ahorro presentan un incremento, en gran medida, al bajo monto de las Indemnizaciones Sustitutivas o Devoluciones de Saldos trasladadas del SGP a BEPS, por lo cual no es posible otorgar un Beneficio Económico Periódico por un valor mínimo de \$40.000, conforme a la reglamentación vigente. Asimismo, algunos vinculados manifiestan que requieren dicho valor para soportar otros gastos. Al cierre de mayo de 2024 se ha efectuado un total de 87.775 devoluciones de ahorro, como se muestra a continuación:

Tabla 32. Número acumulado de devoluciones de ahorro BEPS por sexo

Descripción	Acumulado 2021	2022	2023	2024	Total acumulado
Mujeres	33.945	10.406	9.090	4.243	57.684
Hombres	18.946	4.656	4.428	2.061	30.091
Total	52.891	15.062	13.518	6.304	87.775

Fuente: Vicepresidencia BEPS - Colpensiones. Corte, 31 de mayo de 2024

Entre julio de 2023 y mayo de 2024, un total de 12.547 vinculados optaron por la devolución de ahorros BEPS.

⁴ Valor calculado de forma mensual pero pagado cada dos meses.

XII. Beneficios Económicos Periódicos BEPS - Seguimiento a beneficiarios BEPS

¡Los vinculados que han obtenido una anualidad vitalicia más el subsidio de Colombia Mayor para el cierre de mayo de 2024 son 16.985 ciudadanos, con un promedio de BEPS + Colombia Mayor de \$ 377.037!

En virtud de lo señalado en el Título 13, Capítulo 6 en el artículo 2.2.13.6.1 del Decreto 1833 de 2016, se han gestionado ante el Administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional – Consorcio Colombia Mayor 2013 los ingresos de beneficiarios BEPS que cumplen con requisitos para el acceso al Programa Colombia Mayor.

Esquema de protección al desempleo

I. Mecanismo de Protección al Cesante

¡El Sector Trabajo avanza en el rediseño del del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC)!

Desde la aprobación del Plan Nacional de Desarrollo, se ha avanzado significativamente en la redefinición del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC). En 2023, el MPC benefició a 170 mil personas. El nuevo esquema que está siendo diseñado busca ampliar la cobertura del MPC, considerando las brechas existentes frente al género, edad y condiciones de discapacidad. Se han explorado nuevas formas de financiamiento y acciones para apoyar universalmente a las personas desempleadas, promoviendo la inserción laboral y el emprendimiento. Paralelamente, en cumplimiento de la Ley 2268 de 2022, se viene trabajando en un proyecto de Decreto para reglamentar la protección de pescadores artesanales durante los períodos de veda, mitigando su vulnerabilidad socioeconómica y vinculándolos al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). Los retos incluyen la implementación efectiva y la ampliación de la cobertura a zonas rurales y municipios pequeños, asegurando un apoyo integral a todas las poblaciones afectadas.

El Mecanismo de Protección al Cesante se concibe como un sistema que articula políticas activas y pasivas, integrando bajo un mismo esquema, estrategias que tienen como propósito mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

El Mecanismo de Protección al Cesante, incluye el acceso a los siguientes beneficios (artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, modificada por el artículo 3 de la Ley 2225 de 2022):



Los beneficios económicos a los que tendrán derecho todos los trabajadores que aportaron a las Cajas de Compensación Familiar serán:

- Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social. en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV durante seis (6) meses.
- Una transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, para aquellos cotizantes en categoría A y B del Sistema de Subsidio Familiar durante cuatro (4) meses y de forma decreciente así:
i) primer mes 40%, segundo mes 30%, tercer mes 20% y cuarto mes 10%.
- El Fondo es administrado por las 42 Cajas de Compensación Familiar, quienes no solo tienen la responsabilidad administrativa y financiera de estos recursos, también deben operar cada uno de los componentes establecidos. Agotados estos recursos propios del FOSFEC, se atendieron a los cesantes beneficiados con recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias- FOME transferidos por el Tesoro Nacional y distribuidos a las Cajas de Compensación Familiar para ser girados a los cesantes postulados y aprobados.
- En el Plan Nacional de Desarrollo quedaron sentadas las bases para la restructuración del Mecanismo de Protección al Cesante, esto con el fin de cubrir con este beneficio el mayor número de población desempleada y se vienen adelantando convenios con la OISS en la búsqueda de la situación actual del FOSFEC y analizar las diferentes alternativas en las que se podría realizar busca proteger a las personas que se encuentran desempleadas generando a su vez estrategias para promover la búsqueda de empleo, la vinculación laboral y la generación de competencias o habilidades que mejoren su nivel de empleabilidad.

Gráfico 11. Cronología del MPC

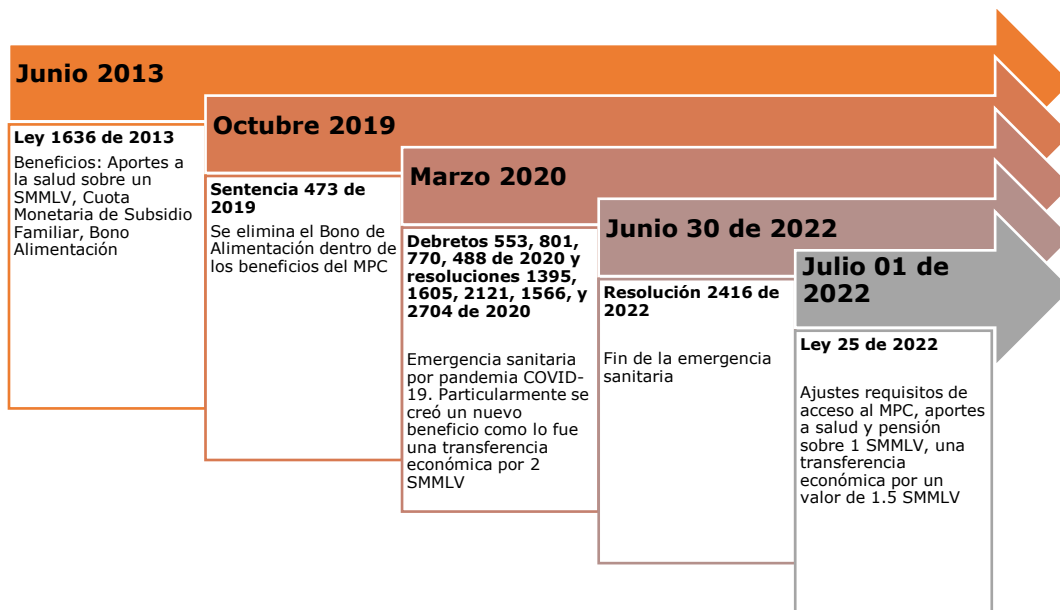


Tabla 33. Beneficiarios del MPC 2023

Ley 2225 de 2022	Radicados	Aprobados	Liquidados Beneficiados	Montos entregados por las CCF
Nuevas postulaciones Ley 2225 de 2022 (enero a diciembre 2023)	242.692	174.066	204.831	\$ 608.213.094.356
Nuevas postulaciones Ley 2225 de 2022 (enero a marzo 2024)	82.435	60.831	63.383	\$ 213.138.186.992
TOTAL	325.127	234.897	268.214	\$ 821.351.281.348

¡Durante el periodo comprendido entre julio de 2023 a mayo de 2024, se llegó a 204 prestadores autorizados del Servicio Publico de Empleo con 735 puntos de atención!

¡Entre julio y diciembre de 2023 y lo corrido de 2024 (marzo), las Cajas de Compensación Familiar asignaron beneficios económicos a 126.734 personas por valor de \$490.730 millones!

Tabla 34. Pagos para beneficios económicos

Tipo de aporte	2023 (julio-diciembre) 2024- (enero-marzo) Total, Periodo					
	Postulados Aceptados	Valor Asignado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Asignado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Asignado (Cifra en pesos \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	86.160	74.558.323.200	40.574	43.435.104.600	126.734	117.993.427.800
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	85.687	94.908.199.456	40.400	55.311.490.800	126.087	150.219.690.256
Transferencia económica Ley 2225	84.345	146.512.219.186	39.558	76.005.269.071	123.903	222.517.488.257
TOTAL		315.978.741.842		174.751.864.471		490.730.606.313

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Aplicativo SIGER – SIMON. Superintendencias Delegada para la Gestión⁵

En el marco de los reconocimientos económicos de FOSFEC, entre julio y diciembre de 2023 y lo transcurrido de la vigencia 2024 (marzo), las Cajas de Compensación Familiar realizaron asignaciones de aportes a la salud a 126.734 personas, el pago de aportes a pensión a 126.087 personas y Transferencia económica Ley 2225 a 123.903 personas.

Seguridad y protección social en la Economía Popular y Comunitaria (EPC)

¡Se han capacitado y/o sensibilizado 1.817.215 personas en Seguridad y Protección Social, entre las que se encuentran los sectores de la economía popular!

Por medio de las intervenciones que realiza la Red Nacional de Formalización Laboral para la promoción de la formalización, el programa de incentivos económicos y la orientación en beneficios tributarios por la vinculación formal de poblaciones vulnerables, la orientación e información del programa de beneficios económicos periódicos (BEPS) se han capacitado y/o sensibilizado 1.817.215 personas, entre las que se encuentran los sectores de la economía popular, por otra parte por medio de la articulación interinstitucional como se diseñó una estrategia integral para impulsar la EP por medio de la cual se promuevan incentivos por la generación de empleo formal, promover mayor cobertura del sistema de protección social, fortalecer competencias generales, laborales y específicas y mejorar la competitividad y productividad de los micronegocios, promoviendo la formalización del trabajo digno y decente.

⁵ **Nota:** Las cifras pueden tener modificaciones en razón a los recargues de información realizados por las Corporaciones en cumplimiento de instrucciones de la Superintendencia del Subsidio Familiar derivadas del ejercicio de inspección y vigilancia



Trabajo



4

Sistema de Cuidado para la vida y la paz

Para avanzar hacia una organización social de cuidados corresponsable entre hogares, comunidades, sector privado y Estado, en cumplimiento a la Ley 2294 de 2023, el Ministerio del Trabajo avanza en la articulación interinstitucional para la consolidación del Sistema Nacional del Cuidado, basado en el reconocimiento del cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de universalidad, corresponsabilidad social y de género, promoción de la autonomía, participación y solidaridad en el financiamiento.

El Ministerio del Trabajo, a partir de una alianza estratégica de cooperación con la OIT, implementó el convenio 577 del 2024, cuyo fin fue aunar esfuerzos económicos, humanos y administrativos para realizar un estudio de inclusión de las acciones en el marco del trabajo decente, relacionadas con la garantía de derechos de las personas cuidadoras en el Sistema Nacional de Cuidado, con énfasis en las personas trabajadoras del sector del cuidado remunerado. A partir de dicho convenio se logró:

1. Documento caracterización condiciones socio-económicas y socio-laborales cuidadoras remuneradas, con énfasis en el sector del trabajo doméstico.
2. Documento insumos para construcción de lineamientos que orienten el accionar del Ministerio del Trabajo en el marco del Sistema Nacional de Cuidados con énfasis en cuidadoras remuneradas, especialmente personas trabajadoras domésticas.
3. Realización de (4) encuentros con cuidadoras remuneradas, con énfasis en el sector del trabajo doméstico. Los encuentros vincularon 6 departamentos (Antioquia, Chocó, Nariño, Cauca, Bolívar y Huila), 75 personas cuidadoras, y 25 organizaciones de personas cuidadoras, y proporcionaron insumos claves para avanzar en la definición de acciones en el marco del trabajo decente, relacionadas con la garantía de derechos de las personas cuidadoras en el Sistema Nacional de Cuidado, con énfasis en las personas trabajadoras de cuidado remunerado.
4. Realización de (7) encuentros con un total de (15) representantes de (9) instituciones vinculadas al Comité Intersectorial de la Política Nacional del Cuidado (SENA, Unidad Solidaria, Sistema Nacional de Adultos Mayores, Sistema Nacional de Discapacidad, Superintendencia, Minsalud, DNP y Gerencia SNC y DANE).
5. Realización de (1) taller con 52 funcionarios del Ministerio del Trabajo, que permitió recolectar con público interno insumos claves para el análisis y la definición de los lineamientos que debe asumir el Ministerio del Trabajo en el marco del Sistema Nacional de cuidados.

1. Comisión Intersectorial del Sistema Nacional de Cuidados

En el marco de la participación activa del Ministerio de Trabajo en la Comisión Intersectorial del Sistema Nacional de Cuidados, se realiza la revisión del

documento borrador del Decreto Reglamentario del Sistema Nacional de Cuidados. En este ejercicio, se propone la inclusión de los siguientes servicios dirigidos a personas trabajadoras del sector cuidado, incluidas las trabajadoras domésticas:

1. Ruta para el reconocimiento de aprendizajes previos de los cargos y oficios del Sistema Nacional del Cuidado en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones a cargo del Ministerio del Trabajo.
2. Servicios de asesorías para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en el sector de cuidados, dirigido a empresas, sindicatos y a personas cuidadoras a cargo del Ministerio del Trabajo.
3. Ruta de empleabilidad con perspectiva de la economía del cuidado a cargo del Servicio Público de Empleo.
4. Programa para el fomento (Promoción, creación, fortalecimiento, integración y protección) de la asociatividad solidaria con poblaciones asociadas al cuidado en el marco de la Agenda Asociativa Solidaria para la Paz a cargo de la Unidad Solidaria.
5. Inspección laboral para la equidad de género, con el fin de proteger los derechos laborales del sector de cuidado remunerado, especialmente de las trabajadoras domésticas a cargo del Ministerio del Trabajo

Así mismo, en el marco de la realización de la estrategia de Encuentros poblacionales de la comisión, el Ministerio del Trabajo lideró 2 encuentros poblacionales donde participaron un aproximado de 55 representantes de organizaciones de personas cuidadoras no remuneradas y de centrales sindicales, y de 16 organizaciones. Estos encuentros poblacionales permitieron que el Sistema Nacional de Cuidados amplie su proyección misional desde la perspectiva de los sectores del trabajo del cuidado remunerados.

II. CONPES del cuidado

Bajo el liderazgo del Ministerio de la Igualdad y Equidad, y el DNP, desde el año 2023 se vienen desarrollando mesas técnicas para avanzar en la construcción de una propuesta de documento CONPES de Cuidado. Hasta la fecha se han efectuado 12 mesas técnicas, gracias a las cuales se diseñaron 24 acciones, con sus respectivas definiciones y especificidades (metas, indicadores de seguimiento, responsables). Dichas acciones buscan el avance de las garantías de reconocimiento, recompensa y representación de las personas cuidadoras y las organizaciones de cuidado comunitario, con énfasis en los derechos de las personas trabajadoras domésticas. Algunas de las acciones son:

- Estudios técnicos para evaluación, establecimiento y revisión de riesgos.
- Insertar el sector cuidado en la estrategia de trabajo digno y decente.
- Inspección laboral con enfoque de género en el sector de los cuidados.
- Proceso de cualificaciones con enfoque de economía del cuidado.
- Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.



- Lineamientos para actuar en el marco del SNC.
- Estrategia para el fomento de la asociatividad solidaria con poblaciones asociadas al cuidado.
- Promoción de la equidad de género y la corresponsabilidad social (hombres, mujeres y empresas) en las distintas formas de organización laboral (trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, horarios flexibles, entre otros).
- Fomento de un cambio cultural a favor de la valoración y dignificación del trabajo del cuidado.
- Ruta para el reconocimiento de aprendizajes previos ligados a las labores del Cuidado.
- Divulgación y promoción del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad (ruta y oferta de empleabilidad; beneficios legales y tributarios por su contratación).

¡El Ministerio del Trabajo comprometido con la promoción de la formalización del trabajo doméstico!

En cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia de la Vida”, el Ministerio del Trabajo implementa la estrategia de formalización laboral para las trabajadoras domésticas, del hogar y cuidadoras remuneradas, que incluye acciones respecto al Registro de Empleadores del Trabajo Doméstico, administrado por el Ministerio de Trabajo, e incentivos en materia de afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social.

Para ello, y en alianza con la OIT, esta cartera ha venido desarrollando un proyecto con énfasis en protección social y formalización laboral, enfocado al acompañamiento logístico y operativo de la Mesa de Seguimiento a la Implementación del convenio 189 – OIT.

En el marco de esta estrategia y con el de promover el trabajo digno y decente en el sector, se realizaron 8 charlas de sensibilización y 13 mesas técnicas.

¡El Ministerio del Trabajo en conjunto con el SENA certifica a trabajadoras domésticas!

En agosto de 2023 Se hizo el lanzamiento del programa Certificación para trabajadores domésticas, que promueve el SENA en alianza con el Ministerio del trabajo, en la que se ofertaron cuatro normas técnicas y 1.000 cupos, a través de este programa se reconocen y se certifican las capacidades de las personas en términos de conocimientos, destrezas y habilidades (aprendizajes previos) propios de un oficio u ocupación, sin importar dónde, cuándo y cómo las hayan obtenido, con el fin de facilitar la vinculación laboral y empleabilidad.

Lanzamiento del programa “SABER HACER VALE”, iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo y que se certifica a través del Servicio Nacional de



Aprendizaje SENA, las competencias adquiridas por las personas a lo largo de su vida tomando como referente las normas de competencia laboral. En este programa se incluyeron las trabajadoras domésticas, especialmente en la norma de competencia: Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas y grado de autonomía. Vale señalar, que se ofrecieron incentivos como bono de alimentación, conectividad, cuidado de personas y capacitación, a quienes presenten los documentos y cumplan los requisitos, esto con el fin de facilitar su permanencia y culminación del proceso de evaluación y certificación.

¡Estamos construyendo la Guía de Inspección y atención en trabajo Doméstico y visitas preventivas!

Con el apoyo de la OIT, se realiza la construcción de una Guía de Inspección y atención en trabajo Doméstico. Esta herramienta tiene como finalidad orientar y apoyar las acciones preventivas que se realizan en las diferentes territoriales por parte de las inspectoras del Grupo Élite para la Equidad de Género (GEEG).

Dicha guía se constituye en una serie de procesos e instrucciones que explica las características de las acciones preventivas, establece la necesidad de realizar un diagnóstico de las empresas, sindicatos, bolsas de empleo, asociaciones y demás actores que hagan incidencia en el territorio y finalmente orienta sobre las etapas del proceso de inspección, planeación, ejecución y evaluación. Esta guía es de uso de las personas que realizan la inspección y que están investidas de la capacidad policiva y preventiva que les otorga la ley 1610 de 2010 para la inspección laboral.

¡La Asociatividad Solidaria le apuesta al cuidado para la solidaridad, la vida y la paz!

La Unidad Solidaria ha participado activamente en la construcción del Proyecto de Decreto Reglamentario del Sistema Nacional de Cuidado, que es liderado por la Dirección de Cuidado del Ministerio de la igualdad, así como de Conpes Nacional del Sistema de Cuidado, se plantea en estos documentos que:

las organizaciones de cuidado comunitario se caracterizan porque realizan diversas actividades de cuidado, para sostener la vida por fuera del espacio de los hogares, tienen distintos niveles de articulación (o ninguna) con el Estado y el sector privado, y pueden tratarse de organizaciones de economía solidaria; tales como: cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales; y otras como: organismos comunales, fundaciones, corporaciones y voluntariado; teniendo como soporte lo establecido en las disposiciones correspondientes a Ley 79 de 1988, Ley 454 de 1998, Decreto 1333 de 1989, Ley 2069 de 2020 y a lo establecido en el decreto 1481 de 1989 y a la ley 1391 de 2010.

En este sentido, durante el 2023 la Unidad Solidaria diseñó la Agenda de

Discapacidad, como parte de la estrategia de fomento para las organizaciones de cuidado, y se ha establecido para el 2024 la atención priorizada a organizaciones dedicadas a acciones de cuidado.

En lo avanzado de 2024, se han suscrito dos convenios interadministrativos, que tendrán cobertura en Amazonia, Chocó y Arauca que contemplan la atención a mínimo 8 organizaciones de cuidado, y se adelantarán convenios o contratos para los demás territorios del país. Se tiene previsto el fomento de 18 organizaciones solidarias del cuidado.

¡El SENA impulsará el bienestar de las personas cuidadoras con 40 programas de formación, apoyo al emprendimiento y la certificación de más de 9.000 cuidadores!

A través del SNC, se implementarán diversas acciones para mejorar las capacidades y oportunidades de las personas cuidadoras, impactando positivamente a millones de familias en todo el país.

El SENA se comprometerá con el cumplimiento de los siguientes logros cuando se apruebe el CONPES del SNC:

1. 40 programas de formación: Se ofrecerán programas de formación complementaria y titulada para personas cuidadoras.
2. Apoyo al emprendimiento: Se diseñará e implementará una ruta de apoyo al emprendimiento para las personas cuidadoras.
3. Certificación de cuidadores: Se certificará a 9.257 personas cuidadoras de personas mayores y personas con discapacidad.
4. Programa de formación en Partería: Se diseñará y ofertará un programa de formación profesional integral de Partería.

El SNC del SENA busca generar un impacto positivo en la reducción de la carga de trabajo no remunerado, el fortalecimiento de la autonomía económica de las personas cuidadoras, la mejora de la calidad de vida de las personas que reciben cuidados y la promoción de una cultura del cuidado corresponsable.

¡Cuidadores empoderados, futuro fortalecido! SENA impulsa programas para potenciar sus competencias.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el SENA ha desarrollado programas de formación para fortalecer las competencias de las personas que ejercen labores de cuidado. Entre julio de 2023 y lo que va del 2024, se han implementado más de 24 programas en diferentes niveles, beneficiando a más de miles de aprendices a través de más de 55.000 cupos en todo el país.

De manera destacada, el 83% de los participantes en estos programas han sido mujeres, lo que representa un avance significativo en la inclusión y el empoderamiento de este grupo poblacional en el sector del cuidado.



Estos programas han tenido un impacto positivo en la empleabilidad y el bienestar de los cuidadores, así como en la calidad de vida de las personas que reciben su atención. El SENA continúa su compromiso con la formación de cuidadores calificados, promoviendo así el desarrollo social y la construcción de un futuro mejor para Colombia.

¡Cuidado de la salud mental en los entornos de vida: ¡Un nuevo programa en el catálogo de formación SENA!

El programa "Cuidado de la salud mental en los entornos de vida" marca un hito en la formación SENA. Durante el período julio 2023 - mayo 2024, el SENA implementó con gran éxito el programa de formación complementaria "Cuidado de la salud mental en los entornos de vida", impactando positivamente a diversas comunidades del país y contribuyendo al desarrollo económico y social de Colombia.

¡Gestión y colocación de empleo en el Sistema Nacional del Cuidado!

En articulación con la OIT se realizó la conferencia "Cuidados y Trabajo decente" dirigida a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo con el fin de fortalecer el conocimiento técnico de las agencias y bolsas de empleo. Esta jornada tuvo como objetivo de dar a conocer lo que implica el cuidado para los trabajos formales y promover acciones que permitan reducir las brechas de género y garantizar trabajos decentes para todos y todas.





Trabajo



5

Educación, formación y
reconversión laboral
**como respuesta
al cambio productivo**

Oportunidades de educación, formación, y de inserción y reconversión laboral

I. Formación para el trabajo

¡Se ha fortalecido la calidad y la pertinencia de la Formación para el Trabajo y la certificación de competencias a través de la contratación del diseño de 100 nuevas cualificaciones y 20 programas de formación para el trabajo y se logró la certificación de 2.623 personas, (74,3% mujeres, 25, 3% hombres, 0,34% Otro) en el programa Saber Hacer Vale (SHV)!

Para aportar a la educación, formación y reconversión se consolida el Sistema Nacional de Cualificaciones, por lo tanto, se ha realizado acompañamiento a instituciones oferentes en la habilitación de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, diseño de nuevas cualificaciones y talleres de socialización.

Por otra parte, se ha consolidado el Programa (SHV) que está orientado a favorecer principalmente a población vulnerable. Durante la cuarta convocatoria del 2023 se beneficiaron 1042 migrantes y 1581 colombianos.

Finalmente, se contrató el diseño y prueba del curso interactivo para la gestión del aprendizaje de potenciales evaluadores públicos y/o privados en los mecanismos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos- RAP. Se contrató el diseño y prueba del curso interactivo de 40 horas para la gestión del aprendizaje de potenciales evaluadores públicos y/o privados en los mecanismos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos- RAP

Desarrollo de habilidades en los trabajadores mediante la formación en empresa como contribución a la transferencia de conocimientos y al aumento de la productividad

¡864.250 personas formadas a través del mecanismo de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE y de terceros que ofertan el servicio, denominados Centros de Entrenamiento i

Se lograron 39 nuevas empresas registradas/autorizadas como nuevas Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE y/o nuevos Centros de Entrenamiento, en el periodo comprendido entre julio de 2023 y mayo de 2024,

Estamos realizando la actualización del manual técnico de verificación para la aprobación del registro de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y otros oferentes, conforme a la Resolución 4357 de 2022 del Ministerio del Trabajo, y



Realizamos el primer evento Premiación de Buenas Prácticas de Capacitación en Empresa, para reconocer a las empresas más comprometidas con las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE, resaltando la continuidad de sus procesos de formación, la adaptación de infraestructura para el desarrollo de los entrenamientos, cobertura y reducción de accidentes.

Formación para el trabajo como estrategia para el cierre de la brecha entre la oferta formativa y las necesidades del sector productivo

¡Tres foros, cinco talleres y diversos avances en la construcción de programas basados en cualificaciones para el cierre de la brecha entre la oferta formativa y las necesidades del sector productivo!

Desarrollamos el “Foro Política Pública Subsistema de Formación para el Trabajo Formación Dual” en Medellín, Barranquilla, Cali y Bogotá, para divulgar con el sector productivo la política pública mencionada, buscando su participación en la misma,

Realizamos el “Taller de habilitación de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo” en Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga y Bogotá, donde se explicó y retroalimentó sobre los requisitos para la habilitación de programas en el Subsistema de Formación para el Trabajo,

Avanzamos en la construcción de programas basados en cualificaciones para: Alianza Grupo UMA – Universidad Pontificia Bolivariana; Alianza Grupo Casa Grajales - Universidad Pontificia Bolivariana; Alianza RidePro – Indoamericana

Acompañamos el diseño curricular de programas basados en cualificaciones con más de 35 entidades oferentes.

Sistema Nacional de Cualificaciones

¡Definición y puesta en marcha de instrumentos y políticas de talento humano para la consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes!

Tramitamos la expedición del Decreto 2244 de 2023 por el cual se subroga el capítulo 11 y se deroga el capítulo 12 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relativos al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC),

Actualizamos el modelo de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) para Colombia, el cual se concibe como una propuesta dinámica y flexible, y de orientación para las entidades, agentes involucrados y beneficiarios del RAP.





Contamos con el primer curso virtual, gratuito y auto gestionable dirigido a los y las evaluadoras de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).

Ajustamos e implementamos el Manual Técnico para el Trámite de Habilitación de Programas del Subsistema de Formación para el Trabajo SFT,

Autorizamos oferentes de programas basados en cualificaciones y programas de formación en el marco del Subsistema de Formación para el Trabajo en el aplicativo virtual, y lo comunicamos mediante acto administrativo al representante legal de la institución, y

Publicamos en la página web del Ministerio del Trabajo el Proyecto de Resolución "Por la cual se regulan las prácticas laborales, la formación dual en los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo y los mecanismos de contratación en las prácticas laborales".

Saber Hacer Vale

¡2.623 personas con valoración, reconocimiento y fortalecimiento de las competencias para facilitar el acceso al mercado laboral, gracias a Saber Hacer Vale!

En el marco de la 4ª convocatoria del programa Saber Hacer Vale que se desarrolló en septiembre de 2023 se logró beneficiar un total de 2.623 personas mayores de 18 años, de las cuales el 60.27% que corresponden a 1.581 fueron nacionales y el 39.72% restante fueron población migrante.

Es importante resaltar que los beneficiarios de esta iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se ubicaron principalmente en Chocó (19.13%), Bogotá D.C. (12.46%), Bolívar (9.53%), La Guajira (8.27%), Atlántico (6.86%) y Cesar (6.86%) respectivamente, y

Desarrollamos un encuentro con 100 anfitriones ancestrales y agentes del sector turismo en la isla de Providencia, como parte de la etapa de sensibilización del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) y de identificación de necesidades de la población, en la perspectiva de llevar a cabo, en la segunda etapa, la valoración de sus saberes, tomando como referente las cualificaciones del sector.

Finalmente, se dio apertura de la quinta convocatoria del programa "Saber Hacer Vale", dirigida a los departamentos de Cauca, Nariño y Valle del Cauca, con el objetivo de certificar a 715 personas que viven en esta zona del país, cuyo lanzamiento se realizó en la ciudad de Tumaco

- 1.1. Trabajo digno y decente
- 1.2. Reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria (EP)
- 1.3. Asociatividad solidaria para la paz



I. Educación Formal, cubierta por las Cajas de Compensación Familiar.

¡Durante el período de julio a diciembre de 2023, la cobertura en educación formal de las CCF en todos los programas logró atender más de 8 mil estudiantes en promedio, y en el periodo enero a febrero de 2024 se presentó una cobertura de atención en más de 7 mil estudiantes en promedio!

La cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar - CCF en todos los programas presentó el siguiente comportamiento comprendido entre julio de 2023 y febrero de 2024.

Tabla 35. Educación formal de las CCF

Servicio Social	2023	2024
	Promedio Estudiantes	
EDUCACIÓN FORMAL - PREESCOLAR PREJARDÍN	6.197	2.884
EDUCACIÓN FORMAL - PREESCOLAR JARDÍN	4.693	3.666
EDUCACIÓN FORMAL - PREESCOLAR	4.948	4.582
EDUCACIÓN FORMAL - EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA	22.368	20.718
EDUCACIÓN FORMAL - EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA	20.352	18.403
EDUCACIÓN FORMAL - EDUCACIÓN SUPERIOR.	1.666	510
EDUCACIÓN FORMAL - EDUCACIÓN MEDIA ACADÉMICA	6.904	5.814
EDUCACIÓN FORMAL - EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA.	2.267	2.223
Total	8.674	7.350

Fuente: Información de SIGER con corte a diciembre 2023 y febrero 2024 reportada por las CCF, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta 05-06-2024.

Formación para el Trabajo por modalidad, personas atendidas en Cajas de Compensación Familiar.

¡En el año 2023 (julio a diciembre) las CCF atendieron cerca de 85 mil personas en promedio en los diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades, y de enero a febrero de 2024 se han atendido más de 49 mil personas en promedio!

La Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Tabla 36. Formación para el Trabajo por modalidad, personas atendidas en Cajas de Compensación Familiar

Servicio Social	2023	2024
	Promedio Personas	
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO - EDUCACIÓN INFORMAL – SEMINARIOS Y CONFERENCIAS	25.300	6.823
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO - PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL	19.658	8.007
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO - EDUCACIÓN INFORMAL - CURSOS Y TALLERES.	211.377	132.322
Total	85.455	49.051

Fuente: Información de SIGER con corte a diciembre 2023 y febrero 2024 reportada por las CCF, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta 05-06-2024.

Educación No Formal, beneficiarios.

¡Para el periodo julio 2023 a febrero 2024 hubo más de 5 mil personas beneficiadas en educación no formal!

La educación no formal, está dirigida a la primera infancia, que corresponde a la ofrecida al niño y niña para su desarrollo integral en los aspectos biológicos, cognoscitivos, psicomotriz, socioafectivo y espiritual a través de las experiencias de socialización, pedagógicas y recreativas.

Tabla 37. Educación No Formal, beneficiarios.

Servicio Social	2023	2024
	Promedio Personas	
EDUCACION NO FORMAL - PRIMERA INFANCIA	6.926	4.032

Fuente: Información de SIGER con corte a diciembre 2023 y febrero 2024 reportada por las CCF, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta 05-06-2024.

I. Formación para el Trabajo

¡El SENA transforma vidas! Entre julio de 2023 y junio de 2024, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) impactó positivamente la vida de más de 6.9 millones de aprendices al formarlos en programas de formación profesional integral

La oferta educativa del SENA se caracterizó por su amplia diversidad, abarcando desde programas técnicos y tecnológicos hasta cursos cortos complementarios. De esta manera, los más de 6.9 millones de aprendices adquirieron las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse con éxito en

diferentes áreas ocupacionales, impulsando su empleabilidad y mejorando su calidad de vida a través de la oferta de más de 8.7 millones de cupos.

Cabe destacar el impacto positivo que ha tenido la formación profesional integral del SENA en el desarrollo económico y social del país. Los egresados de la institución se han convertido en agentes de cambio, aportando sus conocimientos y habilidades para impulsar la productividad, la innovación y el emprendimiento en diversos sectores de la economía.

A continuación, se presenta en la tabla la información de aprendices y cupos formados por nivel de formación:

Tabla 38 Aprendices y Cupos formados entre julio 2023-julio 2024

Nivel	julio 2023-junio 2024	
	Cupos	Aprendices
Formación Técnica Laboral y Otros	894.333	894.291
Formación Educación Superior	431.175	431.140
Formación Complementaria	7.407.887	5.626.832
Formación Profesional Integral	8.733.395	6.952.263

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo – Sofia Plus

El SENA reafirma su compromiso con la formación continua y de calidad, trabajando incansablemente para brindar a los colombianos las herramientas necesarias para afrontar los retos del mundo laboral actual y construir un futuro próspero para todos.

Formación para el Trabajo – Articulación con la Media

¡Éxito rotundo! El Programa Especial de Articulación con la Media del SENA abre las puertas a un futuro brillante para 511.000 jóvenes.

En el período julio 2023 - junio 2024, el Programa Especial de Articulación con la Media del SENA alcanzó un logro extraordinario al matricular a 511.777 aprendices, de los cuales 511.788 culminaron con éxito su proceso de formación.

Este programa ofrece a los estudiantes de secundaria la oportunidad única de obtener dos títulos en un solo proceso: bachiller y técnico en un área específica, brindándoles las herramientas y conocimientos necesarios para ingresar al mercado laboral y contribuir al desarrollo del país.

A continuación, se presenta en la tabla la información de aprendices y cupos formados para el programa de Articulación con la Media:

Tabla 39. Cupos y Aprendices formados en el Programa de Articulación con la Media entre julio 2023-junio 2024

Programa Especial	julio 2023 - mayo 2024	
	Cupos	Aprendices
Articulación con la Media	511.788	511.777

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo – Sofia Plus

El Programa Especial de Articulación con la Media del SENA es un ejemplo de cómo la educación puede transformar vidas y abrir las puertas a un futuro mejor.

Formación para el Trabajo – Programa de Bilingüismo

¡El SENA abre las fronteras del conocimiento! 921.879 aprendices dominan el inglés gracias al Programa Especial de Bilingüismo.

En el período julio 2023 - junio 2024, el Programa Especial de Bilingüismo del SENA logró capacitar a 921.879 aprendices en el dominio del inglés a través de 1.065.958 cupos disponibles. Este programa ofrece a personas de todas las edades y regiones del país la oportunidad de aprender inglés de manera gratuita y de calidad, abriendo así las puertas a un mundo de nuevas posibilidades.

Tabla 40. Cupos y Aprendices formados en el Programa de Bilingüismo entre julio 2023 - mayo 2024.

Programa Especial	julio 2023-mayo 2024	
	Cupos	Aprendices
Programa de Bilingüismo	1.065.958	921.879

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo – Sofia Plus

El Programa Especial de Bilingüismo del SENA es una herramienta fundamental para el desarrollo personal y profesional de los colombianos, y contribuye a fortalecer la competitividad del país en el contexto global

Aprendices matriculados en formación profesional integral en sectores de especial atención mencionados en Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026.

¡Más de un millón de cupos formados! El SENA impulsa la formación en sectores clave para el desarrollo de Colombia.

Un total de 1.147.597 cupos de formación se ofrecieron en programas de Formación Profesional Integral en sectores de especial atención del Plan Nacional



de Desarrollo 2022-2026, entre julio de 2023 y junio de 2024. Este logro demuestra el compromiso del SENA con la formación de talento humano calificado para responder a las necesidades del mercado laboral actual y contribuir al crecimiento económico y social del país.

Destaca el sector de Tecnologías Digitales, con 990.412 cupos en formación, de los cuales el 52.08% corresponden a mujeres. Esta cifra refleja la apuesta del SENA por cerrar brechas de género en este sector de alta demanda y preparar a las personas para enfrentar los retos de la Cuarta Revolución Industrial.

Los demás sectores de especial atención también presentan resultados positivos:

- Crecimiento Verde: 16.463 cupos
- Energías Renovables: 12.887 cupos
- Agroindustria: 12.537 cupos
- Turismo: 50.757 cupos
- Arte y Patrimonio: 3.954 cupos
- Deporte, Recreación, Actividades Físicas y Cuidado: 60.587 cupos

Programas de Formación

¡El SENA abre las puertas al cambio con nuevos programas en sectores productivos clave! ¡Más de 700 programas de formación en diversas apuestas productivas ya están en el Catálogo del SENA!

En el período julio 2023 - junio 2024, el SENA implementó exitosamente una amplia gama de programas de formación, tanto titulados como complementarios, en áreas estratégicas para el desarrollo económico y social del país. Estos programas responden a las necesidades del mercado laboral actual y a las apuestas productivas del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Esta iniciativa beneficia a las comunidades de todo el país, brindándoles las herramientas y el conocimiento necesario para insertarse en el mercado laboral y aportar al crecimiento económico.

Algunos de los programas incluidos en el Catálogo son:

- Actividades físicas y de cuidado: 6 programas
- Agroindustria: 14 programas
- Arte y patrimonio: 17 programas
- Crecimiento verde: 8 programas
- Deporte, recreación y actividad física: 23 programas
- Energías renovables: 12 programas
- Recreación: 7 programas
- Tecnologías digitales: 532 programas
- Turismo: 84 programas



Sistema Nacional de Cualificaciones

¡El SENA consolida el Marco Nacional de Cualificaciones con catálogos sectoriales en Agricultura y Mercadeo!

El SENA continuó apoyando al gobierno nacional para lograr el poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones, a través del diseño de catálogos sectoriales de cualificaciones para los sectores Agrícola y Mercadeo.

Entre julio de 2023 y junio de 2024, fueron elaborados dos documentos que describen características e importancia de dichos sectores; en ellos se muestran las principales brechas educativas del talento humano, en comparación con las necesidades del sector productivo. Así mismo, se logró identificar 30 perfiles ocupacionales de todos los niveles jerárquicos de las organizaciones, en los cuales las personas podrán cualificarse; al finalizar este año, se tendrán algo más de 30 cualificaciones que serán utilizadas para el diseño curricular de programas educativos y formativos, así como también, para llevar cabo el reconocimiento de los aprendizajes que las personas logran en desarrollo de su experiencia laboral.

Plan de Incorporación del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones

¡El SENA avanza en su incorporación al Sistema Nacional de Cualificaciones con un nuevo Modelo Institucional!

Se definió el establecimiento de un Modelo Institucional de Cualificaciones, como estrategia para incorporarse al sistema de cualificaciones, de acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026.

Al interior de la Entidad se identificaron los retos e implicaciones de las cualificaciones en los procesos misionales; se definió el plan de transición para llevar a cabo actividades de ajuste en los procesos y procedimientos de la Formación Profesional Integral que imparte el SENA, así como también, la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales; la definición de arreglos institucionales normativos; la incorporación de instrumentos logísticos e informáticos y, el perfeccionamiento de los instructores y los funcionarios, son los principales aspectos que concibe el plan.

Orientación al sector productivo en la gestión del talento humano por competencias

¡El SENA impulsa la gestión del talento humano por competencias en el sector productivo!



Como estrategia de fomento del uso de las cualificaciones en el sector productivo bajo el enfoque por competencias se ajustó la Guía Metodológica de Gestión del Talento Humano por Competencias; se trata de una herramienta que permite a las organizaciones optimizar las potencialidades del talento humano y promover su profesionalización reconociendo los aprendizajes que obtienen de la educación, la formación para el trabajo y la experiencia laboral.

Entre julio 2023 y junio de 2024, fueron orientadas 115 empresas en el uso e implementación de la Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias, para incrementar la productividad de las organizaciones y la promoción profesional de las personas que allí laboran.

Sensibilización y transferencia de conocimiento sobre las cualificaciones

¡El SENA consolida el conocimiento sobre las cualificaciones en la Entidad!

La sensibilización y transferencia de conocimiento sobre las cualificaciones ha permitido a algunos grupos de valor e interés del SENA, llevar a cabo la apropiación conceptual sobre las cualificaciones para facilitar el apoyo y contribución para su implementación al interior de la Entidad.

En los últimos doce meses, se realizaron 33 sensibilizaciones y talleres temáticos a grupos de valor y de interés de la Entidad, que les han facilitado la identificación de oportunidades, así como también, la realización de ajustes necesarios para poder transitar hacia el sistema de cualificaciones.

Certificación de competencias laborales.

¡El SENA evalúa las competencias laborales de más de 200.000 personas!

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha logrado resultados extraordinarios en el proceso de Gestión, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, impactando positivamente a miles de personas en todo el país. Entre julio de 2023 y junio de 2024, se han realizado más de 312.000 evaluaciones y se han certificado a más de 224.000 personas, lo que representa un avance significativo en el reconocimiento de las habilidades y conocimientos del talento humano



colombiano. A continuación, se presenta el avance en los indicadores de la certificación de competencias:

Tabla 41. Indicadores de Certificación de Competencias entre julio 2023 - mayo 2024

Indicador	Julio 2023-junio 2024
Evaluaciones	312.995
Personas evaluadas	237.394
Certificaciones	293.339
Personas certificadas	224.124

Fuente: Sistema de información DNFT, corte julio 1º de 2023 a mayo 31 de 2024

Los beneficios de estos avances se traducen en el reconocimiento oficial de las habilidades y conocimientos, así como mayores posibilidades de encontrar empleo y acceder a mejores oportunidades laborales. También, se ve la mejora de la calidad del trabajo y mayor productividad en las empresas, generando un impacto positivo en la economía nacional y en la competitividad del país.

El SENA, a través de estos resultados, demuestra su compromiso con el desarrollo del talento humano en Colombia y con el fortalecimiento de la economía nacional. La institución seguirá trabajando para ampliar la cobertura del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales y para que este sea una herramienta fundamental para el progreso individual y colectivo del país.

Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

¡El SENA consolida la gestión del talento humano a través de las Mesas Sectoriales y las Normas de Competencia Laboral!

El compromiso del SENA con la calidad de la formación profesional integral se materializa y consolida con la existencia de 85 Mesas Sectoriales como espacios de diálogo entre los sectores productivos, la academia y el gobierno, en los cuales se han congregado a lo largo de los años alrededor de 14.400 participantes, entre los que se cuentan organizaciones, gremios, asociaciones y trabajadores, entre otros; cuyos objetivos se resumen en la identificación de necesidades de cualificación, así como la generación de sinergias y alianzas ganadoras en pro de la gestión efectiva del talento humano del país.

En el 2023, se generó una alianza estratégica con la Red de Escuelas del Estado y la Mesa Sectorial de Administración de Justicia para aunar esfuerzos

formativos, académicos, investigativos y técnicos para el desarrollo conjunto de acciones formativas en torno a la gestión de las entidades que lo suscriben, tales como, extensión, docencia, capacitación, investigación y proyección.

Elaboración y actualización de más de 320 Normas de Competencia Laboral lo cual se constituye en un logro significativo que proporciona un marco claro y estandarizado para la gestión del talento humano permitiendo definir las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias en diversas ocupaciones. Esto tiene un impacto profundo en la reconversión laboral y la adaptación a cambios del mercado laboral y el sector.

A junio de 2024, se cuentan con 2.394 Estándares de Competencias Laborales vigentes que garantizan las necesidades actuales y requerimientos del sector. La construcción y actualización de los Estándares y contar con las Mesas Sectoriales son herramientas fundamentales para promover la empleabilidad, la productividad y el desarrollo económico al alinear las habilidades de los trabajadores con las demandas del mercado laboral.

Talento digital para aumentar la productividad laboral y la empleabilidad de las personas

¡El SENA impulsa el talento digital con 6 nuevos programas de formación complementaria!

¡Seis nuevos programas de formación complementaria en análisis de datos y talento digital se han incorporado al catálogo de formación del SENA! Estos programas, implementados exitosamente entre julio de 2023 y junio de 2024, han beneficiado a diversas comunidades y contribuido al desarrollo económico y social del país. Entre los programas identificados están:

Tabla 42. Programas de formación complementaria entre julio 2023 - junio 2024.

Tipo de formación	Nombre
Complementaria	Algoritmo de agrupamiento no supervisado k-means con python.
Complementaria	Limpieza y transformación de datos con python.
Complementaria	visualización de datos con python.
Complementaria	creación de modelos y aplicación de algoritmos de clasificación de datos con python
Complementaria	creación de modelos y aplicación de algoritmos de predicción con python.
Complementaria	Arquitectura de redes de datos

Fuente: Plataforma Sofía Plus, 2024



¡El SENA impulsa la transformación digital del sector productivo con asesorías innovadoras a más de 4.141 beneficiarios!

Extensionismo Tecnológico es un programa del SENA que brinda asesoría especializada para la transformación digital del sector productivo colombiano. A través de dos modalidades de atención, presencial y virtual, el programa acompaña a las empresas y organizaciones en un proceso integral que comprende diagnóstico, plan de mejora e implementación.

Extensionismo Tecnológico ha tenido un impacto significativo en el sector productivo colombiano, beneficiando a más de 4.141 empresas y organizaciones en todo el país. En el segundo semestre del 2023 más de 2.100 microempresas y organizaciones campesinas o agropecuarias sin ánimo de lucro han recibido asesoría especializada en innovación hacia la transformación digital en la modalidad de atención personalizada virtual. En lo que va del año 2024, Extensionismo Tecnológico ha continuado su trabajo con el sector productivo colombiano. Se han brindado asesorías a 561 organizaciones campesinas o agropecuarias sin ánimo de lucro en la modalidad virtual y a 960 Organizaciones, Asociaciones y Unidades Agropecuarias o Campesinas en la modalidad presencial. Entre los sectores más beneficiados se encuentra el agropecuario, el de servicios, el de comercio y el de industria.

Extensionismo Tecnológico es un programa fundamental para el desarrollo del sector productivo colombiano. El programa brinda las herramientas y el conocimiento necesarios para que las empresas y organizaciones aprovechen al máximo las oportunidades que ofrece la tecnología en la era digital.

¡Brindamos formación complementaria a más de 45.000 niños y jóvenes, potenciando su futuro desde edades tempranas!

La estrategia de SENNOVA-TECNOACADEMIAS ha tenido un gran impacto en la vida de más de 45.000 niños, niñas, adolescentes y jóvenes en todo el país. Durante el año 2023, se ofrecieron 19 programas de formación en áreas tecnológicas como Electrónica y Telecomunicaciones, Biotecnología, Nanotecnología, STEAM, Tecnologías virtuales e Ingeniería y Diseño. En total, 42.686 aprendices completaron con éxito los programas, lo que representa el 95% de la población matriculada inicialmente.

Además de la formación, el programa también ha generado proyectos de investigación que han contribuido a las necesidades de los territorios y han visibilizado la estrategia SENNOVA-TECNOACADEMIAS a nivel nacional e internacional. Estos proyectos han beneficiado a más de 20 departamentos del país y han llegado a 223 municipios.

En el marco del compromiso con la equidad y la inclusión, durante el segundo semestre del año 2023 se implementaron las Tecnoacademias Itinerantes con





aulas móviles. Estas aulas permiten brindar educación y formación a niños, niñas, adolescentes y jóvenes campesinos que viven en zonas rurales con escasos recursos y poca accesibilidad a la tecnología. Para el año 2024, el programa se ha propuesto la ambiciosa meta de brindar formación a más de 50.000 aprendices. Actualmente, el 67% de la población objetivo ya está inscrita en programas de Ciencia, Tecnología, Innovación e Investigación.

¡La transformación digital empieza desde los Ambientes de Formación!

El SENA, en su compromiso con la vanguardia y la actualización constante, ha llevado a cabo una iniciativa fundamental para el éxito de la transformación digital: la capacitación de sus instructores. A través de la Escuela Nacional de Instructores, se ha capacitado a un total de 620 instructores durante el periodo julio 2023 a junio 2024 en áreas clave como Informática, Diseño y Desarrollo de Software y Edumática en la Formación Profesional.

Esta iniciativa estratégica busca empoderar a los instructores con las habilidades y el conocimiento necesarios para integrar efectivamente las tecnologías digitales en sus procesos de enseñanza y aprendizaje. De esta manera, se garantiza que los estudiantes del SENA reciban una formación de calidad que los prepare para los retos y oportunidades del mundo laboral actual, marcado por la rápida evolución tecnológica.





Trabajo



6

Trabajo
digno y decente

Políticas activas de empleo

Las políticas activas de empleo son un conjunto de medidas que adopta el Estado Colombiano, que potencian la creación de empleo de forma directa mediante la oferta de puestos de trabajo o indirectamente mediante medidas o intervenciones que aumenten el número de empleos a corto o medio plazo, en estas políticas se encuentran: i) Fortalecimiento de los servicios para el trabajo, ii) Capacitación para el mercado de trabajo, iii) Promoción del emprendimiento, y iv) Creación de empleo mediante subvenciones / Subsidios a los costos laborales. De esta última se distinguen tres tipos de programas de creación de empleos: i) Subsidios al empleo regular en el sector privado, ii) Creación directa de empleo en el sector público y en el sector no lucrativo, iii) Asistencia al desarrollo de microempresas y a la creación de autoempleo, y iv) Programas de empleo público.

Dentro de las principales políticas para la generación de empleo, esta cartera destaca que la Ley 2294 de 2023, Plan nacional de Desarrollo 2022 – 2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, sienta las bases para implementar los lineamientos de la política pública de trabajo digno y decente y promover la creación de condiciones dignas y justas de acceso al trabajo, que redunden en un mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de la población, en especial de grupos con mayores dificultades de acceso al empleo como jóvenes, mujeres, población con discapacidad.

En este marco, durante la vigencia 2023, el Ministerio de Trabajo reglamentó el Artículo 79 ley 2294 de 2023, relativo al Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, expidiendo el Decreto 1736 del 20 de octubre de 2023 "Por el cual se modifican unos artículos de la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el *"Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales"*, así:

Por la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años se entrega un aporte del veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente - SMMLV por cada uno de estos trabajadores adicionales; por la vinculación de mujeres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV, un aporte del quince por ciento (15%); por la vinculación de hombres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV se entrega un aporte del diez por ciento (10%). Así mismo, dichos incentivos se aplican por la vinculación de personas con discapacidad (PcD).

De igual manera, se expidió la Resolución 4451 del 9 de noviembre de 2023 "por la cual se definen los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, las reglas y el procedimiento de postulación", así como el Manual Operativo para los ciclos 25 y 26 del programa

y la Resolución 5197 del 21 de diciembre de 2023 “por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras del Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales para los beneficiarios de la nómina de los meses de septiembre y octubre de 2023, postulados en los ciclos 25 y 26 del mes de octubre y noviembre de 2023.

1.4.1 Generación y protección de empleo e ingresos

Gestión y colocación de empleo

¡La Agencia Pública de Empleo SENA genera más de 611.000 colocaciones entre julio de 2023 y junio de 2024!

La Agencia Pública de Empleo SENA ha desempeñado un papel fundamental en la conexión entre la oferta y la demanda laboral en Colombia, generando 588.901 colocaciones laborales durante este periodo de tiempo. Este logro ha sido posible gracias a la estrecha colaboración con el sector empresarial y a la eficiente intermediación laboral realizada por la Agencia.

Las colocaciones generadas por la Agencia Pública de Empleo SENA han tenido un impacto positivo en la vida de miles de colombianos, quienes han encontrado oportunidades de trabajo decente y han podido mejorar su calidad de vida. Entre los beneficiarios de estas colocaciones se encuentran:

- **Mujeres:** Un total de 285.867 colocaciones de mujeres se han generado a través de la Agencia, lo que representa un 46.7% del total de colocaciones.
- **Egresados del SENA:** La Agencia ha generado 309.746 colocaciones para egresados del SENA, lo que demuestra el compromiso de la institución con el acompañamiento a sus estudiantes y exestudiantes en su inserción laboral.
- **Jóvenes:** Un total de 249.596 colocaciones de jóvenes se han generado a la intermediación laboral de la Agencia, lo que contribuye a reducir el desempleo juvenil y a fortalecer la participación de los jóvenes en el mercado laboral.

La Agencia Pública de Empleo SENA se consolida como un actor fundamental en la promoción de la inserción laboral en Colombia, generando oportunidades de trabajo para miles de personas y contribuyendo al desarrollo económico y social del país

¡1.525.187 ciudadanos han recibido orientación ocupacional a través de la Agencia Pública de Empleo!

La Agencia Pública de Empleo SENA ha brindado orientación ocupacional a 1.481.664 personas entre julio de 2023 y junio de 2024, empoderándolas con herramientas y conocimiento para fortalecer su perfil profesional y aumentar sus posibilidades de éxito en el mercado laboral, dentro de las cuales están



Orientación en habilidades blandas, apoyo en Construcción de hoja de vida, Tips de entrevista laboral, etc.

La orientación ocupacional brindada por la Agencia Pública de Empleo SENA ha tenido un impacto significativo en la vida de miles de colombianos, quienes han podido fortalecer su perfil profesional, aumentar sus posibilidades de encontrar empleo y Mejorar su calidad de vida.

La Agencia Pública de Empleo SENA se consolida como un aliado fundamental para los colombianos que buscan mejorar sus oportunidades laborales. A través de su programa integral de orientación ocupacional, la Agencia brinda herramientas y conocimiento que empoderan a las personas y les permiten alcanzar sus metas profesionales.

¡Impactamos positivamente en la cultura del emprendimiento en el país con la creación de 4.984 empresas y la generación de 6.435 empleos!

En el periodo julio de 2023 a junio de 2024, desde el programa de Emprendimiento y a través de la Ruta Emprendedora del SENA se crearon 1.427 empresas con recursos de las convocatorias del Fondo Emprender por valor de \$129.783.261.783, promoviendo la generación de promovieron la generación de 5.485 empleos.

A su vez, se crearon 3.557 empresas con recursos propios o recursos del Ecosistema de Emprendimiento diferentes a Fondo Emprender, las cuales generaron la creación de 950 empleos fortaleciendo el tejido empresarial y promoviendo el empleo formal en los 33 departamentos del país.

Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral - Gestión y colocación de empleo

En este informe, los esfuerzos de la Unidad del SPE se orientan en consolidar e implementar un Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, que reúne actores, mecanismos, acciones y servicios que buscan fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores y generar acciones que contribuyan a mitigar las barreras entre la oferta y demanda, representadas en restricciones de acceso a la información, canales de búsqueda deficientes y otros factores que afectan a la empleabilidad de los individuos.

En la operación del Servicio Público de Empleo se ha identificado que estas barreras pueden estar en el buscador de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una intervención focalizada, de acuerdo con su origen y características, según se clasifican a continuación:



- Barreras individuales. Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.
- Barreras organizacionales. Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruados por los mismos o por limitaciones económicas de las mismas empresas.
- Barreras del entorno. Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

Por consiguiente, el modelo de inclusión laboral busca ir a la causa raíz de las anteriores restricciones interviniendo directamente en la mitigación de barreras tanto individuales, como organizacionales y del entorno.

Para lograr la implementación del Modelo con la Red de Prestadores, las acciones se orientaron en fortalecer las capacidades técnicas por medio de transferencia de conocimiento, compartiendo e intercambiando herramientas, experiencias y buenas prácticas entre prestadores, apuntando a la inclusión laboral de las personas con mayores barreras de acceso al empleo, tales como: Víctimas del Conflicto Armado, Personas con Discapacidad, Jóvenes, Mujeres y Grupos Étnicos, entre otros; acompañando adicionalmente, a la Red de Prestadores por medio de una asistencia técnica permanente que los oriente en relación con la implementación de ajustes a los servicios.

De acuerdo con lo anterior, y en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia mundial de la vida”, en el período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de abril de 2024 se lograron las siguientes colocaciones a través del Servicio Público de Empleo:

Tabla 1. Colocaciones anuales

DEPARTAMENTO	Colocaciones Jul 2023 - Abr 2024
BOGOTA, D.C.	288.412
ANTIOQUIA	164.663
CUNDINAMARCA	118.330
SANTANDER	46.460
VALLE DEL CAUCA	46.281
META	34.001
RISARALDA	28.602
ATLANTICO	25.586
CASANARE	17.863
NORTE DE SANTANDER	16.894
CALDAS	16.869

BOLIVAR	15.102
BOYACA	14.862
HUILA	14.236
TOLIMA	13.847
CESAR	12.919
CORDOBA	10.959
CAUCA	9.685
MAGDALENA	8.852
QUINDIO	7.823
NARIÑO	7.601
ARAUCA	7.396
LA GUAJIRA	6.315
PUTUMAYO	5.707
SUCRE	3.794
CAQUETA	3.282
CHOCO	2.480
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	1.581
GUAVIARE	826
AMAZONAS	493
GUAINIA	455
VICHADA	438
VAUPES	211
Total general	952.825
Nacional (Puntos Virtuales)	22.204
Departamental (Puntos Móviles)	9.093

**** Esta Información corresponde a toda la red de prestadores del servicio público de empleo a corte abril 2024****

¡Se ha logrado mejorar la articulación entre la demanda laboral y la oferta laboral y formativa mediante acciones para el fortalecimiento institucional y la modernización tecnológica a través del diseño y desarrollo de tres sistemas de información: El sistema de información público de empleo-SPE; la Plataforma de Información del Sistema nacional de Cualificaciones- PSNC; y el Sistema de información de gestión del empleo para la productividad – SIG. Asimismo a través del servicio de asistencia técnica a la red de prestadores del SPE han

fortalecido técnicamente a 111 prestadores del servicio público de empleo!

70 % de avance del SPE que facilitará la articulación de la red de prestadores del Sistema Público de Empleo, y mitigará los problemas de inserción laboral relacionados con las asimetrías de información. Se ha realizado el desarrollo, las pruebas e implementación de cuatro (4) de los diez (10) módulos de este sistema

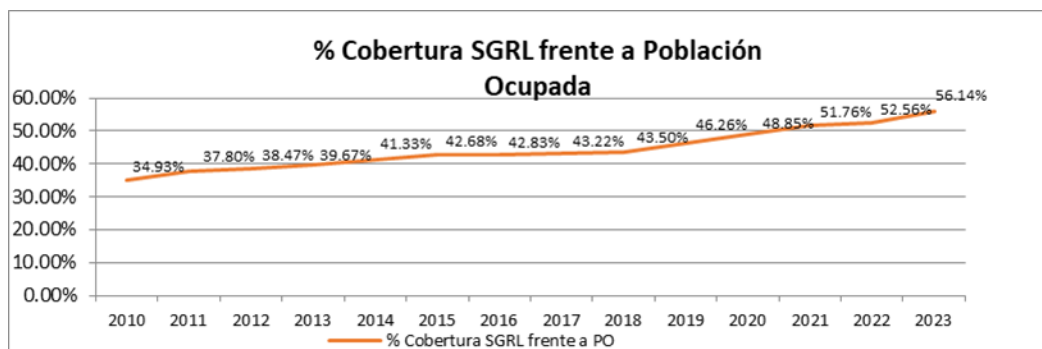
65% de avance de la PSNC que busca proveer insumos que orienten la política de empleo y de formación del talento humano y la política migratoria. Se ejecutó la etapa para el desarrollo, pruebas e implementación de dos módulos de la Plataforma (**Marco Nacional de Cualificaciones y Normalización Competencias**)

65% avance del SIG que busca soluciones técnicas para la gestión del empleo que incluya el seguimiento y monitoreo para orientar la política pública de empleo a nivel nacional. Se realizaron cálculos de brecha de género para diversas desagregaciones y se realizó versión prueba de tablero de control.

1.4.2 Seguridad y protección social

Seguridad y Salud en el Trabajo

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se incrementó progresivamente, en 2022 había 11.808.311 personas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales y en 2023 12.120.419 afiliados. A diciembre de 2023, el porcentaje de la población ocupada frente a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales es de 53.01%. Para el año 2022 esta proporción fue de 52.56%.



Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales.



El número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales presentó un incremento equivalente a 63.887 mil empresas adicionales; para el año 2022 había 1.110.983 y para el año 2023 había 1.174.870 empresas afiliadas.

En términos de lo desarrollado durante el periodo comprendido entre junio de 2023 a mayo de 2024, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo en materia de promoción y prevención en Riesgos Laborales, se puede señalar lo siguiente:

a. Fortalecimiento de las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Para fortalecer la participación democrática se cuenta con Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancias técnicas y operativas para el desarrollo e implementación de los diferentes programas, acciones, planes y actividades de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo por sectores económicos prioritarios en el país. Actualmente están conformadas once (11) Comisiones: Sector Público, Sector agropecuario, Sector Salud, Sector Construcción, Agentes Neumoconióticos, Sector Hidrocarburos, Sector minero, Sector Eléctrico, Sector Transporte, Sector Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC y la Comisión de Pequeña y Mediana Empresa -MIPYMES (Cuadro No. 1).

Cuadro No. 1
Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Comisión SST	Principales Logros
Sector Construcción	1. Participación en la construcción del proyecto normativo de izaje de cargas. 2. Participación en Expoconstrucción Expodiseño 2023 contó con 800 visitas al stand, capacitaciones a 200 personas y talleres teórico-prácticos en trabajo seguro en alturas a 200 personas. 3. Se realizó el XVII Congreso Nacional de SST del Sector Construcción, en la ciudad de Medellín. 4. Se realizó la Campaña en redes sociales para buenas prácticas en trabajos en Alturas y Espacios Confinados.
Sector Tecnologías de la Información y comunicaciones - TIC	5. Se adelantaron escuelas de formación a lo largo del año, capacitando a 884 personas del sector. 6. Se realizaron reuniones con trabajadores enfermos del sector TIC, para revisar las causas de sus Enfermedades Laborales (EL), socializar los diagnósticos y situaciones actuales que viven desde su cosmovisión y cosmogonía laboral. 7. Se realizó el Congreso de Enfoque Diferencial e Interseccional de la Comisión Nacional de SST sector Telecomunicaciones, para visualizar a las primeras mujeres operarias del sector.

Sector Eléctrico	- Se realizó socialización de las guías: i) Diagnóstico, planeación, ejecución, supervisión y controles operacionales en equipos e instalaciones eléctricas, ii) Guía metodológica en prevención y protección contraída de alturas en empresas del sector eléctrico, y iii) Guía de seguridad y salud en el trabajo para el uso de la infraestructura eléctrica para los servicios de telecomunicaciones y otros, en las ciudades de Villavicencio, Cartagena, Medellín, Florencia- Caquetá - Se realizó homenaje a las mujeres sindicales y al trabajador femenino en el sector eléctrico en la ciudad de Cartagena (septiembre de 2023). - Se realizó WEBINAR, Evento de Divulgación normativa de socialización de guías de Resolución 5018 de 2019 con transmisión por el canal del Consejo Colombiano de Seguridad (julio 2023)
Sector Transporte	- Se realizó el primer taller "Construcción y actualización de los protocolos de trabajo en bicicleta y moto con representantes de empresas, academia, colectivos, Gobierno Nacional y local", con el fin de promover la protección de la vida de todos los actores viales. - Se realizó el evento denominado "Enfoque de Género en el Sector Transporte", reconociendo las mujeres trabajadoras y sus derechos. Asistieron 60 personas. - Se realizó capacitación a los inspectores de trabajo en los Planes Estratégicos de Seguridad Vial de acuerdo con la Resolución 20223040040595, metodología para la verificación de la implementación de los PESV.
Sector Minero	- Se creó la campaña "Minero Seguro tiene futuro", que busca la sensibilización del sector minero sobre la importancia de la prevención y gestión del riesgo, para promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo, se realizaron 3 videos y 2 cuñas con el manejo de las principales causas de accidentalidad minera (explosiones, fallas geomecánicas y mala ventilación), divulgados en capacitaciones y por redes, las cuñas se divulgaron por las emisoras de los territorios. - Se capacitó a 1.110 trabajadores mineros en los territorios de La Jagua de Ibirico, Riohacha, Ubaté, Gachalá, Cucunuba, Marmato y Tasco. - Se organizaron webinars para tratar el tema de la equidad de género y un (1) live el control de explosiones asociadas a gas metano. - Se realizó capacitación a 160 inspectores de trabajo de todo Colombia en aspectos de minería, el día 18 de mayo de 2023
Sector MiPymes	- Se desarrollaron programas de capacitación y formación en materia de SST teniendo en cuenta la transversalidad del sector que representa la MiPymes; en competencias blandas. - Se realizaron tres webinars y cuatro eventos presenciales en materia de SST, impactando aproximadamente 900 personas. - Se generaron acciones con enfoque de género para la Mipymes campaña "Fortaleciendo Voces" empoderamiento liderazgo y equidad de género en las mujeres.
Sector Agropecuario	- Se realizó un trabajo articulado en territorio con comunidades indígenas de la Sierra Nevada de Santa Marta, con capacitación en Riesgos Laborales y con una feria de servicios, encabezada por entidades del orden Nacional, como el Viceministerio de Empleo y pensiones, directora de riesgos Laborales, Sena, Artesanías de Colombia y la Unidad Solidaria. Evento realizado en la comunidad de Atanquez, que hace parte del Resguardo Indígena Kankuamo. - Se realizaron capacitaciones en especial al sector arrocero en el municipio del Espinal Tolima, en compañía de Instituto Agropecuario Colombiano (ICA).

	10. Está en elaboración la Guía para trabajo de poda y trepa de árboles en los sectores palmicultor, cafetero y floricultor, en cumplimiento de lo ordenado en la Resolución 4272 de 2021, artículo 65.
Sector Público	1. Se capacitaron a jefes de talento humano de varias entidades en las que se presentaron los diagnósticos de riesgo que sufren los trabajadores, así como capacitaciones en temas de salud mental, acoso laboral, comités de convivencia, liderazgo y bienestar. 2. Se realizó video del sector para presentar en el día del servidor público celebrado por el Departamento Administrativo de Función Pública - DAF. 3. Se realizaron mesas sectoriales para revisar encuesta sobre el funcionamiento de los comités de convivencia y temas de acoso Laboral, las cuales, serán aplicadas en las entidades públicas que hacen parte de la comisión.
Sector Hidrocarburos	4. Se participó en la formulación del Plan de Acción Nacional de Manejo de Mercurio en la Minería Artesanal y de Pequeña Escala de Oro, Proyecto liderado por el Ministerio de Minas y Energía. 5. Se encuentra en construcción la Guía sobre prevención y manejo de la fatiga en el sector hidrocarburos. 6. Se participó en la jornada de capacitación en SST realizada en el municipio de Puerto Gaitán, Meta el día 5 de septiembre, en Gestión de Riesgo Químico en los municipios de Ibagué y El Espinal los días 15 y 16 de noviembre y en el Municipio de Maní, Casanare el 13 de diciembre.

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales – secretaria técnica CNSST

De otro lado, se tiene como objetivo actualizar la Resolución 3710 de 2019 ***“Por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otras y se dictan disposiciones generales para su funcionamiento”***, para integrar en las comisiones a todos los sectores económicos resaltados en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, como lo son: población vulnerable, mujeres, trabajadores enfermos, informales y trabajadores rurales, servicio doméstico, con el fin de cerrar brechas y brindar garantías del cumplimiento de la normatividad laboral.

b. Seguimiento al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2022-2031

Durante la vigencia 2024 el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2022-2031, se han desarrollado las bases y etapas de implementación lo que ha permitido realizar mesas técnicas de trabajo nacionales y regionales, con el propósito de adelantar la primera fase de diagnóstico en cuanto a las actividades de ejecución del PNSST, lo que ha implicado socializar con cada uno de los grupos internos de trabajo responsables de la ejecución de cada una de las actividades, realizando el levantamiento de información para el seguimiento de las metas e indicadores y así poder dar cumplimiento a lo estipulado en el PNSST.

Para fortalecer el seguimiento y la evaluación, se revisaron los indicadores utilizados, lo que implica la creación de una herramienta específica para el monitoreo cuantitativo. Esta herramienta permite un levantamiento de

información preciso y continuo, facilitando la identificación de áreas de mejora y la adaptación de estrategias conforme a las necesidades emergentes del entorno laboral.

c. Formación para la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para promover una cultura social en seguridad y salud en el trabajo se desarrollaron actividades de capacitación, asistencia técnica, sensibilización social y acompañamientos en todo el territorio nacional, dirigidas a diferentes sectores económicos para cumplir con el objetivo de disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales, se desarrollaron 83 eventos en diferentes ciudades del país, con 28.566 participantes; con estas jornadas de trabajo, se modificaron conocimientos, se fortalecieron actitudes, se promovieron buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo.

Algunas de las temáticas desarrolladas en este espacio de formación se encuentra normatividad vigente en materia de riesgos laborales, el riesgo psicosocial y prevención del acoso laboral, importancia de la salud mental de los trabajadores, seguridad basada en procesos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, seguridad vial relacionada con riesgos laborales, gestión del riesgo químico, entre otros.

De igual forma, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1502 de 2011, "*Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones*"; durante la semana de la cultura, el día 25 de abril, la Dirección de Riesgos Laborales llevo a cabo el evento en conmemoración del Día mundial de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a la población en general.

d. Fortalecimiento Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el objetivo de promover actividades de promoción de la Salud y prevención de enfermedades Laborales, se realizó:

Caracterización nacional de los perfiles e integrantes de la red de comités a nivel a nacional.

- Acciones conducentes a la reactivación de los comités seccionales de: Amazonas, Guainía, Guaviare, San Andrés, Vaupés, Choco, Guajira y Boyacá.
- capacitaciones y socialización del PNSST, se socializo y reforzo a los comités en cuanto a su funcionamiento, alcance y estructura de los planes de acción.

- La Dirección de Riesgos Laborales de manera presencial acompañó las regiones a través de los comités, desarrollando 6 encuentros regionales de SST.

e. **Desarrollo de instrumentos para la gestión del riesgo psicosocial**

El Sistema de Información de Riesgo Psicosocial (SIRPSI) pretende dar una solución integral, segura y eficiente para evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, según la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo. Busca facilitar la aplicación estandarizada de la Batería de instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, asegurando mayor precisión y objetividad en las evaluaciones. Además, ofrece herramientas para mejorar la gestión y control de los riesgos psicosociales, cumplir con normativas legales, aumentar la eficiencia operativa y promover un entorno laboral más saludable y productivo.

El Grupo de Análisis y Monitoreo de la Información de Riesgos Laborales (AMIRL), con el apoyo del Grupo de Promoción y Prevención de la Dirección de Riesgos Laborales, colaboraron estrechamente para desarrollar el Sistema de Información de Riesgo Psicosocial (SIRPSI). Este proyecto requirió la implementación de varias fases del ciclo de vida de los proyectos de software.

En la fase de **planeación**, se definió el alcance del proyecto y se asignaron roles a un equipo multidisciplinario, compuesto por ingenieros de sistemas, junto a funcionarias profesionales en el área de psicología del Grupo de Promoción y Prevención (PyP).

Durante la fase de **análisis**, se levantaron, estructuraron y aprobaron historias de usuario (HU) con las usuarias funcionales del Grupo PyP. Las HU incluyeron autenticación y gestión de usuarios, así como varias funcionalidades específicas para distintos tipos de usuarios del sistema. Se definieron las distintas funcionalidades que debía contemplar el sistema SIRPSI.

En la fase de **diseño**, se estableció la arquitectura del sistema SIRPSI, optando por una arquitectura de microservicios utilizando tecnologías .Net 7, Angular y SQL Server. Se decidió desplegar el sistema en Microsoft Azure por sus ventajas de escalabilidad y seguridad. Se documentaron los requerimientos funcionales, reglas de negocio e interfaces de usuario, entre otros detalles técnicos.

La fase de **desarrollo** siguió las historias de usuario aprobadas, y se presentaron oficialmente las funcionalidades del sistema. Surgieron nuevos requisitos de informes, los cuales se integraron en la versión final del sistema.

En la fase de **pruebas**, se definieron y ejecutaron casos de prueba integrados en cada etapa del desarrollo. Las incidencias fueron documentadas y gestionadas



mediante la plataforma Jira. Las pruebas funcionales continuas buscan garantizar que el sistema cumpla con los estándares de calidad.

Antes del **despliegue** completo del sistema, en la fase de **implementación**, se identificaron etapas preparatorias como la capacitación de usuarios y la adecuación del ambiente de producción. Estas actividades incluyen la creación de tutoriales y la validación de seguridad. Se planificaron y llevaron a cabo pruebas piloto en mayo de 2024 con usuarios internos del Ministerio del Trabajo y con empresas como EPM, CHEC y otras del sector transporte. Estas pruebas fueron exitosas y permitieron identificar y recopilar mejoras en el sistema, donde se trabaja para preparar el sistema para su salida a producción.

La fase de **estabilización y mantenimiento** contempla mejoras y actualizaciones continuas, incluyendo corrección de errores, optimización del rendimiento y adición de nuevas funcionalidades. Se realizarán revisiones regulares y pruebas de estrés para garantizar la eficacia y seguridad del sistema. La estabilización y el mantenimiento se ejecutarán posterior al lanzamiento del sistema en producción para asegurar su relevancia y funcionalidad a largo plazo.

1.4.3 Garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores

¡El Ministerio del Trabajo avanza en la construcción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente!

En cumplimiento al artículo 75 de la Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 **"Colombia Potencia Mundial de la Vida"**", el Ministerio del Trabajo avanza en la construcción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, que tiene como objeto promover la creación de empleo e ingresos dignos, extender la protección social, salvaguardar los derechos fundamentales del trabajo, fortalecer el diálogo social en todas sus esferas y el tripartismo, generar entornos laborales saludables y seguros, así como las transiciones justas comprometidas con el cierre de brechas de género.

Contará con (5) dimensiones, a saber: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, el ejercicio del diálogo social y tripartismo, y la coordinación nacional y territorial con atención diferencial a trabajadores y trabajadoras en los territorios y sectores productivos.

Durante su construcción se recibieron más de 100 comentarios de gremios, organizaciones sindicales y la ciudadanía en los periodos comprendidos del 6 al 22 de septiembre de 2023 y del 29 de abril al 6 de mayo de 2024.





¡Reformas a las calles!

El Ministerio del Trabajo implementó la estrategia de Reformas a las Calles con el propósito de socializar las reformas impulsadas por el Ministerio del Trabajo y el Gobierno del Cambio, promover el diálogo social y la escucha a las comunidades y sus organizaciones sociales. Los encuentros contaron con la participación de **11.758** personas y se realizaron en el Valle del Cauca, Antioquia, Cesar, Tolima, Nariño, Risaralda, Amazonas, Vichada y Bogotá.

¡El Ministerio del Trabajo avanza en la reglamentación, actualización normativa y fomento de las diferentes modalidades de trabajo a distancia!

En el marco fomento de la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, se realizaron charlas de sensibilización y asistencias técnicas a empresas y entidades públicas sobre los marcos normativos del Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto, y las diferencias entre ellos. En ellas, se socializaron también los nuevos parámetros normativos y jurisprudenciales respecto a la flexibilidad en el horario laboral para las personas con discapacidad y para aquellas que se dedican a la economía del cuidado (Art. 7 de la Ley 2297 de 2023), así como la incorporación del enfoque de género.

En el caso de mejora y actualización normativa, la reforma laboral (El Proyecto de Ley 166/2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C) actualmente en debate ante la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, incluye una propuesta de articulado para la simplificación normativa y unificación de criterios en materia de trabajo a distancia, potencializando el teletrabajo como mecanismo de generación de empleo e inclusión laboral, que posibilita la transición hacia economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles.

Cada 16 de septiembre, se conmemora el día internacional de Teletrabajo en conjunto con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

¡Avanzan los derechos de los y las trabajadoras migrantes Igualdad de derechos y garantías laborales indistintamente de su condición migrante!

Desde el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo se ha presentado propuestas de proyectos de Ley sobre Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente (El Proyecto de Ley 166/2023 Cámara radicado el 24 de agosto del 2023, **Artículo 39. Trabajadores Migrantes**), y el Proyecto de Ley sobre Reforma Pensional (Proyecto de Ley 293 del 7 de julio de 2023, Senado, que aplica a todas las personas residentes en Colombia y a los





colombianos domiciliados en el exterior), que adoptan medidas especiales de protección para la población migrante.

En el segundo semestre del 2023 el Ministerio del Trabajo participó de alrededor de 7 escenarios de diálogos sociales en zonas fronterizas de mayor flujo migratorio y organizó alrededor de 8 conversatorios junto con Organizaciones sociales de venezolanos y colombianos en el exterior, para socializar los beneficios y alcances de la reforma laboral y pensional, socialización de la promoción de garantías de derechos laborales de las personas trabajadoras migrante y rutas de empleabilidad desde el sector trabajo. Estos conversatorios fueron dirigidos a la comunidad de acogida, población migrante, retornados, colombianos en el exterior, y funcionarios y funcionarias de entidades institucionales.

Se espera con estos proyectos legislativos, una mejora sustancial en el reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social de esta población, con independencia de su situación migratoria que agudiza la vulnerabilidad y presión hacia la Informalidad y desconocimiento de derechos.

¡Expedimos la Resolución 0684 del 11 de marzo de 2024 Por medio de la cual se establecen las especiales condiciones del trabajo penitenciario en sus diferentes modalidades, su remuneración, los parámetros de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales!

Bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Salud y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, lograron la expedición de la **Resolución 0684 del 11 de marzo de 2024**: *"Por medio de la cual se establecen las especiales condiciones del trabajo penitenciario en sus diferentes modalidades, su remuneración, los parámetros de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales"*.

Esta resolución incluye el reconocimiento de la modalidad de trabajo directo y se precisan las modalidades de trabajo indirecto e independiente, establece la remuneración como elemento de dignificación humana, la jornada laboral y se incluye el derecho al descanso como parte de la función resocializadora para quienes trabajan, además de establecer las condiciones de afiliación, cotización y cobertura en el Sistema de Riesgos Laborales, los exámenes médicos ocupacionales y elementos de protección, la seguridad y salud en el trabajo penitenciario y la protección a la vejez.

1.4.4 Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (IVC) para un trabajo digno en todas las regiones

La Superintendencia del Subsidio Familiar en el período analizado, realizó diferentes acciones para fortalecer las labores de inspección, vigilancia y control sobre los entes vigilados, en lo particular, al proceso de visitas ordinarias



realizadas a las Cajas de Compensación Familiar, con el objeto de implementar un procedimiento efectivo que precisara sobre las diferentes etapas de planeación, preparación administrativa, ejecución, elaboración de informes, aprobación y seguimiento a los planes de mejoramiento, lo anterior se evidencia con la expedición de la Resolución 0115 de 2024, por medio de la cual se adecuó el proceso Planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de visitas a Entes Vigilados.

En la vigencia 2023 se efectuó la programación de 43 visitas ordinarias y se lograron realizar cuarenta y un (41) visitas ordinarias, cumpliendo el PAIV en un 95,34%. De esta manera, la Superintendencia viene cumpliendo a cabalidad lo proyectado, lo anterior, en cumplimiento de sus funciones de inspección y vigilancia dispuestas en el artículo 13 del Decreto 2595 de 2012, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 2.2.7.7.4 del Decreto 1072 de 2015; en la vigencia 2024 se proyectaron treinta y cinco (35) visitas ordinarias a las Cajas de Compensación Familiar y con corte al 31 de mayo se lograron efectuar catorce (14) visitas ordinarias, cumpliendo el PAIV en un 40%.

Se realizó el análisis de la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar en el aplicativo SIMON (Antes SIREVAC) SIGER. Este análisis fue punto de inicio para realizar los planes de trabajo y la verificación de la información financiera y de gestión reportada, adicionalmente; se hicieron reuniones con los equipos de visita asignados, donde se analizaron otros temas relevantes que podrían afectar la gestión de las CCF. En las visitas ordinarias realizadas se verificaron aspectos administrativos, financieros, contables, de funcionamiento y operativos, relativos a la prestación de los servicios sociales, los planes, programas y calidad servicios sociales que prestan estas mismas.

De Julio a diciembre 2023 se practicaron 19 visitas ordinarias a las CCF (Comfenalco Valle, Comfacor, Cajasai, Comfenalco Tolima, Comfatolima, Comfaguajira, Cafaba, Comfaca, Comfenalco Santander, Comfaboy, Cajasán, Comfamiliar Huila, Comcaja, Combarranquilla, Comfacesar, Confa Caldas, Cajamag, Cafam y Comfenalco Cartagena), y de enero a mayo de 2024 se han realizado 14 visitas ordinarias a las CCF (Cofrem, Cafasur, Cafamaz, Comfanorte, Comfacasanare, Comfachoco, Comfacauca, Comfasucre, Comfama, Comfaguajira, Compensar, Comfamiliar Risaralda, Comfaoriente y Comfenalco Quindío).

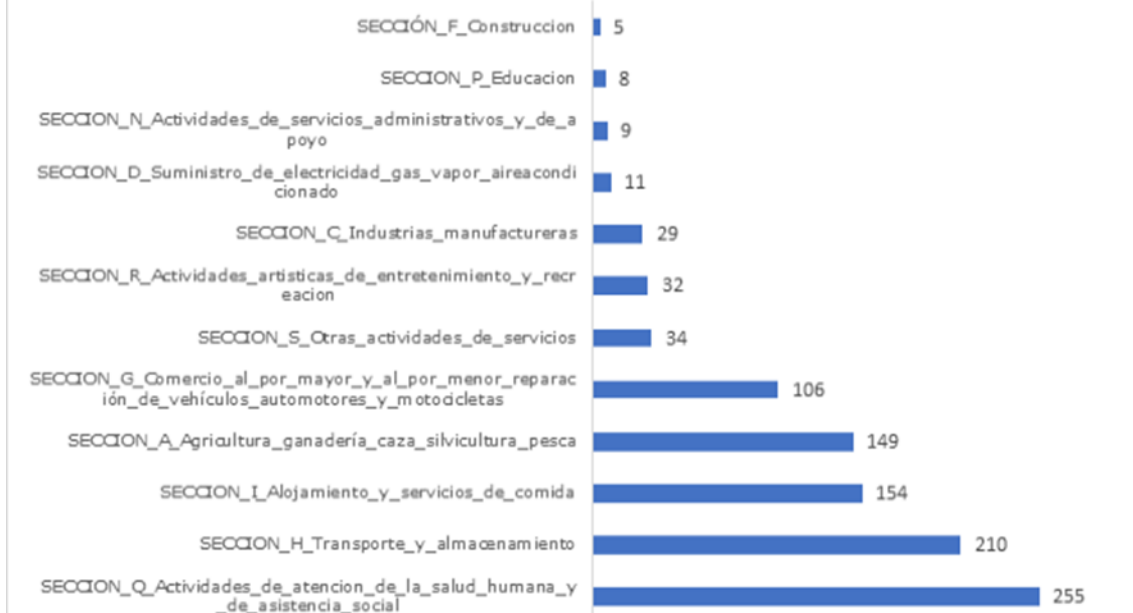
iSe continúa con los procesos de formalización!

Entre el 1 Julio de 2023 al 30 junio de 2024 se han hecho 53 Acuerdos de formalización laboral mediante los cuales se formalizaron 1.002 trabajadores, como respuesta a lo establecido en la Ley 1610 del 2013, Resolución 321 del 2013 y las demás normas de regulan el trabajo decente en Colombia.

Cantidad de trabajadores formalizados por sector económico - entre julio 2023 y junio 2024



Cantidad de acuerdos por sector económico - entre julio 2023 y junio 2024



Estos acuerdos de formalización laboral se realizaron en 23 Direcciones territoriales



Por lo anterior se puede apreciar la importancia de la suscripción de los Acuerdos de formalización laboral, como un mecanismo legal de inclusión de los derechos laborales de acuerdo con las normas establecidas en Colombia y que los trabajadores deben obtener y gozar de estos derechos con empleos dignos, que les permita mejorar las condiciones de vida y revertir en bienestar en sus entornos laborales, familiares en beneficio de la sociedad colombiana.

¡Un nuevo Modelo integral de Inspección Rural! Se inició en el 2024 el trabajo de campo

El sistema de inspección del trabajo concentra su objetivo en velar por el cumplimiento de las normas dirigidas a la protección de los derechos de todo trabajador. Es así como los/as inspectores/as del trabajo están siendo experimentadores sociales y comprenden que el trabajo cambia y se reorganiza y con ello se asumen los retos para garantizar condiciones de trabajo decente a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales, trabajadores(as) migrantes, trabajadores(as) rurales y trabajadores(as) domésticos. Así mismo en cada visita de inspección general se aborda la inclusión de enfoque diferencial

y de género en un ejercicio de atención, promoción y seguimiento de las violencias basadas en Género en el entorno laboral.

Dentro del periodo comprendido entre julio de 2023 y mayo de 2024, se ha realizado 2.275 visitas y en el segundo semestre de 2023 se realizaron 4.782 visitas

El Ministerio del Trabajo viene realizando actividades de inspección rural, en el marco de la política de trabajo digno y decente por medio del sistema de inspección, vigilancia y control laboral, dichas actividades son realizadas a través de las oficinas fijas en las Direcciones Territoriales. No obstante, para mejorar las acciones desarrolladas se transita del programa de inspección móvil a un nuevo modelo integral de inspección rural con enfoque diferencial, que ejecute las funciones del sistema de inspección con asistencias técnicas en los centros de trabajo e inspección integral.

En consecuencia, de lo anterior se emite lineamiento PLAN ANUAL ASISTENCIA PREVENTIVA E INSPECCIÓN ADMINISTRATIVA GENERAL 2024 bajo radicado No. 08SI2024330000000001459 del 2 de febrero de 2024, el cual hace referencia a las asistencias técnicas a implementar en la ruralidad sobre los sectores priorizados.

A continuación, se presenta el número de asistencias técnicas en la ruralidad en todo el territorio colombiano:

Tabla. Asistencias técnicas enero 1 de 20224 a mayo 31 de 2024

MODELO DE INSPECCIÓN RURAL	ENERO 2024 - MAYO 2024
Asistencias técnicas en la ruralidad	313

Fuente: Subdirección Gestion Territorial, FORMS. Visitas. Análisis Subdirección Inspección.

Se han realizado 313 visitas en asistencias técnicas en zona rural dirigidas a sectores productivos en actividades de agricultura, cultivo de café, banano, cacao, pesca artesanal, avícola. Dentro de la economía formal cultivo caña de azúcar, flores y minas entre otros según la dinámica propia de cada territorio. Asimismo se ha hecho pedagogía para el reconocimiento de las labores que ejerce la población campesina y rural y los riesgos psicosociales y labores que implican estas tareas.

Plan Anual de Inspección

Dentro de las líneas de acción de la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo "Comprometidos con el trabajo decente 2020-2030" se tiene como propósito de consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo confiable, oportuno, estratégico, de acción tanto preventiva, como proactiva, para lo cual se formula con una periodicidad anual

los lineamientos para realizar acciones de inspección en los diversos sectores económicos priorizados.

El sistema de inspección del trabajo concentra su objetivo en velar por el cumplimiento de las normas dirigidas a la protección de los derechos de todo trabajador. Es así como los/as inspectores/as del trabajo están siendo experimentadores sociales y comprenden que el trabajo cambia y se reorganiza y con ello se asumen los retos para garantizar condiciones de trabajo decente a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales, trabajadores(as) migrantes, trabajadores(as) rurales y trabajadores(as) domésticos. Así mismo en cada visita de inspección general se aborda la inclusión de enfoque diferencial y de género en un ejercicio de atención, promoción y seguimiento de las violencias basadas en Género en el entorno laboral.

Dentro del periodo comprendido entre julio de 2023 y mayo de 2024, se ha realizado el siguiente número de visitas de inspección a empleadores en todo el territorio:

Tabla. Acciones de Inspección julio 1 de 2023 a mayo 31 de 2024

PLAN ANUAL DE INSPECCIÓN	JULIO 2023 - DICIEMBRE 2023	ENERO 2024 - MAYO 2024
VISITAS DE INSPECCIÓN	4.782	2.275

Fuente: Subdirección Gestión Territorial, SharePoint, FORMS. Visitas. Análisis Subdirección Inspección.

1.4.5 Diálogo social

Expedición del Decreto 243 de 2024

El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública informan que el Gobierno del Cambio expidió el Decreto 0243 del 29 de febrero de 2024 "Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos", el cual permitirá el fortalecimiento de la negociación de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Subcomisiones Departamentales de Concertación de Política Salarial y Laboral (SDCPSL)

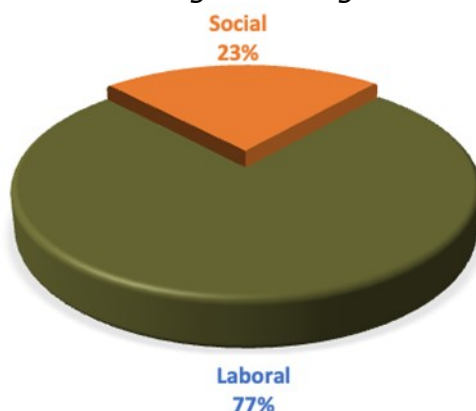
En desarrollo de los planes de diálogo social concertados en cada departamento y distrito capital, se capacitaron **9.088** personas de diferentes grupos sociales,

como: organizaciones sindicales, administraciones departamentales y municipales (gubernaciones, alcaldías, SENA, Colpensiones, etc.), sectores de la economía formal e informal, cooperativas, trabajadores dependientes e independientes, empleadores públicos y privados, gremios de la producción, estudiantes e integrantes de la SDCPSL.

Fortalecimiento del Observatorio de Conflictos Sociolaborales- OCSL

El Ministerio del Trabajo ha fortalecido el Observatorio de Conflictos Sociolaborales- OCSL, con el fin de generar alertas para el abordaje oportuno de conflictos, así como la producción de informes y documentos técnicos. Dentro de las acciones adelantadas de **Monitoreo permanente de eventos de conflictividad y sistematización de información**, se identificaron 787 eventos asociados a la conflictividad nacional y territorial.

Gráfica. Eventos de conflictividad según su origen



Fuente: elaboración propia

Se elaboraron 42 informes de conflictividad sociolaboral, que permitieron generar espacios para el desescalamiento de los conflictos; a su vez se llevaron a cabo 31 reuniones de socialización de la conflictividad.

Como parte del fortalecimiento del OCSL se han desarrollado acciones para la conformación de redes de observatorios que permitan el intercambio de información y la elaboración de productos conjuntos: (i) Organización y desarrollo del Primer encuentro de Observatorios sobre el mundo del trabajo en noviembre de 2023 con participación de observatorios de universidades, ANDI, ORMET (MINTRABAJO) Escuela Nacional Sindical, CINEP. (ii) Taller de Observatorios de Conflictividad Sociolaboral en abril de 2024, con participación de la Organización Internacional del Trabajo- OIT, Observatorio de Conflictos de la Defensoría del Pueblo, Servicio Público de Empleo, Agencia Nacional de Hidrocarburos, Ministerio del Interior Centro de Observación y Análisis para la Transformación Social-COATS, DANE, Escuela Nacional Sindical, Centro de

Investigación y Educación Popular/Programa por la Paz - CINEP, y Universidad Nacional- ACET; Equipos MINTRABAJO: Dirección de Empleo (ORMET), Dirección de IVC, Oficina TIC, delegados SPOS.

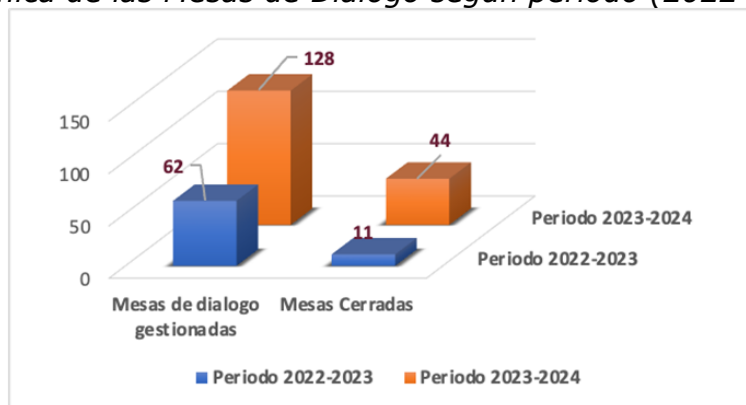
Pedagogía: socialización y asistencia técnica

Como resultado de la identificación de los conflictos sociolaborales realizó procesos de capacitación y socialización para la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, con la participación de **2.954** personas, sobre libertad sindical, derecho de asociación, negociación colectiva, Decreto 243 de 2024 (modificadorio del Decreto 160 de 2014, Por el cual se reglamenta el **procedimiento de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos**).

Se intervinieron conflictos sociolaborales a través de los siguientes escenarios de diálogo social:

1. Mesas de diálogo: se logró el fomento del trabajo digno y decente, el tripartismo y la aplicación de los Convenios Internacionales, a través de la gestión de 128 mesas de diálogo 52% más que el año anterior, y un crecimiento del 75% frente al logro de acuerdos o consensos, respecto del año anterior. En relación con al año anterior se presenta un incremento del 52% en la apertura de mesas de diálogo, se logra el incremento del 75% en el cierre o gestión del conflicto respecto a la gestión del periodo 2002-2023. el respeto y la confianza mutua, pilares que han generado mayor demanda de la gestión de los conflictos por parte de esta Subdirección.

Gráfica. Dinámica de las Mesas de Diálogo según periodo (2022-2024)



Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

En este escenario de diálogo en el que participan las centrales sindicales, gremios y gobierno, conforme a lo referido en el artículo 56 de la C.P y regulada por la Ley 278 de 1.996, se adelantaron las siguientes sesiones: el 28 de

noviembre de 2023 se trataron los siguientes temas: reactivación de la Subcomisión de Empleo y Empleabilidad, escogencia del facilitador de la CETCOIT (Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT), Consulta sobre ratificación del Convenio “Sobre la Violencia y el Acoso” núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, y negociación del salario mínimo 2024, el Ministerio del Trabajo lideró 4 sesiones en las que se logró fijar parámetros para que el Gobierno expidiera el Decreto del salario mínimo el 29 de diciembre con un incremento del 12,07%, asignación que asciende \$1.300.000 e incremento del auxilio de transporte que del 15,22% que corresponden a \$162.000.

Y en la sesión del 08 de febrero de 2024, se adelantó revisión con los delegados de la OCDE de los compromisos de Colombia pendientes por cumplir en el marco de la comisión de empleo ELSAC y del Gobierno de Canadá, los más relevantes son: (i) Eliminar la opción de negociar pactos colectivos. (ii) Extender los acuerdos colectivos automáticamente a todos los empleados de una empresa, no sólo a los miembros de los sindicatos firmantes (erga omnes). (iii) Exigir que múltiples sindicatos de la misma empresa formen un equipo de negociación para garantizar un solo convenio colectivo. (iv) Dar el derecho de huelga a las organizaciones sindicales de nivel superior, Garantizar que todos los trabajadores, independientemente del estatus legal bajo el que trabajen, puedan afiliarse a los sindicatos en la práctica. (v) Recoger sistemáticamente datos sobre la negociación colectiva para rastrear la evolución. (vi) Reflexionar sobre alternativas a la prohibición total de las huelgas en los servicios esenciales (por ejemplo, huelgas condicionadas a un requisito de servicio mínimo) Ante lo cual invitan a Colombia a analizar alternativas. (vii). Considerar la reintroducción de la mediación en el proceso de resolución de conflictos colectivos.

Se lograron avances en las siguientes Subcomisiones de la CPCPSL:

Subcomisión de Asuntos Internacionales: el 24 de agosto de 2023 (Análisis tripartito Convenio 98 y 154 de la OIT. Asistentes 18) y el 7 de mayo de 2024 (Revisión de los delegados que asistirían por parte de Empleadores y Trabajadores a la 112.a reunión de Conferencia Internacional del Trabajo del 2024 a realizarse en Ginebra – Suiza en el periodo 3 al 14 de junio de 2024, y dada la importancia de confirmar la acreditación de la delegación por parte del Ministerio del Trabajo y Cancillería).

Subcomisión de Productividad: Los días 1 y 30 de diciembre de 2023 (concertación de la cifra de productividad).

Subcomisión de empleo y empleabilidad: reunión de reactivación el 7 de diciembre de 2023.

Subcomisión del Sector Público: Se adelantó el seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos Nacional Estatal suscritos en 2019 y 2021 y 2023. La Mesa de

seguimiento al ANE 2023 presenta avances de las sectoriales de Justicia, Educación, Interior, Equidad de Género, Minero-Energético, Agropecuario, Ambiente, Transporte, Defensa, Relaciones Exteriores, Dialogo Social Paz Y Territorio, Seguimiento Acuerdos Anteriores, Salud. El 19 de diciembre 2023 se revisó la propuesta de modificación del Decreto 160 de 2014(Por el cual se reglamenta el **procedimiento de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos**), y el 28 de mayo del 2024 se presentó balance del decreto 243 de 2024 modificadorio del Decreto 160.

Frente a los acuerdos suscritos periodo 2023-2025, se ha dado cumplimiento en un 30% del total de los acuerdo y en un 48% de forma parcial, como se muestrea en la siguiente gráfica:

Gráfica 3. Avance de cumplimiento de los Acuerdos 2023



Tabla. 2. Relación del avance en cumplimiento del acuerdo nacional estatal 2023

Estado	No. acuerdos	Porcentaje
Pendiente	4	9%
Parcialmente	22	48%
Cumplido	14	30%
Vencido	6	13%
Total general	46	100%

2. Subcomisión de Trabajo Doméstico, a través de la **Mesa de Seguimiento a la Implementación del Convenio 189-OIT:** Instancia tripartita creada en el marco de la Ley 1788 de 2016 y resolución 2757 de 2016 para la garantía de los derechos laborales y condiciones decentes de empleo para las y los trabajadores del hogar; adelantaron 5 reuniones, con el objetivo de: (i) Instalar la Mesa de Seguimiento a la Implementación del Convenio 189; (ii) Realización de jornadas de sensibilización a las y los funcionarios del Ministerio del Trabajo; (iii) Mesa de trabajo y taller donde a través del diálogo social se fortalezcan las acciones de intervención desde el Ministerio del Trabajo hacía las mujeres

trabajadoras remuneradas del servicio doméstico y el conocimiento sobre sus derechos por parte de las trabajadoras domésticas y (iv) Convalidación estrategia de Comunicaciones. (v). Análisis de la inspección laboral en hogares donde se realizan actividades de trabajo doméstico. (v) A través de una alianza estratégica con la OIT, se ha venido desarrollando un proyecto con énfasis en protección social y formalización laboral, enfocado al acompañamiento logístico y operativo de la Mesa de Seguimiento a la Implementación del convenio 189 – OIT.

Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT:

A través de este espacio de diálogo tripartito establecido por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se atienden conflictos originados en la aplicación de los convenios 87, 98 y 154 de la OIT relacionados con los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, conforme al Manual de Admisibilidad con el objetivo de mitigar la presentación de casos ante los entes internacionales. En este año fue seleccionado por la CPCPSL el facilitador, Profesor **BEETHOVEN HERRERA VALENCIA**, en el siguiente cuadro se relaciona el número de casos puestos a consideración de esta instancia:

Tabla. 3. Relación del número de casos de conocimiento de la CETCOIT

Casos	Numero
TOTAL CASOS INVENTARIO 2024	50
Reunión Subcomisión Admisibilidad de Casos	1
Solicitudes aprobadas para tramitar CETCOIT	3
Solicitudes no aprobadas por no cumplir requisitos Manual de Admisibilidad de Casos	12
Solicitudes pendientes por aprobación tratamiento	5
Reunión plenaria CETCOIT	1

3. Subcomisiones Departamentales de Concertación (SDCPSL): Por medio de este espacio de diálogo social y tripartismo, se fortalecieron las 33 SDCPSL en territorio (estos espacios de diálogo están conformados en todos los departamentos del país) logrando la aprobación conjunta por parte del tripartismo de **64** planes de diálogo social, el mejoramiento de las relaciones laborales a través de la realización de **258** reuniones, el mantenimiento de la paz laboral a través de la atención en mesas de diálogo social de **34** conflictos colectivos del trabajo y la capacitación y sensibilización de más de **9.088** personas de diferentes grupos sociales.

Tabla. 4. Conflictos laborales atendidos en las SDCPSL

Periodo	Atendidos	Cierre	Activos
2023	22	9	13
2024	12	5	7

Total	34	14	20
-------	----	----	----

De los conflictos intervenidos en este escenario territorial se logró un 42% del cierre de las mesas de diálogo.

Tabla.5. Planes de Diálogo aprobados por las Subcomisiones Departamentales

Periodo	Planes de Diálogo Social aprobados por las SDCPSL	Objetivos
2023	33	1. Apoyar la fijación concertada de la política laboral 2. Contribuir a la prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo y promover el diálogo social 3. Mejoramiento de las relaciones laborales mediante la promoción del Trabajo Digno y Decente y los Derechos Fundamentales del Trabajo.
2024	31	

Escuela de Diálogo Social

Tiene como finalidad promover el diálogo social como un escenario de democratización de las relaciones sociolaborales y la construcción de paz en Colombia en el marco del tripartismo (empleadores, trabajadores y Gobierno.), los siguientes objetivos que desarrollará esta estrategia son:

- Fortalecer las habilidades de facilitación y mediación para la gestión de la conflictividad sociolaboral.
- Consolidar espacios de reflexión sobre el papel del diálogo social en la construcción de las relaciones laborales más justas y equitativas.
- Fortalecer los espacios de diálogo social que promueve el Gobierno Nacional, entre ellos las mesas de diálogo, las Subcomisiones departamentales de Políticas Salariales y Laborales, la CETCOIT y el Sistema Nacional de Convivencia para la Vida.
- Formar liderazgos sociales para mejorar la toma de decisiones democráticas y participativas en las organizaciones sociales.

Tabla.6. Información adicional relativa con la escuela de Diálogo Social

Módulo	Sesiones	Temáticas
Conversatorio de Lanzamiento	Inauguración	Transición de Colombia hacia la Paz y el trámite de los conflictos por fuera de la violencia

1	Conflictividad en el Mundo del Trabajo	Sesión No. 1 3 Horas	Conflictividad: - ¿Qué son los conflictos? - ¿Cuáles son las partes dentro de un conflicto? - ¿Cuáles pueden ser las motivaciones dentro de un conflicto?
		Sesión No. 2 3 Horas	Actores de la conflictividad sociolaboral: - Historia del movimiento sindical - Historia de la organización gremial Tipos de conflictos en el mundo del trabajo: - Sectores con mayor conflictividad sociolaboral en Colombia - Casos representativos
3	¿Cómo abordar los conflictos?	Sesión No. 3 3 Horas	Enfoques del diálogo social: - Abordajes del Diálogo Social - Mediación y conciliación
		Sesión No. 4 3 Horas	Rutas de abordaje de la conflictividad en diferentes escenarios: - Escenarios para tramitar la conflictividad en el Ministerio del Trabajo - Escenarios para tramitar la conflictividad dentro de las organizaciones sociales - Escenarios para tramitar la conflictividad en el ámbito judicial
		Sesión No. 5 3 Horas	Técnicas para la facilitación, mediación, conciliación y la negociación: - ¿Quién puede facilitar y cómo hacerlo? - Habilidades sociocognitivas en la negociación: Comunicación asertiva, escucha activa, acciones simbólicas y corporales, pensamiento creativo y autocuidado.
4	¿Cómo negociar?	Sesión No. 6 3 Horas	Negociación colectiva en el sector privado: - Código sustantivo del trabajo - Análisis de casos
		Sesión No. 7 3 Horas	Negociación colectiva en el sector público: - Decreto 243 de 2024 - Análisis de casos
	Conversatorio de cierre	Cierre	Mecanismo de participación y toma de decisiones: - Sistemas de elección - Mecanismos e instancias de participación - Democracia en la participación

1.4.6 Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a los ciudadanos y las ciudadanas en los territorios y sectores productivos

El Ministerio del Trabajo, rector del sector trabajo nacional, orienta la política pública laboral buscando mejorar la calidad de vida de los colombianos, garantizando el derecho al trabajo decente, mediante estrategias para generar empleo y promover la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social.



El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026: "Colombia Potencia Mundial de la Vida", así como el objetivo de desarrollo sostenible número 8 de trabajo decente y crecimiento económico, busca la generación de oportunidades para que todos podamos vivir una vida digna, con oportunidades de ingreso, sin barreras de acceso al mercado laboral, sin ningún tipo de discriminación, que permita tener una adecuada calidad de vida, en el que el trabajo sea una fuente de realización personal.

Para mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, se requiere del aporte de todos los actores de la sociedad; de los trabajadores que aportan su fuerza de trabajo, de los empleadores que generan oportunidades de empleo, de los productores organizados para potenciar sus actividades económicas, y del gobierno que brinda las reglas de juego y garantías para que el trabajo se realice en condiciones dignas. **El PND, específicamente en el artículo 79 establece que: "se promoverá la formulación e implementación participativa de políticas públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales, municipales y regionales".**

Por lo anterior, se elaboraron instrumentos para realizar la gestión de asistencia técnica y acompañamiento en la formulación de planes de desarrollo territoriales 2024-2027, debemos resaltar que especialmente las recomendaciones, fueron construidas con actores del tripartismo (trabajadores, empleadores y gobierno) de cada uno de los departamentos del país, así como también que, los gobiernos territoriales contarán con el apoyo de las entidades que conforman el sector trabajo y aliados para la implementación de estrategias, programas y proyectos enfocados al desarrollo del trabajo digno y decente incluidos en los planes de desarrollo territoriales 2024-2027.

Para el ejercicio de asistencia técnica y acompañamiento se construyeron los siguientes insumos:

- 1) Documento con Orientaciones de Trabajo para la Formulación de los Planes de Desarrollo Territoriales (cargado en el repositorio del SisPT- DNP) <https://sispt.dnp.gov.co/orientacion/default-orientacion>
- 2) Aportes al documento con Orientaciones para la inclusión de las y los jóvenes para la formulación de los Planes de Desarrollo Territoriales (cargado en el repositorio del SisPT- DNP) <https://sispt.dnp.gov.co/orientacion/default-orientacion>
- 3) Documento técnico sector trabajo (alojado en el repositorio de inducción a nuevos mandatarios - ESAP) <https://www.esap.edu.co/inicio/esap/escuela-de-alto-gobierno/induccion-autoridades-territoriales-2024-2027/>
- 4) 33 Documentos Técnicos *mediante metodología participativa se elaboraron* documentos de Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Digno y Decente Dirigidas a Gobiernos Territoriales 2024-2027. (art 75 PND) (32 a departamentos y uno para el distrito capital) <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y->

[pensiones/empleo/programa-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial/politica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente](#)

- 5) Documento Ruta de Gestión para la Inclusión de recomendaciones en Planes de Desarrollo Territoriales. (documento interno asesores territoriales)

Para la elaboración de estos insumos se tuvo en cuenta cuatro dimensiones:

- 1) Creación de empleos e ingresos
- 2) Extensión de la protección social
- 3) Derechos fundamentales y diálogo social
- 4) Territorialización

Y a su vez por cada dimensión se abordaron las siguientes temáticas por dimensión:



www.mintrabajo.gov.co

Acciones Adelantadas para Promover la Inclusión de Recomendaciones y Orientaciones para la Promoción del Trabajo Digno y Decente.

A través de los asesores territoriales y en acompañamiento de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, se adelantaron las siguientes actividades para promover la inclusión de recomendaciones y orientaciones para la promoción del trabajo digno y decente en los nuevos planes de desarrollo territoriales 2024-2027.

- ❖ En el mes de Diciembre de 2023 se participó en evento **de inducción de mandatarios electos 2024-2027** a nivel Nacional, liderado por la ESAP

en la ciudad de Cali; donde se socializaron los documentos de recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente, se entregaron memorias USB con los insumos, al igual que se compartieron códigos QR para que pudieran acceder a la información.

- ❖ En Enero de 2024 se remitió por correo electrónico a los gobernadores y alcaldes de ciudades capitales los documentos de recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente, con invitación suscrita por el señor Viceministro de Empleo y pensiones a las Administraciones para que adoptaran estas recomendaciones en sus planes de desarrollo y a su vez poniendo a disposición la asistencia técnica y acompañamiento del Ministerio del Trabajo -Grupo de Asistencia Técnica Territorial en el proceso.
- ❖ En Enero se realizó la publicación de los documentos de recomendaciones para consulta a nivel nacional en la página web del Ministerio del Trabajo, así mismo se hizo amplia difusión de códigos QR con los insumos de orientaciones y recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente.
- ❖ En el mes de Febrero se elaboró y socializó con asesores territoriales el documento Ruta de Gestión para promover la Inclusión de recomendaciones en Planes de Desarrollo Territoriales 2024-2027 con Gobernaciones, Alcaldía ciudades capital y de otros municipios.
- ❖ En el mes de Febrero se participó en evento **Congreso de Municipios 2024** a nivel Nacional, liderado por la Federación de Municipios en la ciudad de Cartagena; donde se socializaron los documentos de recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente, se entregaron memorias USB con los insumos, al igual que se compartieron códigos QR para que pudieran acceder a la información.
- ❖ Se socializaron orientaciones y recomendaciones para promover el trabajo digno y decente en encuentros presenciales, con apoyo de las direcciones territoriales, en la estrategia juntos por el territorio, fase 3 realizadas en los 32 departamentos y algunas regiones entre enero y marzo de 2024.
- ❖ Se realizaron asistencias técnicas presenciales en donde se socializó el documento con equipos técnicos formuladores de planes de desarrollo territoriales, espacios de participación como las subcomisiones de concertación de políticas salariales y laborales, consejeros territoriales de planeación y cuerpos colegiados (asambleas y concejos).
- ❖ Se realizó socialización de la estrategia de recomendaciones en evento de socialización de la agenda nacional de transferencia de conocimientos 2024, realizada el día 20 de marzo de 2024.

A cierre del mes de Mayo de 2024, se habían desarrollado asistencias técnicas presenciales en los siguientes gobiernos territoriales:

Departamento	Capital
--------------	---------

Cundinamarca	Bogotá
Chocó	Quibdó
Tolima	Ibagué
Huila	Neiva
Valle del Cauca	Cali
Amazonas	Leticia
Casanare	Yopal
Sucre	Sincelejo
Guanía	Puerto Inírida
Vaupés	Mitú
Meta	Villavicencio
Santander	Bucaramanga-Barrancabermeja
Antioquia	Medellín
Guajira	Riohacha
Caldas	Manizales-Palestina

El Ministerio del Trabajo, dando continuidad a su estrategia de acompañamiento a los actores del orden nacional y territorial lidera un proceso de capacitación a través del Diplomado en Políticas públicas con Énfasis en Trabajo Decente, es un proceso formativo que se diseña y surge en articulación entre el Ministerio del Trabajo a través del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial -PATT- y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-. Éste tiene por objetivo de aprendizaje el proporcionar los elementos conceptuales y prácticos que permitan a los participantes el comprender las etapas para la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas, centrándose en elementos de terminología, definiciones, normatividad y herramientas que promueven el Trabajo Decente, se aborda a través de 5 unidades temáticas:

El diplomado tiene una modalidad de desarrollo 100 % modalidad virtual, se autogestiona por cada participante y se aprueba con la realización y aprobación del 80% de las actividades.

El Ministerio del Trabajo a través del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial -PATT-, iniciado desde diciembre de 2023, una estrategia masiva de difusión del Diplomado en Políticas Públicas con Énfasis en Trabajo Decente en cada departamento y ciudad capital de Colombia, el equipo de Asesores Territoriales del PATT lideró este ejercicio y se centró en difundir el inicio de



inscripciones y motivar la participación de funcionarios de las alcaldías y gobernaciones locales.

Desde la Coordinación del PATT y la ESAP se difundió permanentemente el proceso formativo centrado en promover la participación de gobernadores, alcaldes y equipos de trabajo de los gobiernos territoriales electos para las vigencias 2024-2027.

La acogida del diplomado a nivel territorial fue bastante buena, inicialmente se habilitaron 2.000 cupos, los cuales se agotaron rápidamente.

El diplomado se desarrolló entre febrero y marzo de 2024, inicio con 2.000 inscritos de 31 de los 32 departamentos de Colombia, para lograr la certificación se necesitaban abordar las 5 unidades temáticas del proceso formativo y desarrollar de forma correcta al menos el 80 % de las actividades evaluativas.

493 personas aprobaron el Diplomado en Políticas Públicas con Énfasis en Trabajo Decente y lograron su certificación en 29 Departamentos de Colombia. Cundinamarca fue el departamento con más certificados con 129 (26,2%), de estas 103 residen en Bogotá y 26 al resto de municipios de Cundinamarca.

En segundo lugar, está el Departamento de Antioquía con 41 personas certificadas (8,3%), el tercer puesto fue para Valle del Cauca con 37 (7,5%), la cuarta posición es para Norte de Santander con 32 (6,5%) y finalmente en el quinto sitio se ubicó el Atlántico con 29 (5,9%).

En los departamentos de Vaupés, San Andrés y Casanare las personas inscritas no lograron alcanzar el porcentaje mínimo requerido para aprobar y ser certificadas en el Diplomado en Políticas Públicas con Énfasis en Trabajo Decente.

Finalmente, se tiene que de los 2.000 inscritos, el 25% de estos lograron culminar con éxito el proceso formativo y certificarse; si se revisa esta tendencia a nivel departamental se tiene que el Departamento de Vaupés, ocupa la primera posición respecto del porcentaje de inscritos versus certificados con el 100% de sus participantes.

En cumplimiento de la programación de actividades entre el Ministerio del Trabajo y la Escuela de Administración Pública – ESAP-; actualmente, se adelanta una segunda cohorte del Diplomado en Políticas Públicas con Énfasis en Trabajo Decente a nivel nacional, el que una vez haya concluido será evaluado y reportado, previa la apertura de una tercera cohorte, que atienda las necesidades territoriales y la demanda de capacitación sobre la materia.



1.4.7 Trabajo decente y empleo rural en el campo colombiano

En el marco del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales, la Dirección de Riesgos Laborales en la estrategia No. 8 de promocionar la vinculación de las mujeres en áreas productivas no tradicionales, en la actividad de gestionar acciones de caracterización, capacitación, y asistencia técnica en control de riesgos ocupacionales dirigidas a poblaciones vulnerables de mujeres rurales, en el segundo semestre de 2023 realizó acciones de Promoción y Prevención en Riesgos Laborales de las actividades de Pesca, Agricultura y Artesanía, que consistieron en la caracterización sociodemográfica de condiciones de salud y de trabajo de 417 mujeres rurales, que laboran en actividades de agricultura, pesca y artesanía de la región de Urabá y el departamento del Chocó, realizadas mediante la aplicación de una encuesta de condiciones sociodemográficas de condiciones de salud y de trabajo, que incluyó información tanto del trabajo productivo en las actividades de agricultura, pesca y artesanía, como del trabajo reproductivo en el desarrollo de las labores domésticas y el cuidado de la familia, impactando a 157 mujeres rurales en el departamento del Chocó municipios de Quibdó, Tutunendo y San Francisco de Icho y 260 mujeres de la región de Urabá municipios de Apartadó, Turbo y Necoclí.

Acciones de fomento y prevención de riesgos laborales en mujeres rurales

Desde el comienzo del actual Gobierno se estableció la necesidad de fortalecer a la mujer trabajadora informal, que en el sector rural desempeña distintas actividades agrícolas, pesqueras y artesanales. Para esto el Ministerio diseña y desarrolla, para el cuatrienio, una estrategia en la que se realizarán acciones efectivas para la promoción de la salud y prevención en Riesgos Laborales de esta población en municipios de la Cuenca del Pacífico y el Urabá Antioqueño, debido a la vulnerabilidad y condiciones socioeconómicas que les asiste a estas mujeres afrodescendientes, campesinas e indígenas, que en su mayoría son cabeza de familia.

Esta estrategia para la prevención y protección de la seguridad y salud en trabajo está centrada en las labores que realizan las mujeres en su actividad rural (producción, comercialización y servicios) considerando espacios como su casa de habitación, donde complementariamente hacen actividades domésticas, de crianza y cuidado de la familia; esto con el fin de mejorar las condiciones de salud y calidad de vida de las mujeres y sus entornos familiares y comunitarios, desde sus saberes y el reconocimiento de las prácticas culturales que emplean en sus labores diarias.

La estrategia contempla las siguientes actividades: i). Identificación de la población a intervenir; ii). Caracterización sociodemográfica de condiciones de salud y trabajo; iii). Capacitación o formación sobre riesgos ocupacionales específicos de la labor que desempeñan, desde un intercambio de saberes sobre acciones de prevención y protección; iv). Espacios de participación y sensibilización social para la conformación y fortalecimiento de instancias asociativas y, v). Asistencia técnica para la implementación de medidas sencillas de control de los riesgos prioritarios, tanto en el trabajo productivo, como reproductivo.

Durante el segundo semestre del año 2023, se realizó la caracterización de 365 mujeres trabajadoras rurales informales de los sectores económicos de Pesca, Agricultura y Artesanía, en los departamentos de Antioquia, subregión del Urabá, en los municipios de Apartado, Necoclí y Turbo y en el departamento de Chocó, en Quibdó, Tutunendo y San Francisco de Ichó, por medio de un instrumento encuesta, para determinar un perfil sociodemográfico y socioeconómico de las condiciones de salud y trabajo.

Empoderamiento y desarrollo integral de las mujeres rurales a través de la formación, el reconocimiento de saberes y la transferencia de conocimiento.

El SENA brindó atención a mujeres rurales mediante 139.982 cupos de formación, reconociendo sus saberes y transfiriendo conocimiento, contribuyendo así a su desarrollo personal, social y al fortalecimiento de sus comunidades rurales.

- Formación: Se impartió formación para el trabajo a mujeres rurales a través de 193.616 cupos de formación profesional matriculados.
- Reconocimiento de saberes: Se han reconocido los saberes de 83.668 mujeres en las 33 regionales del país.
- Certificación de competencias: Se han certificado a 17.200 mujeres rurales a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL).
- Transferencia de conocimiento: Se ha transferido conocimiento a más de 600 mujeres a través de Mesas Sectoriales a nivel nacional.
- Impulso al emprendimiento rural: Se han creado 4.920 unidades productivas lideradas por mujeres rurales y campesinas, integrando a 27.263 mujeres en estas iniciativas.
- Programa CampeSENA: Se han registrado en la APE 28.280 mujeres en CampeSENA durante el año 2023, y a junio de 2024 ya van 13.156 inscritas, un programa enfocado en fortalecer las habilidades laborales y facilitar el acceso al empleo de las mujeres rurales.



- Colocaciones laborales: 1.417 mujeres rurales han encontrado empleo formal gracias al programa CampeSENA en el año 2023 y a junio de 2024 van ya 1.534 colocaciones.
- Orientación y acompañamiento: Se ha brindado orientación ocupacional a 33.016 mujeres rurales a través de CampeSENA en el año 2023, y a junio de 2024 ya van 19.028 orientadas, ofreciéndoles herramientas para su desarrollo profesional y la búsqueda de oportunidades laborales.

Estos logros se traducen en:

- Mayor acceso a oportunidades de formación y capacitación para las mujeres rurales, permitiéndoles adquirir las habilidades necesarias para su desarrollo personal y profesional.
- Visibilización y reconocimiento del valioso conocimiento y experiencia de las mujeres rurales, contribuyendo a su autoestima y empoderamiento.
- Fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las mujeres rurales, preparándolas para afrontar los retos del mundo laboral y empresarial.
- Generación de espacios de diálogo y aprendizaje entre las mujeres rurales, promoviendo el intercambio de experiencias y el trabajo colaborativo.



Trabajo



7

Reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria (EP)

Reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria (EP)

Gestión Curricular de la Formación Profesional - Catálogo de Programas de Formación para la Estrategia Full Popular

¡18 programas de formación en Economía Popular para el desarrollo de Colombia!

La gestión curricular de la formación profesional del SENA ha incorporado exitosamente 18 programas de formación en el catálogo de Economía Popular, impactando positivamente en las comunidades colombianas y contribuyendo al desarrollo económico y social del país. Durante el periodo julio 2023 – junio 2024, el SENA implementó 18 programas de formación en Economía Popular, abarcando niveles de titulada y complementaria. Estos programas han sido diseñados para responder a las necesidades específicas de las comunidades y fortalecer sus capacidades para el emprendimiento, la formalización empresarial, la producción agroindustrial, la construcción, la joyería, la música, entre otros campos. Los nombres de los programas se encuentran en la siguiente tabla:

Tabla 6. Programas de formación para la Estrategia Full Popular.

Tipo de formación	Nombre del programa
Complementaria	Emprendimiento de unidades productivas
Complementaria	Formalización empresarial para unidades productivas
Complementaria	Aceites esenciales: extracción, usos y aplicaciones.
Complementaria	Levantamientos batimétricos
Complementaria	Administrador del programa de gestión para trabajo en espacios confinados
Complementaria	Trabajador entrante en espacios confinados
Complementaria	Vigía de seguridad para trabajo en espacios confinados
Complementaria	Supervisor para trabajo en espacios confinados
Titulada	Modelado 3d para joyería.
Titulada	Producción audio digital.
Titulada	Interpretación de instrumentos musicales.
Titulada	Producción de alimentos para líneas institucionales
Complementaria	Elaboración de biocontroladores para cultivos agrícolas
Complementaria	Soldadura con proceso fcaw en platina en uniones 1g y 2g
Titulada	Soldadura de tuberías de acero al carbono con proceso gtaw y smaw
Titulada	Mantenimiento de equipos de aire acondicionado y refrigeración
Complementaria	Elaboración de blusa y pantalón femenino sobre medidas
Titulada	Trazo y corte industrial de material textil

Fuente: Plataforma Sofía Plus, 2024

Formación de Instructores en las áreas de Economía Popular y el Campo Colombiano.

¡Más de 1.100 instructores SENA capacitados para llevar formación al campo colombiano!



La Escuela Nacional de Instructores del SENA ha capacitado a más de 900 instructores en áreas clave para el desarrollo económico y social del campo colombiano, llevando la formación a las comunidades rurales y fortaleciendo las capacidades productivas y empresariales de la región. En el marco del compromiso del SENA con el desarrollo rural, la Escuela Nacional de Instructores ha desarrollado un programa integral de formación para instructores en áreas temáticas fundamentales para el progreso del campo colombiano. Durante el periodo de julio 2023 a junio del 2024, se han capacitado un total de 1.129 instructores en las siguientes áreas agrícolas, desarrollo ambiental, artesanías y Desarrollo Rural y Comunitario.

¡El SENA certifica las competencias laborales de más de 20.000 personas de la Economía Popular!

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ofrece un programa de evaluación y certificación de competencias laborales dirigido a trabajadores de la economía popular. Este programa busca reconocer las habilidades y conocimientos adquiridos por estas personas a lo largo de su experiencia laboral, independientemente de cómo y dónde hayan sido obtenidos.

Durante el periodo de julio 2023 a mayo de 2024, se certificaron 18.570 personas en proyectos de economía popular, expidiendo un total de 23.033 certificaciones. Se realizaron iniciativas a nivel nacional, como la Certificación Full Popular y la Certificación para Servicio Doméstico, donde se certificaron 4.112 personas en total. Además, se llevaron a cabo Certificaciones regionales en Caldas, Santander y Norte de Santander, enfocadas en oficios como tenderos y trabajadores de plazas de mercado, beneficiando a 437 personas.

El SENA cuenta con una oferta específica de 177 oficios para certificar las competencias de trabajadores de la economía popular, incluyendo reciclaje, venta de productos, manipulación de alimentos, servicio doméstico, cuidado de personas y artesanías. En abril de 2024, se realizó la Certificación Full Popular a nivel nacional, con 4.542 preinscritos. Adicionalmente, el SENA ha adaptado su reglamentación para permitir que las personas con certificación de competencias laborales en el sector de la economía popular puedan participar en las convocatorias del Fondo Emprender para financiar proyectos de emprendimiento.

¡Más de 1.200 personas empoderadas! Las Mesas Sectoriales del SENA impulsan el reconocimiento y desarrollo de competencias en la economía popular.

Las Mesas Sectoriales del SENA han consolidado su rol como plataforma clave para el desarrollo de la economía popular en Colombia. Durante el 2023, se





realizaron más de 9 eventos enfocados en este sector, beneficiando a más de 1.200 personas. Se elaboraron o actualizaron cerca de 15 Estándares de Competencia Laboral para ocupaciones de la economía popular, sirviendo de base para programas de formación y evaluación. Se vincularon más de 50 organizaciones de este sector a las Mesas, permitiendo un acompañamiento especializado y la realización de ferias y eventos. Las 36 Mesas Sectoriales del comercio y servicios han facilitado la creación de alianzas estratégicas entre actores del sector, como la alianza con US Weath en la Mesa de Procesamiento de Alimentos, que derivó en la creación del capítulo de Panadería artesanal y tradicional. En definitiva, las Mesas Sectoriales del SENA han demostrado ser un instrumento fundamental para el impulso de la economía popular en Colombia, a través del reconocimiento y desarrollo de competencias laborales, la actualización de estándares, la vinculación de organizaciones, la creación de alianzas estratégicas y la capacitación.

Desde el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales se realizará la creación de la comisión de economía popular con la finalidad de abordar las temáticas que ayuden a fortalecer y posicionar el rol que cumple la población en las actividades de la economía popular, así como generar alianzas, desarrollar proyectos que permitan el cierre de brechas de capital humano, de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.

2.5.1 Política pública para la economía popular (EP)

A fin de formular las líneas de política pública para la Economía Popular y coordinar las acciones necesarias para el reconocimiento, defensa, asociación libre, y fortalecimiento para promover la sostenibilidad de la economía popular, se creó con el artículo 74 de la Ley 2294 de 2023 el Consejo Nacional de Economía Popular como organismo asesor y consultivo del Gobierno Nacional, integrado por entidades públicas del orden nacional, entidades territoriales y representantes de la EP. Adicionalmente, con el Decreto 2185 del 18 de diciembre de 2023, se reglamentó dicho Consejo que lideran Mintrabajo y MinCIT para el desarrollo de políticas, lineamientos, y acciones en el marco de mesas técnicas de trabajo.

¡Las economías populares en la asociatividad solidaria, una apuesta para generar territorios asociativos solidarios!

La Unidad Solidaria en cumplimiento de la función de “Diseñar, adoptar, coordinar, ejecutar y promover los planes, programas y proyectos asociados **con la economía solidaria, popular, comunitaria y social** en el marco de la Agenda de la Asociatividad Solidaria para la Paz” en 2023 trabajó en la estructuración de **11 circuitos asociativos solidarios** que integran diferentes territorios del país.



1	Circuito Asociativo Solidario Turístico, Artesanal y Comercial de Cesar, Magdalena y la Guajira
2	Circuito Asociativos Solidario para la transformación del Cacao de Arauca
3	Circuito Asociativo Solidario para la Reactivación del Centro de Bogotá
4	Circuito Asociativo Solidario del Guaviare
5	Circuito Asociativo y Solidario del Amazonas
6	Ren Nacional de Cafeteros – CAFESOL
7	Circuito Asociativo Solidario Ecorregión Tatacoa
8	Circuito Asociativo Solidario de Buenaventura
9	Circuito Asociativos Solidario Norte del Valle
10	Circuito Asociativo Solidario de Quibdó
11	Circuito Asociativo Solidario del Catatumbo

Estos circuitos asociativos solidarios, permiten la conformación de **territorios asociativos solidarios** mediante el fomento de la economía solidaria, popular, comunitaria para generar cambios estratégicos que permitan la revitalización económica, social, ambiental, cultural y política desde los territorios de manera articulada con todos los sectores y actores, considerando sus diversidades y bajo una democracia que haga posible una era de paz.

En 2023, con el fin escuchar a las comunidades, conocer de cerca sus problemáticas y trabajar articuladamente en el diseño de Agendas Comunes Territoriales que configuran los Circuitos Asociativos Solidarios, a partir del fomento de la asociatividad solidaria, en el 2023, la Unidad Solidaria, adelantó **Asambleas Territoriales de Economía Solidaria, Popular y Comunitaria** a nivel nacional, en los que participaron **8934 personas** de los 32 departamentos del país.

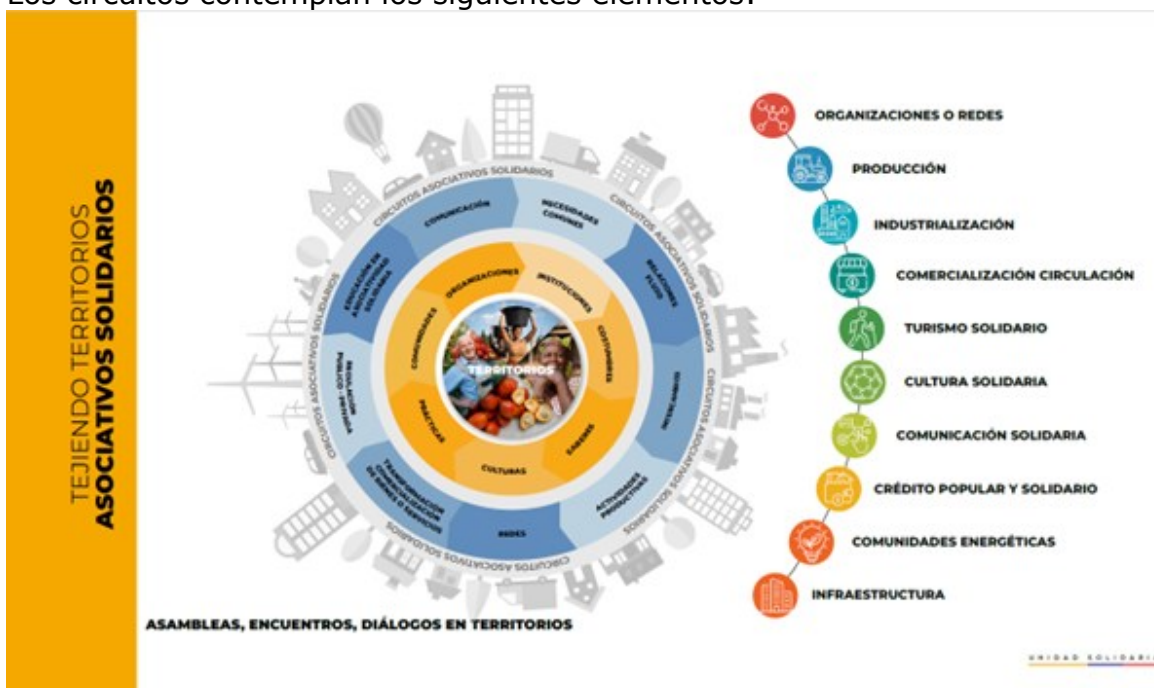
Durante el año 2024, se continua con el fortalecimiento de los 11 circuitos asociativos solidarios, y se han identificado 21 circuitos adicionales:

1	Circuito Asociativo Solidario Agroindustrial y Artesanal de Bolívar y Sucre
2	Red Solidaria de Trabajadoras y Trabajadores de la Tierra de Antioquia - REDSOL
3	Circuito Asociativo Solidario De Producción, Transformación y Comercialización De Productos Agropecuarios De Risaralda
4	Circuito Asociativo Solidario Del Embalse Amaní En El Alto Oriente y Magdalena Caldense
5	Circuito Asociativo Agroindustrial y Turístico De La Guainía
6	Circuito Asociativo Solidario y Popular del Meta
7	Circuito Asociativo Solidario Productivo y Turístico y Guapi
8	Circuito Asociativo Solidario Productivo y Turístico De Tumaco.
9	Circuito Solidario Agroindustrial y Etnoturístico Del Putumayo

10	Centro De Transformación Agroindustrial Asociativo De Las Provincias De Tundama – Sugamuxi
11	Circuito Asociativos Turístico Solidario del Norte de Nariño
12	Circuito Asociativo Turístico Solidario del Atlántico
13	Circuito Asociativo Solidario del Cauca
14	Circuito Asociativo Turístico Solidario de Córdoba
15	Circuito Asociativo Solidario de Cundinamarca
16	Circuito Asociativo Turístico Solidario de Vichada
17	Circuito Asociativo Turístico de San Andrés
18	Circuito Asociativo Solidario del Quindío
19	Circuito Asociativo Solidario de Vaupés
20	Circuito Asociativo Solidario de Casanare
21	Circuito Asociativo Solidario de Magdalena Medio

Para lograr consolidar Territorios Asociativos Solidarios la entidad impulsa y fomenta circuitos asociativos solidarios que integran diferentes territorios del país y nacen de los espacios de diálogo y concertación con las comunidades.

Los circuitos contemplan los siguientes elementos:



¡Impactamos positivamente en la cultura del emprendimiento en el país en más de 24.600 personas de la Economía Popular!

En el periodo enero – junio de 2024, fueron orientados en la Ruta Emprendedora SENA, 24.629 emprendedores de la economía popular y 4.343 emprendedores



recibieron entrenamientos en habilidades blandas y técnicas de emprendimiento. La caracterización medible a esta población se realizó a partir de la vigencia 2024, alineada con la política del Gobierno Nacional para la focalización en la atención a esta población y la definición de una ruta diferenciadora para ellos. Esta población se caracteriza en los 33 departamentos a nivel nacional.

iVinculación a la Red Iberoamericana de Fomento a la Economía Social y Solidaria!

Acciones: En ciudad de México se realizó en enero del 2024 el lanzamiento de la Red Iberoamericana de Fomento a la Economía Social y Solidaria, liderada por España, y con la participación de países como Brasil, Chile, Portugal, Colombia, Guatemala, Cuba y México, con lo que se busca fortalecer las relaciones entre estos países e implementar algunos de los objetivos de la ONU, aunando al mayor número posible de países de la región comprometidos en la promoción de la economía social para intercambiar experiencias y políticas públicas. Cabe resaltar que la Red Iberoamericana del Fomento de la Economía Social y Solidaria es un instrumento de cooperación que va a potenciar la democracia y la justicia social en el conjunto de los países iberoamericanos, además de fortalecer el trabajo decente, los derechos y el sistema de bienestar, para crear sociedades más inclusivas

iPreparación Encuentro Internacional de Economías para la Vida Ecoovida!

Desde el mes de febrero del 2024 hasta la fecha se ha realizado la preparación del Encuentro Internacional de Economías para la Vida Ecoovida que se realizará en Cali en el marco de la COP16 como un encuentro de las organizaciones solidarias, comunitarias y populares de orden internacional para establecer una agenda internacional de fomento de la asociatividad que promueva otras formas de hacer economía que cuiden la vida. El encuentro tendrá 10 foros temáticos y espera una participación de 3.000 personas de orden nacional y regional, que además del encuentro académico tendrán la oportunidad de realizar una experiencia de reconocimiento del territorio a partir de las rutas turísticas solidarias de Buenaventura, Norte del Valle, Cali, Santander de Quilichao, entre otras

2.5.5 Economía popular en el campo colombiano

iLa economía popular se fortalece con Full Popular!

La estrategia Full Popular del SENA ha brindado formación profesional integral a personas de la economía popular a través de 57.008 cupos matriculados a junio





de 2024. Esta iniciativa, creada en el 2023, busca contribuir al crecimiento y la sostenibilidad de este sector fundamental de la economía colombiana.

A través de programas de formación complementaria y titulada, Full Popular ha empoderado a miles de personas con las herramientas y el conocimiento necesarios para fortalecer sus capacidades técnicas, productivas y comerciales. La estrategia ha llegado a 29 regionales del país, incluyendo Distrito Capital, ofreciendo formación en diferentes niveles y en diversas áreas como artesanías, salud y seguridad en el trabajo, maquillaje, TICS y servicio al cliente.

El impacto de Full Popular ha sido significativo, permitiendo que las comunidades de la economía popular mejoren su productividad, aumenten sus ingresos y fortalezcan sus negocios. Esto ha contribuido al crecimiento general de la economía popular en Colombia y ha sentado las bases para un futuro más próspero para este sector.

La estrategia Full Popular es un ejemplo del compromiso del SENA con el desarrollo económico y social del país. Al brindar oportunidades de formación y capacitación a las personas de la economía popular, el SENA está contribuyendo a construir un futuro más equitativo e incluyente para todos los colombianos





Trabajo



8

Asociatividad solidaria para la paz

La Agenda de Asociatividad Solidaria para la Paz (ASPP) tiene como propósito fomentar la articulación con todos los sectores del Estado, posicionando e impulsando la economía social, solidaria, popular y comunitaria para la inclusión social y productiva de las mujeres, la población en proceso de reincorporación, las víctimas del conflicto armado, las comunidades étnicas, los jóvenes, la población con discapacidad, la población que autónomamente genera sus propias iniciativas laborales, los campesinos y campesinas; entre otras poblaciones prioritarias; fortaleciendo el desarrollo de las capacidades asociativas, solidarias y productivas; contribuyendo al fortalecimiento del tejido social, la sostenibilidad económica y ambiental de las organizaciones, logrando la generación de ingresos, mejoramiento de condiciones de vida, la dinamización de la economía local y alcanzando la asociatividad territorial para el cambio hacia la paz total.

Las acciones de la Unidad Solidaria, en la implementación de las líneas de la ASPP, se desarrollan a través de dos instrumentos:

II. Programa de Asociatividad Solidaria (PASO)

¡En 2023, se fomentaron 895 organizaciones solidarias beneficiando a 12.294 personas!

El PASO es un programa diseñado en 2023 para el fomento de los territorios asociativos solidarios a través de organizaciones solidarias, populares, comunitarias y sociales. A continuación, se presenta la siguiente caracterización poblacional de los beneficiarios directos- vigencia 2023 **(12. 294 personas)**

Tabla 43. Caracterización poblacional de los beneficiarios PASO

Indígena	Negra	Afro	Raizal	Palenquera	Víctima	Cabeza de familia	En proceso de Reintegración	En proceso de Reincorporación	Mujeres	LGBTI Q+
1388	307	2355	86	18	2938	8835	167	569	6860	150

Tabla 44. Número de organizaciones lideradas por población específicas

Indicadores	Metas Cuatrienio	Avance 2023
No. de organizaciones lideradas por mujeres fomentadas. Por vigencia	732	209
No de organizaciones lideradas por comunidades indígenas por vigencia	40	76
No de organizaciones lideradas por comunidades Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera por vigencia	296	196
No de organizaciones lideradas por población víctima por vigencia	115	74

Indicadores	Metas Cuatrienio	Avance 2023
No de organizaciones lideradas por población en proceso de reincorporación por vigencia	250	40

Los procesos de fomento adelantados en el territorio, han permitido aportar al cumplimiento de los compromisos que la Unidad Solidaria ha adquirido, en el marco de diferentes políticas públicas, dentro de ellas, PLANFES, el Conpes 3931 del 2018, Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP; el Conpes 3955 del 2018, Estrategia para el Fortalecimiento de la Acción Comunal en Colombia; el Conpes 4051-2021, Política Pública para el Desarrollo de las Organizaciones de Economía Solidaria. Durante el primer cuatrimestre del 2024, la Unidad Solidaria adelantó las etapas precontractuales encaminadas al fomento de la asociatividad en territorio, esto con el fin de, a partir de convenios regionales con aliados públicos y privados de reconocida experiencia e idoneidad en el territorio, garantizar la cobertura de al menos 600 organizaciones atendidas a nivel país, cifra que tiende a aumentar por la dinámica asociativa territorial y por la acogida que han tenido los Circuitos Asociativos Territoriales.

¡Cinco Compromisos regionales durante actividades de promoción 2023 y 2024!

Durante el segundo semestre de 2023 y el primer semestre de la vigencia 2024 se generaron los siguientes compromisos regionales

- Asamblea Nacional de Cooperativas Cafeteras Pitalito – Huila
Fecha: 16 de agosto 2023
Acciones: En Pitalito, el municipio que más produce café en Colombia, se adelantaron 4 mesas temáticas en las que los representantes de las cooperativas y de las entidades de Gobierno discutieron temas de crucial importancia para el sector cooperativo cafetero como: Asociatividad y formalización en el sector solidario; Financiamiento y crédito para el sector cafetero; Apoyo a la producción cafetera en clave de transición energética; y Apoyo a la industrialización y comercialización cafetera. De esta asamblea la Unidad Solidaria quedó con el compromiso de promover la Red Nacional de Cafeteros Solidarios – Cafesol.
- Jornada del Gobierno con el Pueblo, en el litoral pacífico
Lugar y fecha: Guapi (Cauca) 2 de febrero de 2024
Acciones: La Unidad Solidaria propuso tres ejes para el fortalecimiento territorial que se refieren a la cadena de producción de la pesca artesanal, turismo solidario y producción agropecuaria en Tumaco y Guapi, además del fortalecimiento del componente de comercialización solidaria con la instalación de tres Tiendas Solidarias en Cali, Popayán y Pasto.

- Consolidación el circuito asociativo y solidario del norte del Valle
Lugar y fecha: El Dovio, Obando, La Unión, Roldanillo, Toro y Buenaventura (Valle del Cauca). 11 de marzo de 2024
Acciones: Circuito Asociativo y Solidario del Norte del Valle buscará el fortalecimiento económico y solidario de los municipios El Dovio, Obando, La Unión, Roldanillo y Toro a graves de la producción, transformación y comercialización de productos agropecuarios.
- Encuentro territorial economías para la vida – Gobierno con el Pueblo Arauquita
Lugar y fecha: Arauquita (Arauca) 14 de marzo de 2024
Acciones: Poner en marcha la estrategia de industrialización solidaria con los pequeños cacaoteros del departamento, en cabeza de la Unidad Solidaria, a través de un modelo cooperativo para que los cacaoteros de Arauca sean los dueños de un sistema de industrialización que les permita ir más allá de la comercialización de la materia prima. Con este objetivo, el Gobierno anunció una inversión a través del Banco Agrario de \$15.000 millones para construir siete centros de acopio, de fermentación y secado para el cacao. La Unidad Solidaria es la encargada de consolidar la base asociativa de la región para este propósito.
- Consolidación el Circuito Asociativo y Solidario de Buenaventura
Lugar y fecha: Buenaventura 10 de abril de 2024
Acciones: El circuito Asociativo Solidario de Buenaventura tiene tres frentes de trabajo; producción e industrialización Pesquera, Industria textilera y de confección, y turismo solidario, la Unidad Solidaria tiene el compromiso de realizar el fomento del modelo asociativo cooperativista para la administración de parte de las organizaciones de base de Buenaventura sobre el Muelle 13.

¡Dos procesos de cooperación internacional para la asociatividad solidaria!

En lo transcurrido de 2024 se han desarrollado y gestionado dos procesos de cooperación internacional para la asociatividad solidaria

- Vinculación a la Red Iberoamericana de Fomento a la Economía Social y Solidaria
Acciones: En ciudad de México se realizó en enero del 2024 el lanzamiento de la Red Iberoamericana de Fomento a la Economía Social y Solidaria, liderada por España, y con la participación de países como Brasil, Chile, Portugal, Colombia, Guatemala, Cuba y México, con lo que se busca fortalecer las relaciones entre estos países e implementar algunos de los objetivos de la ONU, aunando al mayor número posible de países de la región comprometidos en la promoción de la economía social para intercambiar experiencias y políticas públicas. Cabe resaltar que la Red



Iberoamericana del Fomento de la Economía Social y Solidaria es un instrumento de cooperación que va a potenciar la democracia y la justicia social en el conjunto de los países iberoamericanos, además de fortalecer el trabajo decente, los derechos y el sistema de bienestar, para crear sociedades más inclusivas

- Preparación Encuentro Internacional de Economías para la Vida Ecoovida
Acciones: Desde el mes de febrero del 2024 hasta la fecha se ha realizado la preparación del Encuentro Internacional de Economías para la Vida Ecoovida que se realizará en Cali en el marco de la COP16 como un encuentro de las organizaciones solidarias, comunitarias y populares de orden internacional para establecer una agenda internacional de fomento de la asociatividad que promueva otras formas de hacer economía que cuiden la vida. El encuentro tendrá 10 foros temáticos y espera una participación de 3.000 personas de orden nacional y regional, que además del encuentro académico tendrán la oportunidad de realizar una experiencia de reconocimiento del territorio a partir de las rutas turísticas solidarias de Buenaventura, Norte del Valle, Cali, Santander de Quilichao, entre otras





Trabajo



9

Transformación productiva, **internacionalización** y acción climática



¡Estrategia de transición empleo de la fuerza laboral, empleos verdes y empleos azules!

En el año 2020 se presentó la actualización correspondiente a la contribución determinada a nivel nacional para Colombia para el período 2020-2030, la cual contiene componentes de mitigación de gases de efecto invernadero, adaptación al cambio climático y los medios de implementación como componente instrumental de las políticas y acciones para el desarrollo bajo en carbono, adaptado y resiliente al clima.

En esta actualización se reconoce tanto al sector trabajo –Ministerio del Trabajo– como a la Transición Justa de la Fuerza Laboral como un elemento transversal e integrador que articula los Objetivos de Desarrollo Sostenible –de la Agenda 2030– con la ya mencionada NDC.

En las bases conceptuales del Plan nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, se reconoce la necesidad de crear una estrategia de transición justa de la fuerza laboral en respuesta a los procesos de descarbonización. Esta ley refuerza los principios de justicia social y equidad en la transición energética, y proporciona directrices para la diversificación productiva y la reubicación laboral.

También las reformas sociales propuestas por el gobierno nacional incluyen la necesidad de intervenciones en torno a la transición justa de la fuerza laboral y empleos azules, particularmente, en el proyecto de reforma laboral presentada en agosto de 2023, se establecen disposiciones concretas para fomentar la creación y promoción de empleos sostenibles, específicamente en el ámbito de los llamados “empleos azules”. Esta iniciativa responde a la necesidad de diversificar y fortalecer la economía del país, incorporando principios de sostenibilidad y respeto ambiental en el tejido laboral. A continuación, se detalla el enfoque y las medidas contempladas en los artículos 55 y 56 de la reforma, los cuales se centran en los incentivos y la formación necesaria para impulsar esta transición hacia una economía más verde y azul.

“Artículo 55. Incentivos al Empleo Verde y Azul.

El Ministerio del Trabajo, en concordancia con los objetivos de desarrollo sostenible, se compromete a reglamentar y promover incentivos destinados a aquellas empresas que adopten políticas y programas orientados al fomento del empleo verde y azul.” Estos incentivos buscan reconocer y premiar las iniciativas empresariales que formulen, desarrollen e implementen estrategias que contribuyan a la protección del medio ambiente y al mismo tiempo generen oportunidades laborales sostenibles.

Entre las acciones que pueden ser objeto de incentivo se incluye la creación de empleos relacionados con la economía azul, tales como la pesca sostenible, el

turismo marítimo responsable, la acuicultura y la gestión integrada de zonas costeras; de igual manera, la implementación de prácticas empresariales que reduzcan el impacto ambiental de las operaciones, como el uso eficiente de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono y la gestión adecuada de residuos; adicionalmente, incluye la adopción de tecnologías limpias y procesos productivos sostenibles que promuevan la conservación de los ecosistemas marinos y costeros.

Estos incentivos pueden materializarse a través de exenciones fiscales, subsidios directos, acceso preferencial a líneas de crédito con tasas de interés favorables, entre otros mecanismos que estimulen la inversión en empleos verdes y azules.

"Artículo 56. Formación para la Promoción de Empleos Verdes y Azules

El Ministerio del Trabajo, en colaboración con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), asume el compromiso de brindar formación y capacitación a los trabajadores y trabajadoras en áreas relacionadas con los empleos verdes y azules. Esta iniciativa se orienta hacia la adquisición de conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en sectores emergentes de la economía, caracterizados por su enfoque en la sostenibilidad ambiental y la innovación tecnológica."

La formación ofrecida por el SENA se dirige principalmente a dos grupos: Por una parte, **los trabajadores y trabajadoras de sectores económicos en proceso de transición hacia empleos verdes y azules**, o que enfrenten posibles cierres debido a procesos de transformación, considerando que es fundamental proporcionarles las herramientas necesarias para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral y facilitar su inserción en actividades económicas más sostenibles; por otra parte, **los grupos en situación de vulnerabilidad**, con especial énfasis en mujeres y jóvenes, que enfrentan barreras adicionales para acceder al empleo. La capacitación diferenciada y con



Trabajo



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO



ODS N° 8 Trabajo decente y crecimiento económico



Indicador nacional: tasa de formalidad laboral (% de la población ocupada)

Línea base (2015): 50,8 %

Meta nacional a 2018: 52,0 %

Meta nacional a 2030: 60,0 %

Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral, NDC y Contexto normativo

Bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo, el país busca consolidar una estrategia que contribuya a mejorar la calidad de vida y la inclusión social y económica de la población, garantizando no dejar a nadie atrás y contando con un diálogo social que vincule la participación de empleadores, trabajadores y gobierno, así como una activa participación ciudadana en su diseño e implementación. También contará con indicadores de aplicación para este propósito, incluyendo la definición de instancias para su seguimiento, y buscará articularse con la Estrategia de Largo Plazo para la carbono-neutralidad E2050, teniendo en cuenta las realidades territoriales del mercado laboral.

Ahora, con el fin de reglamentar tal esfuerzo a nivel país, se expidió la Ley 2169 de 2021, Ley que tiene por objeto el "Impulso del desarrollo bajo en carbono del país mediante el establecimiento de metas y medidas mínimas en materia de carbono neutralidad y resiliencia climática y se dictan otras disposiciones".



El marco de los compromisos del Ministerio del Trabajo se encuentra en lo estipulado en el Numeral 2 del Artículo 15, así:

“Otras medidas. El Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Comisión Intersectorial de Cambio Climático, y de las entidades competentes, establecerá a más tardar a 2023 la estrategia y acciones de transición justa de la fuerza laboral en el tránsito del país hacia la carbono neutralidad, la cual tendrá como objetivo la generación de nuevas oportunidades de capacitación y formación para el trabajo, y la reducción de brechas en el acceso a empleos verdes, atendiendo de manera prioritaria las necesidades de los segmentos poblacionales más vulnerables”.

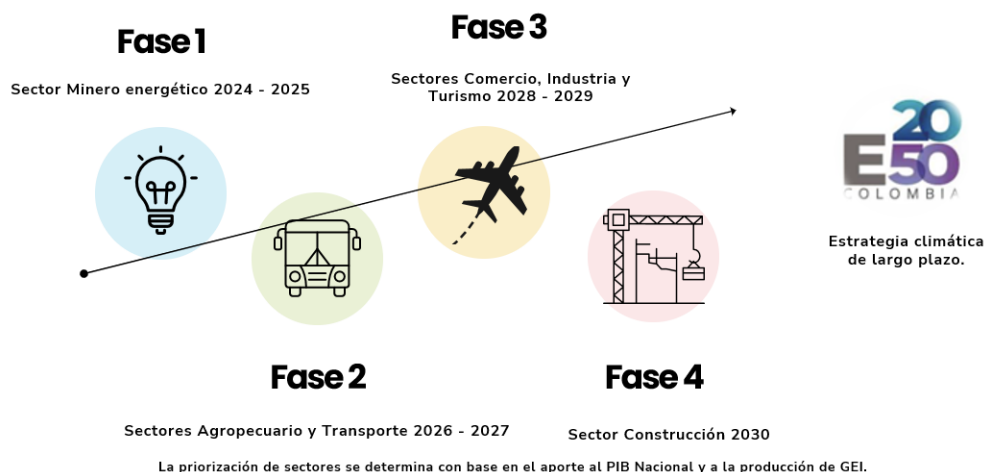
Es así como el Ministerio del Trabajo, en el marco de los compromisos derivados del Acuerdo de París y de la actualización de las contribuciones nacionales determinadas (NDC), formuló la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral, la cual tiene dentro de sus objetivos el establecimiento de nuevas habilidades y competencias y la reconversión laboral, todo con el fin de poder generar empleos verdes, y de no dejar a nadie atrás, en un horizonte responsable y sustantivo de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Avance y cumplimiento:

A 2023 se entregó para validación interna, el documento que contiene tanto el diagnóstico general de la Estrategia de Transición justa de la Fuerza Laboral con el análisis del panorama nacional, como el diseño y formulación de la Estrategia y de su plan de implementación con ejes de medida, objetivos estratégicos y líneas de acción a desarrollar en cada uno de los sectores a intervenir a nivel nacional y de acuerdo a las fases programadas de 2024 a 2030, tal como se ilustra en las siguientes imágenes.



FASES DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TRANSICIÓN JUSTA DE LA FUERZA LABORAL



3.2 Reconversión Laboral – DMF

En el marco del proceso de reconversión laboral liderado por el Ministerio de Trabajo, la Unidad ha participado en la articulación de acciones en la ruta de reconversión, donde la entidad cuenta con compromisos en los siguientes hitos: 3. Ejecución Acuerdo Final Reconversión y 4. Seguimiento y Ejecución Rutas de Servicios de Reconversión; para ello se plantearon las siguientes acciones las cuales están sujetas a la caracterización que realizará el Ministerio de Trabajo como insumo base para el inicio de la fase de implementación.

Tabla 2- Acciones propuestas



Trabajo

3. Ejecución Acuerdo Final Reconversión	Identificación de los prestadores que hacen presencia en los territorios (previamente priorizados por los lineamientos de formación para reconversión laboral concertados en la coordinación técnico-formativa liderada por la dirección de movilidad del Ministerio del Trabajo) y elaboración de un plan de trabajo.
	Análisis específico de datos de la demanda laboral en los territorios priorizados
	Diseñar e implementar los indicadores de calidad y resultado para la correcta prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en las zonas en donde se presenta la reconversión laboral.
	Proporcionar lineamientos a la red de prestadores del SPE para la gestión empresarial en el marco de la reconversión laboral.
	Transferencia de conocimiento a los Prestadores del SPE en los territorios relacionados a las acciones para la reconversión laboral en articulación con el GATT - Ministerio del Trabajo.
	Prestación de los servicios de la ruta de empleabilidad (Registro, orientación, Preselección y remisión) a través de la red de prestadores del servicio público de empleo, a las personas que manifiesten la intencionalidad de acceder a un trabajo formal.
	Orientación ocupacional a la medida para identificar las habilidades y conocimientos requeridos en las industrias y sectores que estén en crecimiento.
	Realizar el monitoreo y acompañamiento a los prestadores de manera que sean oportunos cuando se presenten casos en el territorio nacional de reconversión laboral.
4. Seguimiento y Ejecución Rutas de Servicios de Reconversión	Reporte de acciones realizadas en el marco de las actividades comprometidas por la entidad en la etapa formativa.
	Reporte de acciones realizadas en el marco de las actividades comprometidas por la entidad en la etapa de desarrollo y acompañamiento empresarial.
	Reporte de acciones realizadas en el marco de las actividades comprometidas por la entidad en la etapa territorial

Fortalecimiento de las capacidades laborales de las personas afectadas por la reconversión laboral en Colombia.

El SENA, en articulación con el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Social, ha liderado acciones estratégicas para la reconversión laboral de trabajadores afectados por transiciones energéticas y la prohibición de plásticos de un solo uso, impactando a comunidades en diferentes departamentos de Colombia

El SENA, en alianza con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, ha puesto en marcha un programa integral de reconversión laboral para brindar nuevas oportunidades a los trabajadores afectados por el cierre de empresas en el sector del asbesto, la transición energética y los plásticos de un solo uso. Las acciones del SENA en materia de reconversión laboral han contribuido a mitigar los impactos negativos de las transiciones energéticas y la prohibición de plásticos de un solo uso en el empleo y las condiciones de vida de los trabajadores. Para esto se ha trabajado en los siguientes aspectos:

- **Ruta de Reconversión Laboral y Productiva:** Se diseñó e implementó una ruta para la reconversión laboral de trabajadores del sector del asbesto en el municipio de Campamento, Antioquia, a través de la participación en 6 submesas y la concertación con la comunidad.



- Campaña de sensibilización: Se participó en la Campaña de sensibilización en SST "Minero Seguro tiene futuro" en el municipio de Campamento, Antioquia, llevando la oferta institucional del SENA a los trabajadores.
- Capacitación en energías renovables: Se identificaron dos puntos focales para la capacitación en energías renovables: Termiguajira en La Guajira y Termo Paipa en Paipa. Se definieron 5 acciones en el marco del CONPES 4129 para atender las necesidades de los trabajadores.
- Preparación para la reconversión en plásticos de un solo uso: Se está trabajando en la preparación de una ruta de inicio para la implementación de estrategias de reconversión laboral para trabajadores afectados por la prohibición de plásticos de un solo uso, en cumplimiento del decreto 2192 del 2023.

El Ministerio del Trabajo avanza en la construcción de una ruta tipo para impulsar desde el Sector Trabajo esquemas de reconversión laboral; la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar ha consolidado e implementado un esquema de sesiones de trabajo, procurando impulsar la concreción de acciones articuladas con dependencias internas del Ministerio del Trabajo y entidades adscritas para el diseño de la propuesta operativa para la implementación de la ruta de reconversión laboral del sector Trabajo.

Este esquema de ruta ha procurado partir de la elaboración de un documento que recopile las acciones de la "Caracterización de la Ruta de Reconversión laboral", en el cual se establecen fases de coordinación en temas de i) Formación, ii) acompañamiento empresarial, y iii) articulación interinstitucional entre lo Nacional y lo Territorial, desde el eje transversal de Diálogo Social y la concertación Tripartita. A partir de este esquema, se inició a la agenda de espacios de concertación y construcción con el SENA, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Sociales, además de las direcciones técnicas del Ministerio de Trabajo (i) Dirección de Riesgos Laborales, (ii) Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, y (iii) Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.

Con la expedición de la ley 1968 de 2019 y la Ley 2232 de 2022, que establecen a) eliminar y sustituir el uso del asbesto y b) buscar alternativas de producción y comercialización del plástico de un solo uso, respectivamente, el Ministerio del Trabajo participa activamente de las mesas de trabajo de cada uno de los sectores mencionados.

Para la Ley 1968, en el marco de la Comisión Nacional de Sustitución del Asbesto, la Dirección de Empleo y Subdirección de Formalización, se lideran las acciones establecidas del artículo 5º para elaborar un plan estratégico de Reconversión Laboral. A la fecha, se han desarrollado cinco (5) mesas de trabajo

en articulación con MinCit, Minagricultura, Minsalud, Minminas y SENA, para que cada una de estas entidades aporten acciones concretas para el cumplimiento de cada uno de los objetivos del artículo. La idea es tener un documento final de propuesta de plan antes de finalizar julio del 2024.

Una primera intervención en junio es la jornada de capacitación para los trabajadores de la mina de Campamento – Antioquia. Se les brinda orientación en temas de trámites mineros, actualización normativa minera, sistema de gestión de la SST, beneficios de la formalización laboral, ruta de empleabilidad, equidad de género, etc. La jornada se ha denominado “**Minero Seguro Tiene Futuro**”, dirigida a trabajadores del sector minero, empresarios y actores del sistema general de Riesgos Laborales. Se desarrolla en las instalaciones de la Mina Las Brisas.

Con relación a la Ley 2232, a través de un comité técnico liderado por el Ministerio de Ambiente, la Dirección de Empleo aporta unas acciones estratégicas para intervenir a la población de trabajadores del sector plásticos de un solo uso basados en la Ruta Tipo de Reconversión Laboral del sector trabajo diseñada desde este Ministerio. Se encuentra aún en fase de validación por parte del Comité Técnico. Lo anterior obedece a lo establecido en el artículo 9º, que propone la realización de un plan de adaptación laboral y reconversión productiva, siendo esta última una responsabilidad misional de MinCIT

¡Estrategia de cierre de las brechas de capital humano en los sectores priorizados para la reindustrialización!

¡Impulso a la reindustrialización en Colombia para una economía sostenible, productiva e incluyente, en el marco del CONPES 4129!

¡El SENA da un paso clave hacia la reindustrialización con el diseño de una estrategia de formación para recicladores, la capacitación en sectores priorizados y el avance en la inclusión de competencias laborales!

El SENA, en línea con el CONPES 4129 - Política Nacional de Reindustrialización, está tomando medidas concretas para transformar el sector productivo del país. En este sentido, se destacan los siguientes avances:

Estrategia de formación para recicladores: Se está diseñando una estrategia integral de formación para la población recicladora, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y oportunidades laborales. Esta iniciativa se enmarca en la línea de economía popular del plan de acción de la dirección de formación profesional, en articulación con la Comisión de Regulación de Agua y Saneamiento Básico (CRA).



Capacitación en sectores priorizados: Los sectores priorizados para la reindustrialización del país fueron incluidos en los criterios de la convocatoria de Formación Continua Especializada 2024. Las propuestas viabilizadas serán presentadas para aprobación del Consejo Directivo Nacional (CDN) del SENA, y una vez aprobadas, se determinará el número de trabajadores beneficiados.

Inclusión de competencias laborales: Se está trabajando para incluir las competencias laborales requeridas por las apuestas estratégicas del CONPES 4129 en la certificación nacional. Esta acción iniciará su ejecución en la vigencia 2025.

Programa para unidades productivas rurales: El programa SENA Emprende Rural continúa su desarrollo, con la creación y fortalecimiento de unidades productivas rurales de bienes y servicios. Los resultados de esta acción se podrán reportar en el segundo semestre del año, una vez finalicen los procesos de formación en curso.

Estas acciones del SENA, alineadas con el CONPES 4129, buscan generar un impacto positivo en la reindustrialización del país, incluyendo:

- Fortalecimiento de las capacidades laborales de los recicladores.
- Aumento de la productividad y competitividad en sectores priorizados.
- Creación de nuevas oportunidades laborales.
- Promoción de una economía más sostenible e incluyente.



Trabajo



10

Hacia un Nuevo
Campo Colombiano:
**Reforma
Rural Integral**

Paz Total e Integral

Colpensiones desde sus diferentes planes nacionales, sectoriales, sus metas institucionales y el enfoque diferencial para mujeres rurales, jóvenes, población rural y grupos étnicos a corte de mayo 2024, presenta los siguientes resultados en sus compromisos con el plan progresivo para la población rural:

Nombre de Plan	Meta 2024	Avance	% cumplimiento
Plan Marco de Implementación y Plan Progresivo de protección social y garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales			
Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales	645. 631	561.878	87
Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales de municipios PDET	100. 597	95.944	95
Macrometa sectorial			
Ahorrradores vinculados al programa BEPS con mejores ahorros (*)	276.012	179.529	65
Plan Sectorial – Trabajo			
Ahorrradores rurales con aportes en la vigencia (*)	105.000	54.345	52
Ahorrradores rurales PDET con aportes en la vigencia (*)	15.750	6.717	43
Plan Estratégico Institucional			
Ahorrradores acumulados BEPS (*)	1.216.282	1.119.548	92
Número afiliados iniciales (jóvenes) (*)	192.000	82.678	43
Jornadas étnicas programa BEPS(*)	24	18	75

Tabla 1. Relación avance metas Planes Nacionales, Sectoriales e Institucionales Fuente: Sistema de Información Integrado para el Posconflicto (SIIPO) – Tablero de Control BSC, Colpensiones (*) Corte abril 2024

- **Actividad. Promover el inicio o incremento del ahorro de los vinculados BEPS para acceder al seguro contra riesgos por accidente, enfermedad, fallecimiento y desastres naturales (microseguro BEPS).**

Segmento 1: Ciudadanos que han ahorrado en el programa en vigencias anteriores, pero no en la actual. Con ellos se tiene una asesoría cercana que invita a retomar el ahorro en 2023 y se actualiza en montos y beneficios, (incremento del ahorro).

Segmento 2: Ciudadanos vinculados en cualquier vigencia que no han realizado su primer ahorro. Con este segmento se retoma el objetivo de la vinculación a BEPS, se despejan dudas y se ofrecen los beneficios por ahorrar en el programa, (activación del ahorro).

Durante el año 2023 se logró un impacto de 1.268.309 contactos realizados, los cuales se encuentran ubicados en municipios rurales y 695.033 de municipios

PDET. A continuación, se presenta las actividades consolidadas de la vigencia 2023 de la ruta de acompañamiento al ciudadano:

MES	ESTADO	RURAL	PDET
Enero	Activación de ahorro	1.660	1.457
	Incremento de ahorro	90.000	67.957
Febrero	Activación de ahorro	29.335	15.040
	Incremento de ahorro	46.397	23.608
Marzo	Activación de ahorro	49.366	25.919
	Incremento de ahorro	29.449	15.198
Abril	Activación de ahorro	37.755	19.782
	Incremento de ahorro	115.325	67.521
Mayo	Activación de ahorro	132.742	61.593
	Incremento de ahorro	52.939	22.897
Junio	Activación de ahorro	128.856	51.145
	Incremento de ahorro	65.231	29.563
Julio	Activación de ahorro	118.209	70.725
	Incremento de ahorro	43.579	23.306
Agosto	Activación de ahorro	120.187	76.034
	Incremento de ahorro	45.687	25.525
Septiembre	Activación de ahorro	110.091	71.873
	Incremento de ahorro	51.501	25.890
Octubre	Activación de ahorro	104.352	70.154
	Incremento de ahorro	45.819	27.739
Noviembre	Activación de ahorro	39.038	29.240
	Incremento de ahorro	232.978	32.417
15 de Diciembre	Activación de ahorro	0	0
	Incremento de ahorro	35.091	20.153
TOTAL		1.268.309	695.033

Tabla 2. municipios rurales y de municipios PDET

Fuente: Vicepresidencia Comercial y de Servicio al Ciudadano, COLPENSIONES

En lo corrido de la vigencia 2024, se han obtenido los siguientes resultados, así:

MES	ESTADO	RURAL	PDET
Enero	Activación de ahorro	588	588
	Incremento de ahorro	7.291	7.291
Febrero	Activación de ahorro	955	212
	Incremento de ahorro	4.650	616
Marzo	Activación de ahorro	1.160	79
	Incremento de ahorro	6.826	869
Abril	Activación de ahorro	600	90
	Incremento de ahorro	14.251	1.652
Mayo	Activación de ahorro	765	97
	Incremento de ahorro	28.001	3.586
TOTAL		65.087	15.080

Tabla 3. municipios rurales y de municipios PDET

Fuente: Vicepresidencia Comercial y de Servicio al Ciudadano, COLPENSIONES

- **Actividad: Promover y facilitar el acceso a la asesoría, divulgación, orientación y vinculación al Programa BEPS en la población de municipios rurales y municipios PDET.**

Durante la vigencia 2023 Colpensiones, con el apoyo de aliados, convocó a la población objetivo para ofrecer los beneficios del programa BEPS, logrando impactar más de 5000 ciudadanos mediante las siguientes actividades:

- Convocatoria de la población que agrupan.
- Logística para que la población conozca el programa.
- Comunicación permanente y actualizada de los beneficios del programa.

Para 2024, la actividad se siguió haciendo mediante campañas a través del Contact Center, convocando a los ciudadanos que se encuentran viabilizados y que cumplen requisitos para vinculación al programa BEPS, de la ruralidad y de los municipios PDET; los aliados han sido ARN, Unidad de Víctimas y UARIV, en departamentos como Antioquia y Nariño, puntualmente en los municipios de Turbaco, acercamiento con pescadores y en otros como Montes de María, Canal del Dique, Santa Marta, Cumaribo (Vichada), Sibaté (Cundinamarca), San Juan de Río Seco, Puerto Guzmán, Sutatausa y Ciénaga de Oro.

Contactados y vinculados en la vigencia 2024:

DESCRIPCIÓN	RURAL	PDET
VINCULADOS		
PRIMER SEMESTRE	3.015	401
SEGUNDO SEMESTRE	1.365	187
AHORRADORES		
PRIMER SEMESTRE	15.775	2.053
SEGUNDO SEMESTRE	42.252	5.238

Tabla 4. Resultados. Fuente: Vicepresidencia Comercial y de Servicio al Ciudadano, COLPENSIONES

- **Actividad: Realizar durante la vigencia 2023, 8 jornadas a nivel nacional dirigidas a la población étnica, mediante las cuales se acerque la oferta, se brinde asesoría y educación financiera sobre los mecanismos de protección a la vejez que administra la entidad, como el Régimen de Prima Media – RPM y el Programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, así como de sus beneficios.**

En el tercer trimestre de 2023 se iniciaron las acciones dirigidas a la población perteneciente a grupos étnicos en departamentos como Risaralda, Amazonas, Valle del Cauca, Chocó, Tolima y Santander, entre otros.

Se realizaron 11 jornadas en el año 2023 dirigidas a la población étnica donde se cumplió el objetivo de brindar asesoría y educación financiera sobre los mecanismos de protección para la vejez.

En el primer semestre 2024 se realizaron 21 jornadas con enfoque étnico en los departamentos de Nariño, Cauca, Guainía, Antioquia, Amazonas, Valle del Cauca, Guajira, entre otros. Los aliados en territorio para estas actividades fueron Invermar, Ministerio de Agricultura, alcaldía Olaya Herrera, Cooperativa Multiactiva Nuchoin MALEIWA, alcaldía de La Tola, UARIV, Junta de acción comunal corregimiento la Balastrea, Alcaldía de Inírida y Comercio de Villavicencio, Súper Giros, Gobernación de Antioquia, productores locales y Asodelfines.

- **Actividad: Registro e identificación dentro del sistema de turnos en los Puntos de Atención de Colpensiones, la información del grupo étnico al cual pertenece el ciudadano que es atendido, con el fin de contar con estadísticas de atención a esta población.**

A nivel nacional se tipificó el grupo étnico al cual pertenece el ciudadano que es atendido, con los siguientes resultados:

Mes	Indígena	Negra Afrocolombiana	Raizal	Rrom o Gitano	Palenquero
ENERO	20	917	88	5	
FEBRERO	62	822	115	8	1
MARZO	68	955	148	8	
ABRIL	55	677	121	2	
MAYO	98	1.093	142	1	1
JUNIO	111	1.132	130	3	
JULIO	102	934	108	3	
AGOSTO	65	731	108	4	
SEPTIEMBRE	120	929	155	3	
OCTUBRE	84	875	122	0	1
NOVIEMBRE	71	945	30	3	0
DICIEMBRE	49	734	47	0	1
TOTAL	905	10.744	1.314	40	4

Tabla 5. Grupos étnicos atendidos de enero a diciembre de 2023 en Puntos de atención de Colpensiones

Fuente: Sistema de turnos, Vicepresidencia Comercial y de Servicio, COLPENSIONES

En el primer semestre del año 2024, se atendieron los siguientes grupos étnicos:

Mes	Indígena	Negra Afrocolombiana	Raizal	Rrom o Gitano	Palenquero
ENERO	138	1.467	89	3	0
FEBRERO	144	1.384	114	0	1
MARZO	45	984	41	0	0
ABRIL	71	1.369	63	2	0
MAYO	114	1.333	129	0	2
TOTAL	512	6.537	436	5	3

Tabla 6. Grupos éticos atendidos de enero a mayo de 2024 en Puntos de atención de Colpensiones
Fuente: Sistema de turnos, Vicepresidencia Comercial y de Servicio, COLPENSIONES

¡Implementación del Plan Progresivo por el Sistema Nacional del Cuidado!

Entre julio del 2023 a junio del 2024, según las metas institucionales: formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos dirigidos a la **promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores**, en el marco del plan progresivo "Acuerdos de Paz" se realizó asistencia Técnica a **45** municipios del país, 28 corresponden a municipios rurales o rurales dispersos en los departamentos de Cundinamarca, Risaralda, Huila, Cauca, Santander, Guajira Boyacá y 17 municipios PDET en los departamentos de Norte de Santander, Nariño Vichada, Putumayo y Cauca con un resultado de 1.650 asistentes, principalmente: líderes sociales, rurales, estudiantes, presidentes de juntas de acción comunal, funcionarios públicos, trabajadores independientes. Fuente de financiación, Proyecto de inversión del área, recursos, estrategia plan progresivo, periodo referido \$33.000.000 aproximadamente.

¡El SENA contribuye al desarrollo social, económico, ambiental en las zonas rurales, a la transformación regional y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad en el marco de la Reforma Rural Integral, beneficiando a miles de campesinos colombianos!

El trabajo del SENA en la Reforma Rural Integral ha contribuido significativamente al desarrollo social, económico y ambiental de las zonas rurales de Colombia mediante los siguientes avances:

- **Plan Nacional para la Reforma Rural Integral: Desarrollo social educación rural (pilar 1.4) y Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) – Punto 1.8 Acuerdo final:** El SENA diseñó una oferta educativa focalizada en las necesidades rurales, incluyendo programas de formación auxiliar, operario, técnico, laboral, tecnólogos y formación complementaria o breve. Se ha logrado un incremento significativo en la oferta de cupos para formación técnica, tecnológica y universitaria en las zonas rurales, superando las metas establecidas en el Acuerdo Final de Paz. En julio de 2023 a junio de 2024, se han ofertado 676.795 cupos de formación en municipios PDET, 603.874 de ellos son de formación complementaria o cursos cortos y 72.921 cupos corresponden a formación titulada.
- **Planes de Acción para la Transformación Regional (PATR):** De las 5.000 iniciativas priorizadas por la Agencia de Renovación del Territorio (ART), el SENA está analizando las iniciativas de los siguientes pilares:

- Pilar 4. Educación Rural: análisis y clasificación de las 140 iniciativas presentadas por las comunidades en materia de formación, empleabilidad y emprendimiento. De las cuales se han priorizado para activación 36 iniciativas.
- Pilar 6 Reactivación Económica: En proceso de clasificación de las 170 iniciativas presentadas
- Pilar 7. Sistema para la garantía progresiva del derecho de la alimentación: En proceso de clasificación de las 148 iniciativas presentadas.
- **Plan Nacional Sectorial: Producción agropecuaria y Economía solidaria y cooperativa (Pilar 1.6):** A través del Programa SENA Emprende Rural (SER) ha contribuido con la focalización y ejecución de acciones de formación y emprendimiento en los municipios PDET, así: Durante el segundo semestre de 2023 las personas pertenecientes a las comunidades asentadas en los municipios PDET -indígenas, víctimas de la violencia, personas en proceso de reincorporación, poblaciones afro; entre otras- se beneficiaron así: 60.398 total cupos de formación PDET, 37.438 total cupos femeninos PDET, 22.960 total cupos masculinos PDET y 1.210 unidades productivas rurales y campesinas creadas. En lo corrido de 2024 se beneficiaron personas asentadas en municipios PDET pertenecientes a grupos y comunidades étnicas y personas reincorporadas a través de 54.457 cupos, de los cuales 33.744 fueron para mujeres y 20.707 a hombres y 6 no binarios.

Por otro lado, desde el Fondo Empezar se asignaron recursos por valor de \$17.667.906.898 para 191 planes de negocios impactando en 67 municipios categorizados como PDET o PNIS, en la vigencia 2023.

En la vigencia 2024 a través del Fondo -convocatoria 108- en el primer cierre se asignaron \$21.150.000.000 en 74 municipios PDET.

Desde el programa SENNOVA durante lo corrido de 2024 se ofertaron 2.790 cupos de formación técnica y tecnológica en ciencia, tecnología e innovación, propiedad intelectual y escritura científica, en 17 municipios PDET.

- **Sistema Nacional de Reforma Agraria:** El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha tenido un rol fundamental en el reactivado Sistema Nacional de Reforma Agraria (SNRA), llegando a más de 100.000 personas en zonas rurales de Colombia. A través de acciones de formación, capacitación, asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades emprendedoras, el SENA ha contribuido al desarrollo económico y la consolidación de territorios campesinos e indígenas.

Fortalecimiento del emprendimiento y la empleabilidad rural con enfoque diferencial – SENA.

Formación y oportunidades de emprendimiento a más de 155.000 personas en zonas rurales y PDET; 25.390 corresponden a población con discapacidad, étnica y mujeres, impactando positivamente en su calidad de vida y generando un cierre de brechas entre el campo y la ciudad.

- **Población con discapacidad:** Se han otorgado 3.088 cupos de formación para el emprendimiento rural a personas en condición de discapacidad, de los cuales 1.112 se encuentran en municipios PDET, invirtiendo \$1.223.518.096 pesos, de los cuales \$440.593.304 fueron en municipios PDET.
- **Población rural en general:** Se han otorgado 222.684 cupos de formación para el emprendimiento rural en municipios rurales, rurales dispersos y PDET, de los cuales 21.156 fueron en municipios PDET, invirtiendo \$88.231.186.426 pesos, de los cuales \$ 8.382.366.852 fueron en municipios PDET.
- **Comunidades étnicas:** Se han otorgado 17.851 cupos de formación para el emprendimiento rural a población étnica en municipios rurales, rurales dispersos y PDET, de los cuales 4.234 fueron en municipios PDET, invirtiendo \$7.074.869.667 pesos, de los cuales \$ 1.677.582.778 se invirtieron en municipios PDET.

Fortalecimiento de la reincorporación económica y social de excombatientes a través de programas de formación, emprendimiento y empleabilidad – SENA.

¡El SENA ha brindado formación, oportunidades de emprendimiento y acceso a empleo a los excombatientes en el marco del proceso de reincorporación, contribuyendo a su integración social y económica y al desarrollo de proyectos productivos sostenibles!

- **Programa SENA Emprende Rural (SER):** Se han capacitado a excombatientes a través de 771 cupos en programas relacionados con el desarrollo de habilidades emprendedoras, se han creado 42 unidades productivas y se ha beneficiado a 126 personas en estas unidades.
- **Agencia Pública de Empleo del SENA (APE):** Se han inscrito 447 excombatientes en los aplicativos de la APE, se han realizado 1.215 acciones de orientación ocupacional, se ha orientado a 990 excombatientes y se han logrado 72 colocaciones laborales de excombatientes.
- **Certificación de Competencias Laborales (ECCL):** Se han emitido 110 certificados de competencias laborales a excombatientes, fortaleciendo sus habilidades y aumentando sus posibilidades de acceso a empleo formal.

Estos logros se traducen en:

- Mayor acceso a oportunidades de formación y capacitación para excombatientes, permitiéndoles adquirir las habilidades necesarias para el emprendimiento y el empleo.
- Fortalecimiento de la economía local a través de la creación de unidades productivas y la generación de nuevos empleos.
- Promoción de la reincorporación social y económica de los excombatientes, contribuyendo a la construcción de un país más pacífico y equitativo.

Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores Rurales por el Servicio Público de Empleo.

En el marco del Plan progresivo de trabajadores rurales la entidad cuenta con tres compromisos:

Fortalecer los servicios de gestión y colocación para personas con discapacidad, a través del desarrollo de acciones de socialización y capacitación a diferentes actores territoriales en el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas a nivel rural:

Varias Jornadas de fortalecimiento de los prestadores del Servicio Público de Empleo para la atención de la población con discapacidad.

Socialización de la normatividad relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, dirigida a empresarios.

Desarrollo de una estrategia de comunicaciones para la promoción de la inclusión laboral y productiva de la población con discapacidad.

Adicionalmente, en articulación con el Instituto Nacional para Ciegos (INCI) se brindó asistencia técnica a los prestadores del SPE de Cali, Popayán y Soacha; abordando los Servicios del INCI, generalidades de la discapacidad visual, ajustes razonables y acompañamiento en la ruta de empleabilidad, Certificado de discapacidad; así mismo, se realizó articulación con el Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para el fortalecimiento de la red de prestadores en Girardot y Medellín junto con su área metropolitana, a través del taller “Conociendo la cultura sorda”.

Realizar la gestión y colocación de empleo en municipios rurales y municipios PDET a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, con especial énfasis en la población étnica:

Se realizó trabajo articulado con el Cabildo Indígena de la localidad de Bosa, dando a conocer la oferta institucional para intervenir con acciones en esa comunidad, logrando como resultado la realización de una jornada de registro y orientación laboral con el apoyo del prestador Cafam. Se realizaron mesas de articulación y seguimiento en alianza con la Fundación InspirandoT, para la consecución de potenciales empleadores a través de la gestión de prestadores del SPE, para la consecución de los perfiles solicitados en beneficio de favorecer



la colocación de la población Afrodescendientes y Grupos Étnicos, logrando la consecución de vacantes de las empresas DIAGEO a nivel nacional y Palmar de Altamira en Casanare del grupo Manuelita, se realizó el seguimiento para el envío de los perfiles solicitados por parte de los prestadores Colsubsidio Bogotá, Comfandi Valle y Comfacasanare que apoyaron el proceso de articulación.

Se activó a los prestadores del SPE para el desarrollo de la jornada realizada por el Ministerio del Interior desde la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del programa dirección AFRO en territorio con el objetivo de brindar oportunidades laborales para la población. Así mismo, se llevó a cabo la alianza y articulación con la Dirección de Gestión Interinstitucional de la Unidad de Víctimas para el acompañamiento por medio de los prestadores autorizados de la Unidad del SPE en los diferentes espacios de los planes de intervenciones para los grupos étnicos y víctimas del conflicto. Finalmente, se realizó la articulación con ECOPETROL para la programación de las jornadas de registro en los resguardos indígenas del territorio ancestral LIWINAKA en Puerto Gaitán Meta con los prestadores del sector hidrocarburos y con el programa Juntanza Étnica ACDI VOCA, en donde se buscó incentivar a los prestadores con un auxilio económico para la mitigación de barreras de la población étnica.

Fortalecer la vinculación laboral de las mujeres de acuerdo con el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas a nivel rural y enfoque de género a través del Servicio Público de Empleo:

La Unidad del Servicio Público de Empleo ofrece asistencia técnica constante a los prestadores para promover la inclusión laboral, especialmente para grupos con mayores barreras como las mujeres. Durante el segundo semestre de 2023, se centró en fortalecer capacidades y brindar lineamientos técnicos a los prestadores, con espacios interinstitucionales para promover la vinculación laboral de las mujeres con acciones como:

En el marco de la Certificación de Orientación del Servicio Público de Empleo, se llevó a cabo un taller enfocado en la empleabilidad cuyo propósito fue introducir a las mujeres participantes del departamento de Nariño y la región Caribe al Servicio Público de Empleo; en ese proceso se invitó a las mujeres a inscribirse en diversas vacantes disponibles en la Bolsa Única de Empleo, así como a actualizar o registrar sus hojas de vida mediante la Red de Prestadores. También se realizaron talleres dirigidos a potenciales empleadores, donde el enfoque principal fue presentar el Servicio Público de Empleo a los empleadores, destacando los beneficios tributarios disponibles por la contratación de mujeres; en este espacio se proporcionó orientación sobre cómo registrar vacantes en el SPE.

Se llevaron a cabo dos webinars: En el primero se proporcionaron herramientas a los prestadores para motivar a mujeres a postularse en diferentes vacantes,



abordando temas como afrontar sesgos, e inclusión laboral como un reto convertido en logro; este evento contó con la participación de más de 100 prestadores, quienes lograron fortalecer y complementar los conocimientos brindados en la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género. El segundo webinar, se realizó en colaboración con Mercy Corps el 4 de diciembre de 2023, destacó casos de éxito en la contratación de mujeres, subrayando la importancia de la inclusión laboral como una responsabilidad compartida por todas las partes del ecosistema laboral.

La Unidad del SPE participó en el evento creado por SISMA MUJER en el que se intercambiaron los saberes y las prácticas de entidades públicas para la garantía de la ruta de atención a mujeres víctimas de violencia de género, se socializó qué es el Servicio Público de Empleo, el ecosistema de empleabilidad, formas de articulación con entes territoriales, composición de la red de prestadores, acciones realizadas desde la estrategia de Género para la atención de las mujeres víctimas de VBG a los equipos de las alcaldías de Chocó, Guajira y Nariño. Esta jornada tuvo lugar en Medellín los días 19 y 20 octubre del 2023. La Unidad ha participado de manera activa en el Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas – CERREM- donde se articularon acciones para la empleabilidad dirigidas a las mujeres que cuentan con medidas de protección. Se ha realizado acompañamiento técnico con enfoque de empleabilidad al decreto proyectado por el Ministerio del Trabajo, para establecer la ruta de empleabilidad, formalización y emprendimiento que se implementará en las Casas de Refugio para atender a mujeres víctimas de VBG que se encuentran o han estado en situación de acogida. Al respecto se viene avanzando con el acompañamiento de la OIT en el diseño de pilotos de atención en casas refugio en Medellín y Barranquilla.

En el marco de la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género, se prestaron los servicios de gestión y colocación de empleo con la activación de la Red de Prestadores en los municipios de San Miguel (Putumayo) a 76 personas y Cantagallo (Bolívar) a 575 personas.

Adicionalmente, finalizando el mes de julio de 2023 la Unidad el SPE implementó la *Estrategia Integral de Inclusión Laboral para víctimas del conflicto armado*, por medio de la suscripción de un convenio de cooperación con la Organización de Estados Iberoamericanos, en el cual se promovió, entre otras acciones, la colocación de mujeres y mujeres víctimas del conflicto armado, con el acompañamiento de profesionales de gestión y promoción regional, mediante la aplicación y promoción de una estrategia de gestión empresarial que vinculó al sector privado y favoreció el uso masivo del Servicio Público de Empleo como canal formal para la publicación de vacantes, a través de la red de prestadores, logrando la atención de más de 1.000 mujeres. Como acciones adelantadas en este marco, se articuló con empresas, prestadores del SPE y asociaciones de víctimas en los municipios reportados, logrando la presentación efectiva de propuestas y la focalización de la población.

Por otro lado, durante lo corrido de la vigencia 2024, se han realizado acciones para personas con discapacidad, población étnica y las mujeres con el fin de dar cumplimiento a los tres compromisos de la entidad en el plan progresivo; para la población perteneciente a grupos étnicos se han implementado acciones para fortalecer e incentivar la vinculación laboral de esta población, entre ellas, se realizó una articulación con el Ministerio del Interior para participar en una jornada en Jamundí, Valle del Cauca, donde se ofreció la oferta institucional a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA.

En marzo, se socializó la estrategia de inclusión laboral dirigida a la población étnica con la Dirección de derechos colectivos de la Unidad para las Víctimas. El objetivo fue sumar esfuerzos para apoyar a la población étnica en el marco de los Decretos Ley 4633, 4634 y 4635 de 2011. Como resultado, se logró articular la transversalización del enfoque psicosocial y se programaron sesiones informativas para la población, así como un taller con enfoque psicosocial en el mes de mayo.

El 8 de marzo en el marco del día internacional de la Mujer, la unidad del SPE realizó un seminario llamado "Mujeres en el empleo, un camino hacia la igualdad" en donde se discutió sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral formal en Colombia entre los años 2022 y 2023, y las estrategias de cierre de brechas, mitigación de barreras y generación de oportunidades en materia de empleo para las mujeres; este evento fue realizado junto con la Universidad del Rosario.

Durante el mes de mayo, se brindó capacitación entre la Unidad del SPE y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP a las entidades públicas del orden territorial (gubernaciones, alcaldías, secretarías de educación, etc.) y a agencias y bolsas de empleo con el fin de promover la vinculación laboral de servidores públicos con discapacidad en cumplimiento del decreto 2011 del 2017. Las capacitaciones se realizaron los días 3, 10 y 17 de mayo con la participación de 280 personas.

Sumando a lo anterior, se brindó capacitación los días 28 y 29 de mayo a las agencias de empleo de los entes territoriales de Antioquia sobre la estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad y sus beneficios tributarios y económicos. Adicionalmente, desde el mes de mayo se viene adelantando con el Programa Pacto de Productividad la elaboración/actualización de documentos técnicos para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Además de lo anterior, la red de prestadores viene desarrollando acciones en el territorio nacional para la atención de mujeres a destacar como:

En el mes de abril, en el municipio de Envigado, Antioquia se realizó la feria de empleabilidad en donde se atendieron alrededor de 130 mujeres en orientación de servicios y orientación laboral; se registraron 127 personas, se orientaron laboralmente a 24 personas.

En el municipio de Montería, Córdoba se realizó jornada de registro y actualización de HV en el CC Nuestro en el municipio de Montería, el stand de la Agencia de Empleo estuvo durante 5 días en el Centro Comercial haciendo promoción de los servicios de la misma logrando la atención a un total de 153 oferentes en el mes de febrero.

Se realizó una feria de empleo en el mes de febrero en un punto estratégico del centro del municipio de Leticia, Amazonas el cual tenía como objetivo dar a conocer los servicios y el registro de buscadores de empleo y vacantes logrando el registro de 20 buscadores de empleo entre ellos mujeres.

En Puerto Gaitán, Meta el 27 de febrero se realizó jornada de registro y actualización de hojas de vida por medio de brigada móvil en resguardo indígena domo plana y vereda Planas se logró el registro de 7 hombres, 4 mujeres y la orientación de 47 oferentes.

Se realizó una jornada de registro y actualización de hojas de vida en el municipio de Nunchia Casanare en articulación con la Alcaldía logrando 7 registros nuevos de hombres, 10 registros nuevos de mujeres y la actualización de datos de 33 hombres y 22 actualizaciones de mujeres y se desarrolló un taller de orientación ocupacional.

En el municipio de Galapa, Atlántico se realizó una convocatoria para la obtención de cargos estipulados por una empresa del sector logrando cerca de 60 personas registradas el 2 de mayo.

El SENA, en el mes de marzo realizó en 33 departamentos de Colombia ferias de empleo para mujeres, divulgación de servicios para población víctima y rueda de negocios para emprendedores, víctimas y mujeres logrando el registro de 1.769 empresas, 18.739 Vacantes, 37.316 Postulaciones.

En el departamento del Valle del Cauca, en lo corrido del año a través del prestador Comfandi se han realizado acciones para mujeres y otras poblaciones en los municipios de Jamundí, Candelaria, Palmira, El Cerrito, La Unión, Bugalagrande, Tuluá, Zarzal, Guadalajara de Buga, Cartago como jornada de registro, jornada de empleo, prestación de servicios de orientación, realización de talleres logrando la atención de más de 1.400 personas.

Tabla 7. Cumplimiento de indicadores 4º. Trimestres 2023 y 1er trimestre 2024- Municipios PDET

La Unidad del Servicio Público de empleo durante el cuarto trimestre de 2023 en los municipios Pdet logró			
Indicadores	PcD	Mujeres	Étnicos
Registros	138	19.689	
Orientaciones Entrevistas	133	17.154	

Orientaciones Talleres	193	14.897	
Colocaciones	36	5.016	448
La Unidad del Servicio Público de empleo durante el primer trimestre de 2024 en los municipios Pdet logró			
Indicadores	PcD	Mujeres	Étnicos
Registros	264	19.592	
Orientaciones Entrevistas	219	15.795	
Orientaciones Talleres	316	21.098	
Colocaciones	67	5.855	485
<i>** Para el dato de étnicos la fuente de información es SISE, para PcD y Mujeres la fuente de información es toda la red de prestadores **</i>			
<i>** Se muestra una mayor desagregación a nivel municipal en el archivo adjunto **</i>			

La Unidad del Servicio Público de Empleo en el marco del Decreto Ley 899 de 2017, "por el cual se establecen medidas e instrumentos para la reincorporación económica y social, colectiva e individual de los integrantes de las FARC-EP", creó la Estrategia de Inclusión Laboral, denominada: "EmpleaPaz". Dicho proceso se fortalece mediante la asesoría a los prestadores del servicio público de empleo y otros actores del mercado laboral en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas y el acuerdo de paz:

Con el contexto anterior, se han realizado acciones orientadas a: socializaciones de vacantes para personas en proceso de reincorporación, articulación de estrategias laborales con instituciones colaboradoras que permiten fomentar el acceso laboral, asistencias a jornadas de reinducción, nivelación de conocimientos respecto a las personas en proceso de reincorporación, transferencias de conocimiento respecto a la población, jornadas de registro y construcción de la guía de ajustes a la ruta de empleabilidad para población en proceso de reincorporación.

Así mismo, se llevaron a cabo acciones en el marco del Convenio Interadministrativo 076 de 2021 entre la Unidad del SPE y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN, cuyo fin es articular y fortalecer los servicios de gestión prestados por las agencias y bolsas de empleo que conforman la red de prestadores, para que la población reincorporada se sienta mejor atendida y se les facilite su acceso a las oportunidades laborales y tiene vigencia hasta el mes de abril del año 2025. Teniendo en cuenta el convenio, se realizaron cruces de información con la ARN y se elaboraron planes de acción para la operativización de la estrategia de personas en proceso de reincorporación para las vigencias 2023-2024.

Además, se realizaron comités técnicos con los profesionales de la ARN en los que se socializaron los resultados de los cruces de la información y planes de trabajo para la vigencia 2023 y 2024, que permitieron evidenciar el alcance con

la ruta de empleabilidad que se ha realizado con las personas en proceso de reincorporación y a partir de allí la concertación de acciones. En el mes de mayo del 2024, se realizó una transferencia de conocimientos donde la ARN expuso las características de la población que atiende, lo cual, permitió realizar ajustes correspondientes en el plan de trabajo de EmpleaPaz-2024 e incluir acciones con personas en proceso de reintegración, personas en proceso de reincorporación, personas de la ruta de atención diferencial y personas en justicia y paz.

Es importante tener presente como resultado de las acciones realizadas, que para el tercer trimestre del 2023 se tenían registrados en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) 1.585 personas en proceso de reincorporación, de los cuales 889 fueron orientados, 627 fueron enviadas sus hojas de vida y 157 obtuvieron un empleo. Si se observa la información de la gestión solamente para el año 2023 y el primer trimestre del 2024, se halla que para este periodo hubo 182 nuevos registros de personas en proceso de reincorporación, 125 orientados; 1.870 remisiones de hojas de vida, pertenecientes a 273 personas en proceso de reincorporación inscritas en el Sistema; y se lograron 179 colocaciones, de 150 personas pertenecientes a esta población.

Canastas de Paz

La Superintendencia de Subsidio Familiar ha continuado acompañando la iniciativa "*Canastas de Paz*", corresponde a un esfuerzo de articulación entre las Cajas de Compensación Familiar y organizaciones de campesinos, de víctimas del conflicto armado, de mujeres, de indígenas y firmantes del acuerdo de paz, para la comercialización de productos de la región en las sedes recreacionales de dichas Corporaciones. De esta forma, se ha permitido a cientos de emprendimientos en diversas regiones del país exhibir sus productos, dinamizando positivamente sus propuestas productivas y generando decenas de millones de pesos en beneficios, como es el caso de las Cajas de Compensación Comfasucre y Comfamiliar Huila.

Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES)

El **PLANFES** es el documento de política pública por el cual se establecen los lineamientos para el fomento de una economía basada en la solidaridad, la cooperación y la asociatividad como instrumento para la integración, revitalización socioeconómica de los territorios y el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades rurales en el marco del Acuerdo de Paz.

Este plan contiene el enfoque diferencial como principio fundamental para la intervención con la comunidad. "...Las comunidades participantes en la implementación del Plan son: Campesinos y campesinas, pequeños y medianos productores y productoras, mujeres, víctimas del conflicto armado, ex

combatientes de las FARC-EP, grupos étnicos, y en general, grupos asociativos que opten por la conformación o hagan parte de organizaciones solidarias para el mejoramiento de sus condiciones de vida. El Planfes aporta al cumplimiento de:

Indicadores PMI				
Plan Nacional de Fomento a la economía Solidaria y Cooperativa Rural		2023		2024
Nombre del indicador	Código del indicador (PMI o PNS)	Meta	Avance	Meta
Municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria implementada	A.419	54	214	54
Municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria implementada en municipios PDET	A.419P	26	57	16
Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas	A.74	181	543	216
Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas en municipios PDET	A.74P	104	262	64
Organizaciones solidarias creadas, apoyadas, y financiadas	A.73	54	52	54
Organizaciones solidarias creadas, apoyadas, y financiadas en municipios PDET	A.73P	26	25	16
Porcentaje de organizaciones solidarias de mujeres creadas apoyadas y financiadas	A.G.14	14	28,85%	14%
Porcentaje de organizaciones solidarias de mujeres fortalecidas en capacidades productivas y administrativas	A.G.15	28%	24,49%	28%

En el marco del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales, la Dirección de Riesgos Laborales en la estrategia No. 8 de promocionar la vinculación de las mujeres en áreas productivas no tradicionales, en la actividad de gestionar acciones de caracterización, capacitación, y asistencia técnica en control de riesgos ocupacionales dirigidas a poblaciones vulnerables de mujeres rurales, en el segundo semestre de 2023 realizó acciones de Promoción y Prevención en Riesgos Laborales de las actividades de Pesca, Agricultura y Artesanía, que consistieron en la caracterización sociodemográfica de condiciones de salud y de trabajo de 417 mujeres rurales, que laboran en actividades de agricultura, pesca y artesanía de la región de Urabá y el departamento del Chocó, realizadas



mediante la aplicación de una encuesta de condiciones sociodemográficas de condiciones de salud y de trabajo, que incluyó información tanto del trabajo productivo en las actividades de agricultura, pesca y artesanía, como del trabajo reproductivo en el desarrollo de las labores domésticas y el cuidado de la familia, impactando a 157 mujeres rurales en el departamento del Chocó municipios de Quibdó, Tutunendo y San Francisco de Icho y, 260 mujeres de la región de Urabá municipios de Apartadó, Turbo y Necoclí.



Trabajo



11

Actores diferenciales para el cambio



Trabajo



12

El cambio
es con
las mujeres



¡Cuidado de la salud mental en los entornos de vida: ¡Un nuevo programa en el catálogo de formación SENA!

El programa "Cuidado de la salud mental en los entornos de vida" marca un hito en la formación SENA. Durante el período julio 2023 - junio 2024, el SENA implementó con gran éxito el programa de formación complementaria "Cuidado de la salud mental en los entornos de vida", impactando positivamente a diversas comunidades del país y contribuyendo al desarrollo económico y social de Colombia a través de 1.641 cupos matriculados.

¡Gestión y colocación de empleo en el Sistema Nacional del Cuidado!

En articulación con la OIT se realizó la conferencia "Cuidados y Trabajo decente" dirigida a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo con el fin de fortalecer el conocimiento técnico de las agencias y bolsas de empleo. Esta jornada tuvo como objetivo de dar a conocer lo que implica el cuidado para los trabajos formales y promover acciones que permitan reducir las brechas de género y garantizar trabajos decentes para todos y todas.

¡Empoderamiento femenino en el SENA: ¡El cambio es con las mujeres!

El SENA ha logrado un impacto significativo en la vida de 4.126.201 mujeres durante el período julio 2023 - junio 2024, brindándoles las herramientas y el conocimiento necesarios para alcanzar su máximo potencial a través de los 5.188.035 cupos matriculados en programas de formación profesional integral. La oferta formativa del SENA se caracterizó por su diversidad, abarcando desde programas técnicos y tecnológicos hasta cursos complementarios y de formación continua.

El SENA reafirma su compromiso con la equidad de género y continuará trabajando para empoderar a las mujeres y cerrar las brechas de género en el mercado laboral. La formación profesional integral es una herramienta fundamental para lograr este objetivo, brindando a las mujeres las oportunidades que necesitan para alcanzar su máximo potencial y contribuir al desarrollo del país.

¡El poder de las mujeres en los escenarios del liderazgo y bienestar de los aprendices SENA!

¡Mas de 2.700 mujeres aprendices inscritas a actividades de animación sociocultural PODER SENA!

Durante el 2024, en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz, se desarrolla la estrategia Poder SENA, el cual, busca promover un ecosistema de bienestar para los aprendices SENA articulando acciones de arte, cultura,





deporte, habilidades blandas, liderazgo, prevención de la enfermedad y promoción de la salud, con 2.712 aprendices mujeres.

Designación de monitorias de mujeres como apoyos en los centros de formación.

Mas del 50% de las monitorias designadas para el 2024 son mujeres.

Durante el 2024 se designaron 500 mujeres como monitoras, que equivalen al 51% del total de las designaciones que se adelantaron en la primera convocatoria del 2024.

iMas de 3.000 mujeres instructoras SENA capacitadas en diferentes áreas!

Desde la Escuela Nacional de Instructores, se capacitaron durante este periodo un total de 3.470 instructoras SENA, en diferentes áreas temáticas, teniendo siempre presente al menos 1 instructora mujer en cada una de estas formaciones.

iReconocimiento a las mujeres y sus saberes: más de 83.000 mujeres certificadas en sus competencias laborales!

El SENA, en su compromiso con la inclusión y la equidad de género, ha dado un paso importante en el reconocimiento de las valiosas competencias laborales de las mujeres. Durante el período del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, se realizó el reconocimiento de aprendizajes previos a 83.668 mujeres, a través del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Priorización de enfoque de género en los apoyos de sostenimiento que otorga el SENA.

Mas de 24.000 mujeres se han beneficiado con apoyos de sostenimiento durante su formación titulada.

Dentro del marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz (PNIBA), se otorga prioridad en la asignación de los apoyos de sostenimiento FIC y Regular, en los apoyos socioeconómicos; de transporte, alimentación, medios tecnológicos y en los internados - centros de convivencia, en donde prevalece la atención diferencial a las mujeres, considerando diversas situaciones (mujeres cabezas de hogar o de familia, residentes en áreas rurales, víctimas de violencia familiar, embarazadas o en período de lactancia hasta seis meses después del parto).

Para el año 2023 en apoyos FIC se beneficiaron 6.694 aprendices mujeres y en lo que ha transcurrido del año 2024 se han beneficiado 4.669 aprendices mujeres.





Para el año 2023 en apoyos regular se beneficiaron 8.205 aprendices mujeres y en lo que ha transcurrido del año 2024 se han beneficiado 5.272 aprendices mujeres.

¡Mujeres empoderadas, empresas exitosas! 1.809 nuevas empresas creadas y 1.930 fortalecidas gracias al apoyo del SENA.

La ruta emprendedora es una estrategia o paso a paso para la creación de unidades productivas, que va desde la ideación de negocio hasta la creación o fortalecimiento de la unidad productiva. Contiene los servicios de orientación, capacitación, asesoría para el emprendimiento, fondo emprender otras fuentes de financiación. A través de la ruta se busca fomentar la cultura emprendedora, impulsar el emprendimiento y fortalecer el desarrollo empresarial, para la generación de ingresos y de empleo formal y decente.

Mediante los servicios de emprendimiento y fortalecimiento empresarial se presentan los siguientes resultados en la atención de mujeres: 1.809 empresas creadas otras fuentes de financiación, 1.626 planes de negocio formulados F.E y 1.930 empresas fortalecidas.

El apoyo al emprendimiento femenino no solo beneficia a las mujeres que inician y fortalecen sus negocios, sino que también tiene un impacto positivo en la economía en general. Las empresas lideradas por mujeres generan empleo, contribuyen al crecimiento económico y fomentan la innovación.

Inspección Laboral con Enfoque de Género

Desde noviembre de 2022, mediante la Resolución 4607 de 2022 el Ministerio del Trabajo ha puesto en marcha una iniciativa innovadora: el **Grupo Élite para la Inspección Laboral con Enfoque de Género -GEEG**, un equipo especializado y entrenado para realizar un seguimiento exhaustivo de las políticas y prácticas laborales desde una perspectiva de género, identificando y abordando las situaciones de discriminación y desigualdad en el mundo del trabajo, lo cual refleja el compromiso de este Ministerio para combatir las brechas de género en el mundo del trabajo y promover entornos laborales inclusivos, equitativos y libres de violencias y discriminación.

Las funciones del Grupo Élite para la Inspección con Enfoque de Género incluyen el monitoreo y seguimiento de las políticas y prácticas laborales desde una perspectiva de género, identificando situaciones de discriminación y desigualdad que pueden surgir en los lugares de trabajo. Igualmente, el Grupo tiene la responsabilidad de diseñar medidas concretas para abordar la brecha salarial, fomentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo, prevenir y abordar el acoso laboral y sexual, y promover una cultura laboral inclusiva y respetuosa de la diferencia y de la diversidad.





El Grupo Élite desempeña un papel esencial en la formación y concienciación de empleadores/as y trabajadores/as acerca de la igualdad de género y los derechos laborales, lo cual incluye la prevención y gestión de situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. Además, brinda orientación y asistencia técnica a empresas y organizaciones para respaldar la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género.

En ese sentido, durante la visita de inspección con un enfoque de género, la inspectora o el inspector de trabajo verifica los siguientes aspectos:

1. Ingreso y selección: Verifica si el proceso de selección y contratación es imparcial y no discriminatorio, sin importar el sexo/género de las personas candidatas.
2. Remuneración y salario: Evalúa la igualdad salarial entre hombres y mujeres desempeñando por un trabajo de igual valor y busca prevenir cualquier brecha de género.
3. Promoción y desarrollo en el trabajo: Examina si existen oportunidades equitativas de promoción y desarrollo profesional para todas las personas, independientemente de su sexo / género.
4. Capacitación y acceso a oportunidades: Comprueba si se brinda capacitación y acceso equitativo a oportunidades de formación a todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo / género.
5. Prevención y atención de violencias de género en el ámbito laboral: Pone especial atención a las políticas y procedimientos para prevenir y abordar la violencia de género en el entorno laboral, incluido el acoso sexual laboral.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Investiga si se promueve un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral, especialmente para las mujeres.
7. Ambiente laboral salud y seguridad en el trabajo: Verifica que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo sean adecuadas para todos los trabajadores, independientemente de su género.
8. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente: Observa si se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa u organización.

¡Actualmente se cuenta con aproximadamente 70 inspectoras laborales con enfoque de género en 33 territorios diferentes!

Desde su creación, hasta marzo de 2024, el GEEG ha logrado impactar a más de 30.000 mil personas; se realizaron más de 4.000 visitas de inspección con





enfoque de género, de las cuales 2.200 corresponden a visitas generales de inspección y 1.736 visitas de inspección preventiva; 3.500 visitas se desarrollaron en el sector urbano y 1.735 visitas se desarrollaron en el sector rural. Además, más de 1.300 audiencias de conciliación.

Igualmente, se han realizado 350 visitas de inspección en sectores estratégicos, así:

- 49 en cultivos de flores.
- 21 en puertos.
- 157 en sector minero.
- 62 en cultivo de aceite de palma.

Por otro lado, se han realizado 1.200 visitas de inspección en temas estratégicos:

- 165 sobre acoso laboral.
- 240 sobre población migrante.
- 430 sobre igualdad salarial.
- 274 sobre trabajo infantil.
- 111 sobre personas en condición de discapacidad.

De las personas impactadas 13.000 son mujeres, 7.000 hombres, 1.500 personas de grupo étnicos y 600 personas de sector social LGBTIQ+.

Con relación a la articulación con entidades del sector público, se han desarrollado 150 acciones en 30 territorios diferentes, de las cuales 60 corresponde a capacitaciones y jornadas de sensibilización en diferentes temáticas y 130 corresponden a otro tipo de acciones relacionadas con articulación con el sector público.

El Ministerio del Trabajo ha resuelto el 85% de las quejas que involucran mujeres en el mundo del trabajo; 8 de cada 10 procesos cuentan con respuestas efectivas.

Respecto a la atención a la ciudadanía, desde el grupo GEEG, se han atendido más de 8.200 personas, se han brindado 400 respuestas a PQRS, 350 trámites y autorizaciones. Finalmente, en cuanto a procedimientos, conminaciones y querellas, se han gestionado más de 1.500 procesos, 560 procesos de investigación preliminar, 460 querellas, 350 conminaciones por acoso laboral y 70 procesos administrativos sancionatorias.

Prevención y protección de violencias basadas en género

Durante el periodo en mención desde el Ministerio del Trabajo se han desplegado diferentes acciones para prevenir situaciones relacionadas con violencia contra

las mujeres en el mundo del trabajo acoso laboral y sexual desde una perspectiva de género.

Son varias las estrategias desarrolladas alrededor de este tema:

Sensibilización.

Incidencia para la ratificación del C 190 de la OIT en Colombia.

Diseño de herramientas metodológicas.

Sensibilizaciones y asistencias técnicas:

Estas van dirigidas a empleadores públicos y privados en temáticas sobre marco normativo internacional y nacional en materia de equidad laboral con enfoque de género, en las que se abordan entre otras: la ley 1257 de 2008, la ley 1496 de 2011, conceptos básicos sobre sexo, género, techos de cristal, pisos pegajosos, roles de género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, violencias basadas en género, prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral-Ley 1010 de 2010.

En la vigencia 2023, hubo jornadas de sensibilización a empresas, entidades del sector público y sociedad en general, participaron más de 1.400 personas.

Para la **vigencia 2024**, se ha realizado asistencia técnica para el asesoramiento de construcción de Protocolos para la prevención, atención y protección de violencias basadas en género, acoso laboral y acoso sexual laboral en el ámbito laboral. Se ha realizado asistencia técnica a la Unidad de Búsqueda de Personas Desaparecidas, al sindicato ADE adscrito a la Secretaría Distrital de Educación, así como a diferentes empresas del sector privado como la organización Sero, BBVA, Konecta, Tecnopetrol, Aris Mining, Quimicoplasticos, Oleoductos de Colombia, Hocol, Ecopetrol, Transelca, entre otras empresas privadas que hacen parte de la estrategia Equipares Empresarial. A la fecha se han sensibilizado más de 1589 personas pertenecientes a empresas privadas en materia de prevención del acoso laboral y acoso sexual. Adicionalmente, se tienen programadas sesiones de prevención sobre estos temas con empresas adicionales hasta septiembre de 2024.

Respecto de las asociaciones y organizaciones productivas rurales, a través de la Estrategia Equipares Rural del Ministerio de Trabajo, en 2023, se realizaron talleres de sensibilización frente a la violencia basada en género, acoso laboral y sexual en los que participaron 1425 personas.



Adicionalmente, para el “Día Internacional de las Mujeres” que se conmemora cada 8 de marzo, en 2023 a nivel nacional se impactaron más de 2.385 personas con pedagogía y sensibilizaciones.

El 8 de marzo de 2024, en las actividades internas, participaron 438 personas de las dependencias del Ministerio. De este grupo, el 71,7% estuvo compuesto por mujeres, el 27,6% por hombres y el 0,7% se identificó como persona no binaria y en las actividades externas se logró a 1.500 personas.

Para el 25 de noviembre “Día de la no violencia contra las mujeres”, en conmemoración de la fecha en 2023, se desplegaron en todo el territorio nacional al menos 45 eventos con la participación de más de 4000 personas.

Incidencia para la ratificación del C 190 de la OIT en Colombia:

El Convenio 190 del 2019 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es un instrumento internacional que reconoce la naturaleza diversa y cambiante que puede tener el mundo del trabajo respecto a la violencia y el acoso “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este”¹.

Reconoce el enfoque diferencial que se debe tener en relación con las situaciones de violencia y acoso que se pueden dar en el mundo del trabajo, visibilizando especialmente el enfoque de género -violencia y acoso en razón del género- y la vulnerabilidad que pueden tener las mujeres con relación a esto.

Colombia aún no ha ratificado este Convenio, sin embargo, desde el Ministerio del Trabajo se han realizado esfuerzos para incidir en el trámite legislativo que requiere para su ratificación. Es por esto que durante el mes de noviembre del año 2023, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se aprobó de forma concertada y tripartita (empresarios, sindicatos y el Gobierno) llevar al Congreso de la República el Convenio 190 de la OIT para su ratificación. Este es un paso muy importante, para avanzar en los derechos laborales de muchos trabajadores, especialmente de muchas mujeres, trabajadoras formales e informales, empresarias, emprendedoras y sus organizaciones, ya que es una herramienta que permite avanzar por un trabajo sin miedo, sin violencias de género y sin discriminaciones.

Ahora bien, para el 16 de febrero de 2024 desde esta cartera ministerial, se realizó evento en el Congreso de la República, el cual tuvo por objeto la radicación del proyecto de Ley que busca la ratificación del C 190 de la OIT, además, se realizaron dos (02) paneles, el primero “Acoso y violencia basada en

género en el mundo del trabajo.” contó con la participación de delegadas del Departamento Administrativo de la Función Pública, la ANDI, delegada de las organizaciones sindicales y del Ministerio de la Igualdad y Equidad; el segundo, denominado “Incidencia para la Ratificación del C-190” se realizó con la participación de delegadas de las organizaciones sindicales CUT, CTC y CGT, la ANDI. Asimismo, nos acompañó la OIT, ONU Mujeres, organizaciones de mujeres, academia, Congresistas de la República y Representantes a la Cámara.

Finalmente, el 14 de mayo del 2024, se participó y acompañó por parte de la señora ministra, Dra. Gloria Inés Ramírez y su equipo técnico, la “Audiencia pública del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo” que se realizó en el salón de la Constitución en el Congreso de la República, espacio que fue convocado y organizado por la honorable Senadora Jahel Quiroga Carillo, el honorable Senador Antonio José Correo Jiménez y la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República; en este espacio la ministra visibilizó la importancia de ratificación el C 190 de la OIT y los esfuerzos del Gobierno Nacional para alcanzar este objetivo.

El 24 de junio de 2024 se desarrollará el evento “Empleos para la Vida: Empresas Comprometidas con la Empleabilidad de las Mujeres.” Con el apoyo de Onumujeres. Este evento dirigido a empresas tiene el propósito de socializar tanto el Convenio 190 de la OIT, como la implementación de incentivos económicos para aquellas empresas que contraten a mujeres.

Diseño de herramientas metodológicas

Con ICONTEC se avanzó en la vigencia 2023 y 2024 en la construcción de las siguientes herramientas metodológicas para la prevención, atención y protección de situaciones derivadas de las violencias contra las mujeres en el lugar de trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual laboral. Actualmente las herramientas se encuentran en la construcción de la fase final:

Un documento de Guía que busca proporcionar directrices generales para que las empresas u organizaciones del ámbito laboral puedan realizar una Declaración de Compromiso de Alta Dirección de Cero tolerancia hacia la violencia de género, el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo. La declaración de género es un documento en el que la organización adopta principios de igualdad de género en su gestión organizacional y establece pautas para combatir la discriminación y eliminar las desigualdades.

Se desarrollaron herramientas de sensibilización, incluyendo infografías y cápsulas informativas, para concienciar, visibilizar y prevenir la violencia de género, el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo.



Se desarrolló un formato de auto-encuesta que las organizaciones pueden gestionar internamente para evaluar su progreso en la prevención de la violencia de género, el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo. Esto se realiza con el objetivo de promover un entorno laboral digno y libre de violencias y discriminaciones, además, le permite a las organizaciones trazar una hoja de ruta de implementación con relación al tema.

Se avanzó en el desarrollo de un anteproyecto de Guía Técnica Colombiana (GTC) que brindará a las organizaciones del ámbito laboral lineamientos y orientaciones sobre cómo elaborar protocolos para abordar la violencia de género, el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo.

Equipares Empresarial

El Sello Equipares Empresarial es un programa de certificación, que reconoce a las empresas y organizaciones que implementan correctamente el Sistema de Gestión de Igualdad de Género. Esta metodología la desarrolló el Ministerio del Trabajo con el apoyo técnico del PNUD, para promover los cambios organizacionales que cierren las brechas de género. A partir del sello Equipares, se propende por la transformación cultural y emocional de los entornos de trabajo para construir una experiencia de inclusión en cada uno de ellos.

En la **vigencia 2023**, 6 empresas recibieron reconocimiento, 6 empresas obtuvieron la certificación del sello Plata, 3 empresas alcanzaron el Sello Oro, y 5 empresas se recertificaron en el Sello Oro.

Hasta diciembre de 2023, 86 empresas obtuvieron certificaciones en los niveles Plata u Oro. De estas, 62 empresas han logrado la certificación en el nivel Plata, mientras que 24 han alcanzado la certificación en el nivel Oro.

Para la **vigencia 2024**, se continúa avanzando y trabajando con las empresas que se encuentran activas y vinculadas a la estrategia. Desde el Ministerio de Trabajo se realizan actividades de asistencia técnica y sensibilización en materia de violencias basadas en género, acoso laboral y acoso sexual que han impactado al menos a 2989 trabajadoras y trabajadores del sector privado en el periodo objeto de este informe (1400 en 2023 y 1589 personas en 2024).

PRIG Equipares Rural - Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género.

¡Abriendo caminos hacia la equidad en la ruralidad Colombiana!

El PRIG Equipares Rural es una herramienta de transformación cultural en asociaciones y cooperativas del sector rural, que promueve la equidad de





género en los procesos organizativos. El PRIG es un conjunto de prácticas y procedimientos administrativos incorporados a las estructuras organizativas de las asociaciones y cooperativas rurales, para implementar acciones efectivas que identifiquen y reduzcan inequidades de género, impactando a asociados/as, sus familias y empleados/as que desarrollan actividades productivas rurales.

La implementación del PRIG Equipares Rural sigue una estructura cíclica PHVA -Planificar, Hacer, Verificar y Actuar- y contempla el análisis de seis dimensiones, con el fin de asegurar el enfoque de género y aplicar medidas que busquen la equiparación de derechos y responsabilidades entre mujeres y hombres; las dimensiones son: Vinculación; Participación en los órganos de dirección y de toma de decisión; Remuneración y beneficios económicos; Redistribución de roles y tareas; Ambientes libres de violencias; y Servicios y beneficios sociales.

El PRIG certificó 42 organizaciones rurales en diciembre del 2023 con el sello Equipares Rural, en las regiones de: Bolívar (1 organización), Cesar (10 organizaciones), Cauca (1 organización), Cundinamarca (10 organizaciones), Nariño (10 organizaciones), Sucre (10 organizaciones), Tolima (1 organización). Al cierre del 2023 se impactó a un total de 2.219 personas, de las cuales el 48% eran mujeres (1069 mujeres y 1150 hombres).

Entre las organizaciones vinculadas al Programa, 30 se identificaron como organizaciones campesinas, 9 como procesos organizativos que representan a la población indígena, y 2 como procesos organizativos de la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera.

De los territorios focalizados, 13 organizaciones tienen su domicilio en municipios PDET, distribuidas de la siguiente manera: Carmen de Bolívar (1), Valledupar (8), Manaure (1), la Jagua de Ibirico (1), Tolú (1) y Coloso (1).

Para la vigencia 2024 la proyección está orientada a certificar 50 organizaciones nuevas, las cuales se inscribieron al PRIG en los departamentos de: Cundinamarca, seis (6) Asociaciones y una (1) cooperativa; Boyacá, tres (3) asociaciones; Tolima, cuatro (4) asociaciones; Caquetá, dos (2) asociaciones; Nariño, nueve (9) asociaciones y una (1) cooperativa; Risaralda, una (1) asociación; Antioquia, una (1) asociación; Magdalena, dos (2) asociaciones; Cesar, ocho (8) procesos organizativos y (1) cooperativa; La Guajira, una (1) cooperativa; Córdoba, dos (2) asociaciones; y Sucre, siete (7) asociaciones y una (1) Cooperativa.



Catorce de estas organizaciones tienen su domicilio en municipios PDET como: Santa Marta, Florencia, Agustín Codazzi, La paz, Chalan, Los Palmitos, San Diego y Valledupar.

En la vigencia 2023, producto de la implementación de la estrategia se realizaron 249 asistencias técnicas. A corte de junio del 2024 se han realizado 89 asistencias técnicas a las organizaciones Rurales, representando un 56% de la meta propuesta, una vez que la proyección son 160 Asistencias Técnicas Anuales.

El Ministerio del Trabajo comprometido con la promoción de la formalización del trabajo doméstico!

En cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia de la Vida”, el Ministerio del Trabajo implementa la estrategia de formalización laboral para las trabajadoras domésticas, del hogar y cuidadoras remuneradas, que incluye acciones respecto al Registro de Empleadores del Trabajo Doméstico, administrado por el Ministerio de Trabajo, e incentivos en materia de afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social.

Para ello, y en alianza con la OIT, esta cartera ha venido desarrollando un proyecto con énfasis en protección social y formalización laboral, enfocado al acompañamiento logístico y operativo de la Mesa de Seguimiento a la Implementación del convenio 189 – OIT.

En el marco de esta estrategia y con el de promover el trabajo digno y decente en el sector, se realizaron 8 charlas de sensibilización y 13 mesas técnicas.

¡El Ministerio del Trabajo en conjunto con el SENA certifica a trabajadoras domésticas!

En agosto de 2023 se realizó el lanzamiento del programa Certificación para trabajadores domésticas, que promueve el SENA en alianza con el Ministerio del trabajo, en la que se ofertaron cuatro normas técnicas y 1.000 cupos. A través de este programa se reconocen y se certifican las capacidades de las personas en términos de conocimientos, destrezas y habilidades (aprendizajes previos) propios de un oficio u ocupación, sin importar dónde, cuándo y cómo las hayan obtenido, con el fin de facilitar la vinculación laboral y empleabilidad.

También se realizó el lanzamiento del programa “SABER HACER VALE”, iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo y que se certifica a través del Servicio

Nacional de Aprendizaje SENA, las competencias adquiridas por las personas a lo largo de su vida tomando como referente las normas de competencia laboral. En este programa se incluyeron las trabajadoras domésticas, especialmente en la norma de competencia: Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas y grado de autonomía. Se ofrecieron incentivos como bono de alimentación, conectividad, cuidado de personas y capacitación, a quienes presenten los documentos y cumplan los requisitos para facilitar su permanencia y culminación del proceso de evaluación y certificación.

iGuía de Inspección y atención en trabajo Doméstico y visitas preventivas!

Con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo y la Dirección de Inspección, se realiza la construcción de una Guía de Inspección y atención en trabajo Doméstico. Esta herramienta tiene como finalidad orientar y apoyar las acciones preventivas que se realizan en las diferentes territoriales por parte de las inspectoras del Grupo Élite para la Equidad de Género (GEEG). Esta guía se constituye en una serie de procesos e instrucciones que explica las características de las acciones preventivas, establece la necesidad de realizar un diagnóstico de las empresas, sindicatos, bolsas de empleo, asociaciones y demás actores que hagan incidencia en el territorio y finalmente orienta sobre las etapas del proceso de inspección, planeación, ejecución y evaluación. Esta guía es de uso de las personas que realizan la inspección y que están investidas de la capacidad policiva y preventiva que les otorga la Ley 1610 de 2010 para la inspección laboral.

Con apoyo del Grupo Élite para la Equidad de Género, se han realizado en diferentes territorios capacitaciones, sensibilizaciones, jornadas pedagógicas y mesas de articulación en temas de trabajo doméstico y garantías de trabajo digno y decente en el sector. Igualmente se invita a fortalecer los procesos para la atención y prevención de situaciones de acoso y violencias de género contra la mujer y personas de grupos de especial protección.

Se realizaron más de 90 visitas de asistencia preventiva relacionadas con el sector del trabajo doméstico. Estas asistencias se realizan en el marco de la función preventiva de la Inspección laboral, estando dirigidas a empresas de intermediación que provén servicios de trabajo doméstico a particulares. En dichas acciones se realiza pedagogía sobre la necesidad de formalizar y garantizar el cumplimiento de las normas laborales frente a las actividades de Trabajo Doméstico Remunerado.



En este mismo sentido, se suscribió un acuerdo de cooperación bilateral con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, para la construcción de la guía para la inspección preventiva en trabajo doméstico y pilotajes de inspección a hogares y empresas.

¡Guía Técnica de Seguridad y salud en el Trabajo para Empleadores y Trabajadores Domésticos!

Se elaboró la Guía Técnica de Seguridad y salud en el Trabajo para Empleadores y Trabajadores Domésticos, con el propósito de fomentar el cumplimiento de las normas relacionadas en materia de Riesgos Laborales y promover el autocuidado, fomentando el trabajo seguro y saludable en las actividades de servicio doméstico. Para la vigencia 2023, se realizaron mesas técnicas con el Intersindical y la Oficina de Riesgo del Ministerio, para revisar esta Guía Técnica de Salud y Seguridad en el Trabajo para Empleadores y Trabajadores Domésticos ya en firme.

¡El trabajo Doméstico en Colombia involucra al menos 700.000 mil personas que se emplean en el trabajo doméstico! El 94 % de ellas son mujeres!

El 60 % gana el salario mínimo o menos y solo el **17 % tiene seguridad social**. Es una actividad económica que sufre de alta informalidad.

Sin embargo, este trabajo es menospreciado y poco reconocido en el país, ello se evidencia en las desprotección social, falta de derechos laborales que vive esta población, aspecto que se sustenta en el Imaginario social que las mujeres que hacen trabajo de cuidado remunera, son personas que ayudan en los hogares, y quienes las contratan les hacen un favor, en el entendido que en su mayoría son mujeres de bajos recursos, con mínima formación y pocas oportunidades sociales, es decir en general en el país no se les considera trabajadoras con igualdad de derechos laborales que los demás trabajadores.

Por ello, con apoyo de la OIT y en articulación con la Intersindical de trabajo doméstico se ha lanzamos la campaña TRABAJO DOMESTICO ES TRABAJO, con la cual, estamos llegando a lugares públicos como plazas de mercado, centros comerciales, parques, juntas de acción comunal, CADES, entre otros con el fin de sensibilizar a empleadores, empleadas y ciudadanía en general sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

Durante el 2024 se han realizado más de 24 eventos en 10 direcciones territoriales. Estos eventos están encaminados a sensibilizar y realizar pedagogía en temas de Trabajo Doméstico remunerado. Para ello, se han hecho acciones de pedagogía en calle y encuentros tanto con el sector empleador como con la parte empleadora.



Dirección Territorial	Número de actividades
Choco	1
Risaralda	3
Santander	8
Atlántico	1
Guajira	1
Vaupés	2
Huila	2
Bogotá	1
Choco	3
Boyaca	2
TOTAL	23

Número de eventos por Dirección Territorial entre febrero y junio de 2024

Dirección Territorial	Total personas impactadas	Número de trabajadoras/es	Número de empleadoras/es
Risaralda	129	46	47
Santander	194	136	51
Atlántico	53	3	42
Guajira	115	25	46
Vaupés	124	97	6
Huila	65	60	
Bogotá	16		6
Boyaca	63	8	33
Chocó	67	45	22
Total	830	375	253

Número de personas impactadas por eventos realizados junio 2024

Se han impactado en total 830 personas tanto en pedagogías en calle como en encuentros con trabajadores/as y empleadoras/es. Se sensibiliza frente a los problemas identificados en temas de trabajo doméstico.

Ruta de empleabilidad, formalización y emprendimiento para mujeres víctimas de violencias basadas en género y violencia intrafamiliar

Desde esta cartera ministerial entorno a la construcción del acto administrativo que reglamenta el artículo 2, parágrafo de la Ley 2215 del 2022:

"PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo y en articulación con las entidades territoriales a partir de la promulgación de la presente ley crearán una ruta de empleabilidad, emprendimiento y formalización, conforme a lo estipulado en el presente artículo, para las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y mujeres víctimas de violencias basadas en género. Esta ruta deberá contener como mínimo, capacitación, oportunidad e incentivos para las empresas privadas que las

contraten. Para este efecto, tendrán un plazo de un año para la reglamentación de lo dispuesto en este párrafo, vencido éste término presentarán al congreso un informe sobre los avances y resultados de la implementación de dicha ruta.”

Se definió una ruta de articulación del sector trabajo con algunas entidades territoriales, que permitió identificar la importancia de construir tres rutas diferenciadas en empleabilidad, emprendimiento y formalización, estableciendo responsables, competencias, obligaciones y compromisos. A continuación, las entidades que han participado en este ejercicio:

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Servicio Público de Empleo.

Entidades Territoriales. El ejercicio de articulación con este actor ha permitido conocer las dinámicas territoriales de las casas refugio para aterrizar desde un enfoque diferencial de género y territorial las rutas. Se articuló con Alcaldía de Cali, Medellín, Santa Marta, Bogotá.

Durante la vigencia 2023 y 2024 se ha avanzado en la consolidación de un borrador Decreto de reglamentación de la Ley 2215 del 2022, artículo 2, párrafo, borrador que ha sido retroalimentado al interior del Ministerio del Trabajo con diferentes dependencias como el viceministerio de Relaciones Laboral e Inspección, la Dirección de Empleo, Subdirección de Formalización Laboral, Oficina Jurídica y al exterior del Ministerio se ha retroalimentado el borrador Decreto con las entidades adscritas al Ministerio del Trabajo, con el SENA, Unidad Solidaria y el Servicio Público de Empleo.

Adicionalmente, se ha alineado el borrador Decreto con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, se espera que durante el segundo semestre del 2024 se expida el acto administrativo.



Trabajo



13

Colombia igualitaria,
**diversa y libre
de discriminación**



¡Trabajo Incluyente es Trabajo Decente!

Esta estrategia busca promover los derechos fundamentales del trabajo de los sectores sociales LGBTIQ+, surgiendo de la participación histórica en la Marcha del Orgullo LGBTIQ+ en Bogotá de la OIT y el Ministerio del Trabajo en el 2023. La estrategia se lanzó oficialmente el 18 de septiembre de 2023 con organizaciones LGBTIQ+, sindicatos, gremios empresariales, empresas, instituciones del gobierno nacional y cooperación internacional; estableciendo la necesidad de involucrar a todos los actores del mundo del trabajo. La estrategia se basa en cuatro mensajes principales:

- Empresas inclusivas son empresas más productivas.
- El PND "Colombia Potencia Mundial de la Vida" es para todas las personas, con empleo formal, igualitario e incluyente.
- Las Reformas Sociales buscan trabajo decente y pensión digna para las personas LGBTIQ+.
- Ratificar el Convenio 190 de la OIT por un mundo del trabajo libre de violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+.

Diálogo social para fomentar la inclusión laboral y luchar contra la discriminación

En el 2024, se lleva a cabo la instalación de la Mesa Intersectorial e Interinstitucional por el Derecho al Trabajo Digno y Decente de los Sectores Sociales LGBTIQ+ con la participación de gremios empresariales, sindicatos, organizaciones LGBTIQ+, instituciones del gobierno nacional adscritas al sector trabajo (SENA, Unidad del Servicio Público de Empleo y Unidad Solidaria), los Ministerios del Interior, Igualdad y Equidad y Minas y Energía, academia y cooperación internacional). La primera meta de esta mesa es construir un pacto por la inclusión laboral y la lucha contra la discriminación de los sectores sociales LGBTIQ+, que se pueda traducir en estrategias conjuntas de inclusión en el mundo laboral.

Se organizó una mesa de diálogo social nacional con diferentes organizaciones LGBTIQ+ en todo el país. En el 2024, se instalarán diferentes mesas de diálogo social territoriales, comenzando por Barrancabermeja.

Empresas inclusivas son empresas más productivas.

Se realizaron dos jornadas de sensibilización a empresas para fomentar la inclusión laboral de las personas LGBTIQ+, con el apoyo de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial. La primera estuvo centrada en las ventajas que implican la constitución de equipos de trabajo diversos, con una audiencia de 1.062 empresas. En la segunda jornada se centró en presentar los incentivos para vincular personas de los sectores sociales LGBTIQ+, en el caso de Bogotá mediante la estrategia Trabajo Incluyente y por el gobierno nacional con el programa Empleo para la Vida, esta jornada participaron 859 empresas.





Igualmente, se participó en el programa de radio “El mundo del trabajo – la bioética laboral”, en compañía de la Dirección de Diversidades Sexuales de la Alcaldía de Bogotá, haciendo sensibilización sobre las barreras y obstáculos que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

Reformas para un trabajo decente y pensión digna para las personas LGBTIQ+

En cuanto a la pedagogía de las Reformas Pensional y Laboral con los sectores sociales LGBTIQ+, se presentaron las reformas en la Convención Nacional LGBTIQ+ de septiembre del 2023, donde se tuvo oportunidad de interactuar con más de 700 líderes y lideresas de todas las regiones del país. Esta actividad se realiza en articulación con el Ministerio del Interior.

De igual forma, se participó en los Encuentros Regionales de los sectores LGBTIQ+ de la región Pacífico (Cali) y Orinoquía (Tunja), organizados por la Gerencia de Diversidad Sexual y Derechos LGBTIQ+ de la Vicepresidencia de la República, con 131 personas.

Articulación interinstitucional para fomentar el derecho al trabajo de los sectores sociales LGBTIQ+

De igual forma, se han realizado 34 reuniones de articulación con otras instituciones gubernamentales y organizaciones LGBTIQ+ con el objetivo de establecer acciones conjuntas orientadas a fomentar la inclusión laboral y luchar contra la discriminación, de estas se resalta el trabajo de articulación interinstitucional para realizar una Mesa de Diálogo Social por el Derecho al Trabajo Digno y Decente de los Sectores Sociales LGBTIQ+ de Barrancabermeja.

Sensibilización a funcionarias y funcionarios del Ministerio del Trabajo sobre diversidad sexual.

Además, en el período observado se han realizado seis capacitaciones a servidores públicos del Ministerio del Trabajo para formarlos en diversidad sexual y atención de personas con orientación sexual e identidad de género diversa, estas capacitaciones se han realizado en las Direcciones Territoriales de Norte de Santander, Valle del Cauca, Meta, Boyacá y la Oficina de Control Disciplinario del Nivel Central, con un total de 157 funcionarios capacitados.

Personas impactadas en las acciones para fomentar los derechos fundamentales del trabajo de los sectores sociales LGBTIQ+

En el período descrito se han impactado directamente 4.675 personas, de las cuales se resalta que se lograron identificar 948 personas que hacen parte de organizaciones LGBTIQ+. Sin embargo, se resalta la necesidad de establecer en los sistemas de registro de información del Ministerio del Trabajo la construcción de marcadores que permitan identificar a las personas con orientación sexual e identidad de género que acceden a sus servicios.

Trabajo sexual

El Ministerio del Trabajo fomenta la garantía de los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo sexual en sus diferentes modalidades, en cumplimiento a lo ordenado en las diferentes providencias proferidas por Corte Constitucional, principalmente las sentencias T 629 de 2010, T 736 de 2015, T 594 de 2016 sobre trabajo sexual, y la T 109 de 2021 sobre modelaje webcam.

En el período de julio de 2023 a junio de 2024, el Ministerio del Trabajo realizó acciones de sensibilización, divulgación y promoción de derechos fundamentales del trabajo de las mujeres y de las personas LGTBIQ+ que ejercen trabajo sexual en el territorio nacional, y la promoción de su formalización laboral. De igual forma, se desplegó una estrategia de capacitación y formación con funcionarios y funcionarias de las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo para garantizar la implementación del enfoque diferencial y de género, y se generaron espacios de diálogo social y participación en escenarios de incidencia para la promover la garantía de los derechos fundamentales del trabajo de esta población.

Con el fin de lograr una propuesta de regulación sobre el trabajo sexual, durante la vigencia 2023 y lo corrido del 2024 ha realizado un ejercicio de caracterización en campo de las personas que se dedican al trabajo sexual, identificando las diversas modalidades, características, necesidades, potencialidades del grupo poblacional y establecer estrategias en pro de sus derechos. Para ello, se han realizado 553 encuestas en el territorio nacional.

Guía de Inspección Laboral Preventiva en Trabajo Sexual

Se creó la Guía de Inspección Laboral Preventiva en Trabajo Sexual y se realizaron acciones de Capacitación al grupo de Inspectoras GEEG y personal a nivel nacional y territorial (296 funcionarios y funcionarias), en temas como modalidades de trabajo sexual, riesgos de la actividad, principales problemáticas, barreras de acceso a derechos, formas para acceder asertivamente a trabajar con el grupo poblacional, necesidades y expectativas, entre otros temas, con el fin de evitar acciones con daño en nuestro ejercicio dirigido a la dignificación de la actividad. Se creó el Modelo de entrevista para aplicación en las jornadas de inspección laboral preventiva.

¡SENA abre las puertas a la inclusión! Más de 700 personas autoidentificadas como no binarias reciben formación profesional integral.

El SENA, en su compromiso con la equidad y la no discriminación, ha dado un paso trascendental en la inclusión de las personas autoidentificadas como no binarias en el ámbito educativo. Tras la histórica sentencia T-033 de 2022 que reconoció la categoría "no binario" en el documento de identidad colombiano, el SENA ha implementado acciones concretas para garantizar el acceso de esta población a la formación profesional integral.



La activación de la categoría "No binario" en el sistema de registro del SENA ha permitido que 785 personas autoidentificadas como no binarias accedan a formación en diversos programas técnicos, tecnológicos y complementarios durante el período de julio de 2023 a junio de 2024. Un total de 955 cupos se han matriculado a este grupo poblacional, abriendo nuevas oportunidades para su desarrollo profesional y personal.

Voceros de enfoque diferencial participan y construyen escenarios diversos y libres de discriminación.

¡Voces diversas construyendo un SENA inclusivo! Más de 250 voceros de enfoque diferencial impulsan escenarios participativos y libres de discriminación.

En el marco del compromiso del SENA con la equidad, la inclusión y la no discriminación, durante el año 2024 se ha dado un impulso significativo a la participación de los 265 voceros de aprendices de enfoque diferencial que se han inscrito de los 118 centros de formación. Estos voceros, representantes de grupos poblacionales como personas con discapacidad, NARP, indígenas, LGTBIQ+ y comunidad campesina, han jugado un papel fundamental en la actualización del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz (PNIBA).

¡Más de 1.200 instructores SENA capacitados para una formación integral, inclusiva y de calidad

Desde la Escuela Nacional de Instructores se han capacitado, durante este periodo, un total de 1.216 instructores SENA, en áreas institucionales tales como: Integralidad de la Formación, Derechos Humanos y Fundamentales en el Trabajo, Enfoque Diferencial e Interacción Consigo Mismo, con los demás, con la Naturaleza y con la Trascendencia.

¡Promoviendo la inclusión laboral LGTBIQ+ a través de la Certificación de Competencias Laborales!

El SENA, en su compromiso con la equidad y la inclusión laboral, ha participado activamente durante el periodo de julio de 2023 a junio de 2024 en diversas Mesas de Diálogo Social por el Derecho al Trabajo Digno y Decente de los Sectores Sociales LGTBIQ+. Estas mesas, desarrolladas en colaboración con el Ministerio del Trabajo, han tenido como objetivo establecer políticas públicas que garanticen un entorno laboral inclusivo y justo para todos los ciudadanos colombianos, sin importar su orientación sexual o identidad de género. Se participó en la mesa de trabajo donde se revisó la estrategia del Ministerio del Trabajo para fomentar la inclusión laboral y luchar contra la discriminación de los sectores sociales LGTBIQ+ del Magdalena Medio. Esta intervención tuvo lugar en Barrancabermeja, Santander. La mesa incluyó un conversatorio para abordar las necesidades y desafíos únicos que enfrentan las personas LGTBIQ+





en el ámbito laboral. Además, se desarrollaron alianzas estratégicas con empresas comprometidas con la diversidad y la inclusión. Asimismo, se realizó una feria de servicios donde se atendió a la población interesada en certificar sus competencias laborales.

En el SENA, ireconocemos la diversidad de nuestros emprendedores!

Comprometidos con la construcción de una sociedad más inclusiva e igualitaria, generando una visibilidad real de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el país, en diciembre del 2023 se incluyó la categoría "No Binario" en los sistemas de información de la entidad.

De este modo, se logró identificar que a través del Programa SENA Emprende Rural, en el período enero - junio 2024, se impartieron 31 cupos de formación para el emprendimiento rural a población no binaria. En el mismo período, a través de la Ruta Emprendedora SENA, se crearon 5 empresas y se fortalecieron 4 empresas lideradas por personas con identidades de género diversas.





Trabajo



14

Reparación efectiva
e integral a
las víctimas



En cumplimiento de la política pública para las víctimas del desplazamiento forzado, específicamente en el componente de generación de ingresos, el Ministerio del Trabajo viene desarrollando durante la vigencia de este informe, cinco programas cuyos principales avances son los que se describen a continuación:

iFormándonos para la paz total!

1.854 participantes víctimas del conflicto armado mayores de 18 años, inscritos en el RUV y con mínimo noveno grado de escolaridad en 23 Departamentos y 30 Municipios.

Desarrollo de programas de formación técnica laboral acorde a las necesidades del sector productivo de cada una de las regiones.

Vinculación laboral de mínimo 40% de los participantes.

iFortaleciendo sueños: jóvenes para la paz!

600 participantes víctimas del conflicto armado de 16 a 21 años, inscritos en el RUV, en 12 Departamentos del país.

Orientación Vocacional y fortalecimiento de competencias por 150 horas.

iHago, transformo, crezco!

733 participantes en 15 Departamentos del País inscritos en el RUV.

Entrega de activos productivos, formación en temas empresariales, comercialización y uso de los activos acorde con las especificaciones de las líneas productivas.

Asistencia técnica, seguimiento y acompañamiento a las unidades de negocios.

iEl campo es paz total!

Participantes: 1.503 Familias víctimas del conflicto armado mayores de 18 años, que se encuentren incluidas en el RUV, ubicados en 15 Departamentos y 25 municipios.

1. Identificación de línea productiva y su implementación para cada participante.
2. Entrega de activos productivos.
3. Afianzamiento de las líneas de comercialización.
4. Creación, mejoramiento y registro de marca de los productos.
5. Acompañamiento técnico.
6. Procesos formativos en capacidades financieras y organizacionales.



¡La comunidad-mi causa!

24 sujetos de Reparación Colectiva con PIRC en 8 Departamentos y 21 municipios.

1. Identificación, validación y seguimiento de los perfiles productivos.
2. Implementación de jornadas de formación y asistencias técnicas para el fortalecimiento productivo.
3. Estrategias Transversales como acompañamiento con enfoque psicosocial, diferencial y de género, Estrategia de adaptación frente a variabilidad climática, Plan de medios y divulgación.
4. Entrega de activos productivos.
5. Estrategias de comercialización.

¡Política Pública de Generación de Ingresos para las Víctimas del desplazamiento forzado!

El Gobierno del Cambio, en cabeza del Ministerio del Trabajo, ha venido liderando la Construcción de la **Política Pública de Generación de Ingresos para las Víctimas** del desplazamiento forzado, conjuntamente con la Unidad para las Víctimas (UARIV) y todas las entidades del Gobierno Nacional que cuentan con planes, programas o proyectos en esta materia y que se encuentran agrupadas en la **Mesa Estratégica de Generación de Ingresos para las Víctimas**.

El 7 de junio de 2024 se firmó un **convenio** entre el Ministerio del Trabajo y la UARIV con la **Organización de las Naciones Unidas (ONU)**, en el marco del enfoque de **Soluciones Duraderas** para población vulnerable, con el fin de apoyar la formulación y ejecución de la política pública de generación de ingresos para las víctimas de desplazamiento forzado, **cuyo documento principal se presentará diciembre de 2024**.

¡Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado!

La Unidad del SPE implementa la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado la cual se enmarca en los proyectos de inversión formulados y aprobados para cada vigencia. Para el 2023 se implementa en consonancia con los productos y actividades el proyecto "Fortalecimiento de la Red de Prestadores en atención a víctimas a través del SPE" y, que fue ampliado hasta 2023; y para la vigencia 2024 - 2027 el 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".

La implementación de esta estrategia contribuye a la estabilización socioeconómica de la población víctima del conflicto armado, mediante su efectiva colocación laboral, la mitigación de barreras de empleabilidad y

sumando a la recuperación económica de las empresas que se vieron afectadas por la desaceleración económica y la reducción del consumo y el empleo.

En el segundo semestre de la vigencia 2023, se suscribió el Convenio de Cooperación con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), el cual está orientado a la mitigación de barreras, con el fin de lograr la colocación efectiva de mínimo 1.596 víctimas del conflicto armado, y su implementación se estableció del 27 de julio de 2023 a 31 de diciembre de 2023 y fue prorrogado al 30 de mayo de 2024.

Algunos logros de la promoción del Servicio Público de Empleo para las Víctimas:

1. Vinculación de 32 prestadores del Servicio Público de Empleo mediante la presentación de 124 propuestas de inclusión laboral.
2. Generación de más de 1.800 colocaciones de las cuales alrededor de 1.600 fueron para víctimas del conflicto armado y 203 para las otras poblaciones y más de 1.700 mitigaciones de barreras en las que se destacan temas de alimentación, formación, certificación por competencias, vestuario y transporte.
3. 11% de la población beneficiaria se concentró en mujeres, jóvenes y el 80% en víctimas del conflicto armado.
4. Se implementaron talleres con enfoque psicosocial para la población beneficiaria de la Estrategia en temas sobre duelo migratorio, comunicación asertiva y resolución de conflictos, hoja de vida, perfil laboral y entrevista, importancia del empleo formal, gestión emocional y manejo del estrés y espacios de reflexión sobre la economía del cuidado y perspectiva de género.
5. Se logra generar acciones en 13 municipios PDET, con 28 propuestas de inclusión laboral que proyectaban 178 vacantes.
6. Como acciones de gestión empresarial, se logra el registro de 345 nuevas empresas en el servicio público de empleo, de las cuales el 26% es empresa pequeña, 18% microempresa, 46% mediana y 10% grande. 31 de estas empresas son del sector rural.
7. 4 encuentros empresariales que contaron con la participación de más de 138 empresas en Quibdó (Chocó), Tunja (Boyacá), Sincelejo (Sucre) y Villavicencio (Meta).
8. 11 jornadas de registro de hoja de vida y postulación a vacantes dirigidas a la población objeto del convenio en San Juan Nepomuceno (Bolívar), Santander de Quilichao (Cauca), Ocaña (Norte de Santander), Bucaramanga (Santander), Apartadó (Antioquia), Saravena (Arauca), Cartagena (Bolívar), Leticia (Amazonas), Florencia (Caquetá), Ibagué (Tolima), Puerto Asís (Putumayo). En estos eventos se contó con la asistencia de más de 1.000 personas con interés en acceder a los servicios de gestión y colocación de empleo.

9. 5 ferias de empleo para dar a conocer a la población las vacantes disponibles en el marco de la Estrategia en Manizales (Caldas), Medellín (Antioquia), Yumbo (Valle del Cauca), Riohacha (La Guajira) y Bogotá C.C. A estas ferias asistieron más de 1.200 personas.

De otra parte, en articulación con el SNARIV, orientadas a la construcción de la ruta de generación de ingresos, liderada por el Ministerio de Trabajo, se inició el diseño del programa para el 2024 denominado "Empleo sin Barreras", por medio del cual se proyecta la vinculación laboral y mitigación de barreras de 1916 víctimas del conflicto armado.

Finalmente, en el marco de la implementación de la Ley 1448 de 2011, atención integral a la población víctima que presentan interseccionalidad con otros enfoques poblacionales; las siguientes son las acciones diferenciales:

1. La transversalización del enfoque psicosocial, diferencial y género el cual se materializa en talleres, cursos y jornadas.
2. Fortalecimiento a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo y adicionalmente, se cuenta con una oferta formativa para la atención a víctimas del conflicto armado con la creación del diplomado: "Fortalecimiento de las habilidades para la atención a víctimas del conflicto armado a través de la ruta de empleabilidad del SPE" dispuesto en el enlace: <https://cursosvirtuales.serviciodeempleo.gov.co/course/view.php?id=24>.

Relación cifras de colocaciones de colocaciones de personas víctimas del conflicto armado. TABLA 8. Número personas Julio 2023 a abril 2024.

Total De Colocaciones Julio 2023 - Abril 2024	2023	2024	Total
Colocaciones	83.672	55.203	138.875
Se logran desagregar por Departamento y Municipio	82.796	54.480	137.276
Nacional (Prestadores Virtuales)	6	12	18
Departamental (Puntos móviles)	870	711	1.581
** Esta Información corresponde a toda la red de prestadores del servicio público de empleo a corte abril 2024**			

¡El SENA siembra Paz aportando a la reparación de las Víctimas!

¡El SENA ha atendido a las víctimas del conflicto armado colombiano a través de 1.554.470 cupos de formación entre julio 2023 y junio 2024, brindándoles oportunidades de formación, impulsando la empleabilidad y el emprendimiento, contribuyendo así a su reparación integral y al desarrollo social del país!

- **Atención a víctimas:** Se han atendido a 1.160.335 aprendices víctimas del conflicto armado colombiano a través de 1.554.470 cupos matriculados, de los cuales 1.486.303 cupos fueron para personas desplazadas por la violencia y 68.167 cupos fueron para personas que sufrieron otros hechos victimizantes.
- **Certificación de Competencias:** Para el periodo de julio 2023 a mayo de 2024 se han expedido 39.665 certificaciones en Competencias Laborales a personas caracterizadas como víctimas de la violencia.
- **Emprendimiento:** el programa de emprendimiento para personas desplazadas por la violencia ha logrado resultados significativos ya que se han formulado 3.001 planes de negocio, de los cuales 2.137 corresponden a personas desplazadas por la violencia, 171 a personas con discapacidad desplazadas, 474 a afrocolombianos desplazados y 219 a indígenas desplazados. Además, se han creado 1.726 unidades productivas, distribuidas en 1.250 para personas desplazadas por la violencia, 86 para personas con discapacidad desplazadas, 262 para afrocolombianos desplazados y 128 para indígenas desplazados.
- **Empleo:** La Agencia Pública de Empleo del SENA (APE), en el marco de su compromiso con la reparación integral de las víctimas del conflicto armado en Colombia, ha brindado servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral a 366.006 personas víctimas del conflicto. De este total, 216.112 fueron mujeres (59%) y 194.894 hombres (41%). La APE reconoce la importancia de atender las necesidades específicas de cada género y ha implementado estrategias diferenciadas para garantizar el acceso equitativo a sus servicios. A su vez, en temas de inserción laboral se logró la generación de 77.560 colocaciones de víctimas que lograron ser ubicadas en empleos dignos y formales, con una participación equilibrada entre hombres y mujeres del 50%.

¡443 vidas transformadas! Población Reintegrada, Reincorporada y en proceso de reintegración en municipios priorizados conquista 599 certificaciones laborales, abriendo puertas a un futuro promisorio.

Con el objetivo de aportar a la construcción de paz en Colombia a través del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales se continuó certificando a la población de los municipios priorizados llamados municipios PEDET y dando atención a la población Reintegrada, Reincorporada y sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Circular 3-2021-000223 de

22/11/2021. Aun cuando el Convenio No. 0020/1117 de 2018, SENA – ARN 2022, finalizó en enero del 2023 y se está a la espera del nuevo convenio SENA-ARN, se sigue dando atención a la población.

Entre julio del 2023 y junio de 2024, se certificaron las competencias laborales de 443 personas (con 599 certificaciones) Reincorporadas, Reintegradas y en proceso de reintegración.

¡Se fomentaron 74 organizaciones solidarias con población víctima; ubicadas en 12 departamentos y 40 municipios (23 son municipios PDET)!

Durante el 2023 se fomentaron **74 organizaciones solidarias con población víctima**; ubicadas en **12 departamentos y 40 municipios** (23 son municipios PDET); beneficiando directamente a 1.025 personas, de la cuáles el 71% (732 personas) tienen Registro Único de Víctimas (RUV) y finalmente beneficiando de manera indirecta a 4795 personas.

Para la vigencia 2024 se proyecta la atención de al menos 41 organizaciones de víctimas a nivel nacional, según la certificación de regionalización aprobada en el mes de enero a la Unidad Solidaria por parte de la Unidad para las Víctimas regionalización:

Vigencia	Programa	Presupuesto Proyecto de inversión	Nombre del proyecto
2024	Programa de Asociatividad Solidaria	\$ 2.113.807.200	Desarrollo de Asociatividad Solidaria para la Paz a nivel Nacional Código BPIN: 202300000000254



Trabajo



15

Crece la generación
para la vida y la paz:
niñas, niños y adolescentes
protegidos, amados y
con oportunidades

Erradicación del trabajo infantil

Colombia ha avanzado normativamente y ratificado compromisos y Convenios Internacionales, en los cuales la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas son ejes centrales. Entre estos se encuentran la Convención Internacional de los Derechos del Niño, los Convenios 138 y 182 de la OIT, así como la plataforma jurídica que protege sus derechos, en especial el Código de la Infancia y la Adolescencia - Ley 1098 de 2006. Los esfuerzos para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador en Colombia se consolidan en los desarrollos normativos internos soportados en la Constitución Política y los acuerdos y convenios internacionales adoptados.

Es importante reseñar que durante el periodo comprendido entre julio 2017 y mayo de 2018, se culminó la Formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027, con el liderazgo del Ministerio del Trabajo y en articulación con el Instituto Colombiano de Bienestar familiar – ICBF, el Departamento Nacional de Planeación – DNP y con el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, alcanzándose la formulación de esta política que se enmarca y articula con los lineamientos de la Política Nacional de Infancia y Adolescencia.

La línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, orienta las acciones del gobierno para que los menores de edad autorizados para trabajar, encuentren en las actividades que desarrollan oportunidades de autoafirmación, enmarcadas bajo la debida protección reforzada del Estado, la familia y la sociedad, a partir de unas atenciones integrales diferenciadas del Estado que los contemple como sujetos titulares de derechos y que les proporcione entornos de trabajo protegido, asegurando una oferta que haga posible la educación hasta el nivel superior con calidad, cobertura y pertinencia.

La Línea de Política Pública está compuesta de seis (6) Ejes Estratégicos, los cuales son: 1. fortalecimiento de la Arquitectura Institucional; 2. Promoción de Derechos y Prevención de Vulneraciones; 3. Calidad y Cobertura de las Atenciones; 4. Participación de Niños, Niñas, Adolescentes y sus Familias; 5. Gestión del Conocimiento y 6. Seguimiento y Evaluación.

Los ejes estratégicos son la ruta de atención para el cumplimiento del objetivo de esta línea de política pública, estableciendo los medios, las acciones y los productos necesarios para cumplir con su objetivo. Es oportuno señalar, que los entes territoriales como responsables del diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas de infancia y adolescencia³ en los ámbitos departamental, distrital y municipal, representados por los gobernadores y alcaldes, se encuentran en la obligación de adecuarlos a sus planes, programas y proyectos.



En acatamiento a los mandatos normativos fundamento de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador y a sus lineamientos y orientaciones, de manera constante y permanente, se realizan por parte de la Subdirección de Protección Laboral de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, actividades encaminadas a prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil y garantizar el ejercicio pleno de los derechos del adolescente trabajador mediante la protección integral de niños, niñas y adolescentes, tomando como unidad de intervención a ellos y ellas junto a sus familias.

159 mil niñas, niños y adolescentes que salieron de Trabajo infantil en el 2023. i

Mediante el trabajo articulado entre las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF) con el liderazgo del Ministerio del Trabajo, se ha logrado **reducir la tasa de trabajo infantil**, lo que significa que durante el año 2023 salieron de trabajo infantil **59.004**, niñas, niños y adolescentes de gran parte del territorio nacional.

El DANE publicó los principales resultados sobre la población de 5 a 17 años que trabaja, correspondiente al IV trimestre octubre - diciembre de 2023⁴. La tasa de trabajo infantil durante el año 2023 se redujo en 0.5 puntos porcentuales, frente al año 2022, al pasar del 3.4 al 2.9%, lo que significa que los NNA que dejaron de trabajar durante el año 2023 fue 59.004, y que 310.379 casos de niñas, niños y adolescentes (NNA) se encuentran realizando actividades peligrosas.

Implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador:

Las acciones implementadas en el contexto de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador han estado direccionadas a dar cubrimiento, al mayor número de departamentos y municipios del país, conforme a las diferentes acciones trazadas en el Plan de Acción de la Subdirección de Protección Laboral, que responden a los Ejes Estratégicos y Líneas de Acción de la citada línea de política.

En virtud de lo expuesto, se registran Asistencias Técnicas a los Comités Interinstitucionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de NNA (CIETIs) departamentales, municipales y Distritales y Direcciones Territoriales y la realización de Jornadas de sensibilización para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la protección integral del Adolescente



Trabajador en articulación con Direcciones Territoriales y administraciones departamentales y locales.

Las Asistencias Técnicas dirigidas a los CIETIS Departamentales, Municipales y Distritales se realizan a través de capacitaciones en las que se desarrolla una agenda que comprende la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al adolescente Trabajador.

En estas se enfatiza sobre la importancia de los Comités CIETI, antecedentes, funciones, propuesta normativa, alcances del artículo 204 del Código de la Infancia y la Adolescencia, la importancia de tener los Comités CIETIS Municipales respecto a los Gobiernos locales, la participación de Niñas, Niños y Adolescentes en la conformación de los Comités CIETI, se realizan precisiones conceptuales sobre el trabajo infantil y sobre lo que no es trabajo infantil, y sobre el trabajo adolescente protegido, en el contexto de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil la Protección Integral al Adolescente Trabajador.

Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales y municipales y Direcciones Territoriales. Periodo: Agosto - diciembre 2023.

Número de personas capacitadas: **1.047**

Número de Departamentos asistidos: **20**

Relación de departamentos asistidos: Bogotá, Bolívar, Cesar, Cundinamarca, La Guajira, Meta, Nariño, Santander, Antioquia, Atlántico, Caldas, Casanare, Chocó, Córdoba, Norte de Santander, Quindío, Sucre, Tolima y Valle del Cauca.

Número de municipios asistidos: **216**

Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales y municipales y Direcciones Territoriales. Período: enero - mayo 2024.

Número de personas capacitadas: **551**

Número de Departamentos asistidos: **18**

Relación de Departamentos asistidos: Arauca, Atlántico, Bogotá, Boyacá, Caldas, Caquetá, Córdoba, Cundinamarca, La Guajira, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Risaralda, San Andrés, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca

Número de municipios asistidos: **152**

Por otra parte, dando cumplimiento al Decreto 859 de 1995, el cual crea el Comité Interinstitucional para la prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI) nacional liderado y coordinado por el Ministerio del Trabajo, en el segundo semestre del 2023 el Ministerio reactivó este comité, realizando sesiones ordinarias en septiembre y noviembre con el fin de dar inicio a la construcción del Plan de Acción del Comité.

Así mismo para la vigencia 2024, en mayo se realizó la primera sesión, esta vez de manera descentralizada, desarrollándose en la ciudad de Riohacha, departamento de la Guajira, con el fin de llamar a rendición de cuentas de las acciones desarrolladas por cada una de las entidades participantes en el marco del "Pacto por La Guajira, pacto por una niñez libre de trabajo infantil".

Adolescente Protegido

Es también componente del objetivo de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, garantizar el ejercicio pleno de los derechos del adolescente trabajador mediante la protección integral de niños, niñas y adolescentes, por lo tanto para este propósito también se contabilizan las acciones que se enmarcan en el contexto de las asistencias técnicas y que se relacionan en el acápite de prevención y erradicación de trabajo infantil.

Se realizan unas Jornadas de Sensibilización en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, dirigidas a Niñas, Niños y adolescentes u otra población objeto como empleadores, rectores, docentes, líderes sociales (*contexto del Plan Progresivo de Protección Social y Seguridad para trabajadoras y trabajadores del sector rural*) y sociedad civil.

Se abordan temas tales como el trabajo adolescente protegido, trabajo peligroso y riesgoso, jornadas, horarios, trámite para las autorizaciones de trabajo para adolescentes y por excepción de niñas y niños, encaminadas a prevenir la explotación laboral o la realización de trabajos peligrosos y riesgos, los cuales están prohibidos para los menores de 18 años.

Jornadas de Sensibilización en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador:

Período: agosto - diciembre 2023.

- Número de Estudiantes asistidos: **725**
- Número de Departamentos asistidos: **7**



- Relación de departamentos asistidos: Antioquia, Cundinamarca, Cesar, Norte de Santander, Quindío, Putumayo, Nariño.
- Número de municipios asistidos: **12**

Jornadas de Sensibilización en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador:

Período: enero – mayo 2023. Para esta vigencia se realizó jornada de sensibilización a la Subcomisión de Políticas salariales y Laborales de Bogotá.

- Número de personas asistidas: **15**
- Número de Departamentos asistidos: **1**
- Relación de departamentos asistidos: Bogotá
- Número de municipios asistidos: **1**

Por otra parte, en el marco de la protección del Adolescente trabajador, en el primer trimestre del año 2024 se adelanta la propuesta borrador de la Cartilla "*ABC del Adolescente trabajador*" la cual contempla la información pertinente para el desarrollo y aprobación de las solicitudes de permisos de trabajo para adolescente protegido y por excepción de niñas y niños, la cual tiene como fin ser una cartilla de apoyo para los inspectores del trabajo de las Direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo.

SIRITI

La Subdirección de Protección Laboral del Ministerio del Trabajo, tiene a cargo la administración del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas SIRITI, herramienta con que cuenta la Línea de Política Pública para la prevención y erradicación de trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador 2017-2027, para articular la información sobre la vinculación de Niñas, Niños y Adolescentes al trabajo infantil y sus peores formas, para hacerla accesible y útil a todas las entidades involucradas en el restablecimiento de los derechos de la infancia y la adolescencia en todo el territorio nacional.

Este sistema permite hacer un monitoreo general de las acciones que gobernaciones y alcaldías realicen en la prevención y erradicación de trabajo infantil en sus territorios.

En este contexto se realizan asistencias técnicas con miras a dejar capacidad instalada en los funcionarios públicos que hacen parte de los Comités Interinstitucionales de erradicación de trabajo infantil (CIETIS) departamentales, distritales y municipales en el manejo de las herramientas



técnicas de focalización, identificación, caracterización y atención de niñas, niños y adolescentes (NNA), con el fin de identificar la problemática existente en las regiones que conducen a esta población a la condición de trabajo infantil.

Asistencias técnicas SIRITI brindadas a los territorios durante el año 2023 y lo corrido del 2024				
Año	No. Departamentos intervenidos	Número de municipios intervenidos	Número de personas capacitadas	Número de talleres
2023	33	783	3420	203
2024	32	879	2271	85
Total, general		1662	5691	288

En este sentido, el Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de Protección Laboral, con el apoyo directo del grupo técnico SIRITI, ha logrado capacitar en el año 2023 a 3.420 funcionarios públicos de alcaldías y gobernaciones de 783 en los 33 departamentos incluido el Distrito capital de Bogotá. Esto fue posible mediante el acompañamiento a los territorios con 203 talleres, así mismo desde el mes de enero al 7 de junio del 2024, se han capacitado a 2.271 funcionarios de 879 municipios en 32 departamentos, esto ha sido posible a través de 85 talleres teórico prácticos presenciales y virtuales.

Con esta estrategia el Ministerio del Trabajo pretende que todos los alcaldes y gobernadores del país cumplan lo establecido en la Ley 1098 del 2006, Artículo 204 del Código de Infancia y Adolescencia según el cual:

"Son responsables del diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas de infancia y adolescencia en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal, el presidente de la República, los gobernadores y los alcaldes. Su incumplimiento será sancionado disciplinariamente como causal de mala conducta. La responsabilidad es indelegable y conlleva a la rendición pública de cuentas. El gobernador y el alcalde, dentro de los primeros cuatro (4) meses de su mandato, realizarán el diagnóstico de la situación de la niñez y la adolescencia en su departamento y municipio, con el fin de establecer las problemáticas prioritarias que deberán atender en su Plan de Desarrollo, así como determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para ello".

El Ministerio del Trabajo viene apoyando a los gobiernos locales, brindando asistencia técnica y acompañamiento continuo a los profesionales que hacen parte de los CIETIS en la construcción de los diagnósticos de Focalización de Zonas de Influencia en Trabajo Infantil, permitiendo así la detección temprana de la problemática social que llevan a las NNA a la condición de trabajo infantil.

Frente al cumplimiento de la Hoja de Ruta del Pacto por una Niñez Libre de Trabajo Infantil en el departamento de La Guajira, el Ministerio del Trabajo ha venido brindada asistencia continua a los municipios de Riohacha, Villanueva, Manaure, Dibulla, Albania, Uribia, Maicao, Fonseca y Distracción, los cuales fueron priorizados para la implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador 2017-2027. El Ministerio del Trabajo deberá asistir técnicamente a estos municipios cada dos meses a través de los técnicos de Trabajo Infantil y SIRITI, hasta lograr que estos territorios identifiquen las zonas de alto riesgo en trabajo infantil, mediante la construcción de los diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil.

Con el fin de dar cumplimiento a lo anterior, el Ministerio del Trabajo, ha venido acompañado a los 15 municipios del departamento de la Guajira y especialmente a los municipios priorizados, con los cuales se ha avanzado en el levantamiento de la información estadística sobre la situación actual que viven los NNA en sus territorios mediante el contexto de riesgo de trabajo infantil en los municipios, mediante las siguientes características: Asistencia escolar, rezago escolar, deserción escolar, afiliación a la salud, posición del niño/niña dentro del hogar, número de niños/niñas en el hogar, analfabetismo de los miembros del hogar, condición de la vivienda, tipo de hogar, embarazos en adolescentes, afiliación a SIBEN, desnutrición, desplazamiento, consumo de sustancias psicoactivas, violencia intrafamiliar, explotación sexual comercial de NNA, reclutamiento entre otros:

Lo anterior permite que los alcaldes y gobernadores puedan identificar en primer plano las características de orden económico, normativo, demográfico, político, social, e institucional que llevan a los NNA a la condición de trabajo infantil o riesgo de estarlo y con esto puedan gestionar los recursos necesarios para la atención de la población de NNA detectados en condición de vulnerabilidad. Es por ello que, desde el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en la Hoja de ruta, ha logrado capacitar durante el año 2023 y lo corrido del 2024, a 370 funcionarios de alcaldías y gobernaciones, así como a integrantes del SNBF.

Municipios asistidos en el marco del cumplimiento de la Hoja d Ruta del Pacto por una niñez libre de trabajo infantil en el departamento de la Guajira				
Departamento	Municipios asistidos	Años		Total personas capacitadas
		2023	2024	
L a G u a j i r a	Albania	6	4	10
	Barrancas	1	-	1
	Dibulla	10	17	27
	Distracción	2	1	3
	El Molino	8	3	11
	Fonseca	3	11	14
	Hatonuevo	1	-	1
	La Jagua Del Pilar	2	19	21
	Maicao	36	18	54
	Manaure	12	17	29
	Riohacha	48	31	79
	San Juan Del Cesar	2	14	16
	Uribia	20	35	55
	Urumita	7	1	8
	Villanueva	24	17	41
	Total general	182	188	370

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 en el Capítulo 4 titulado “*Crece la generación para la vida y la paz: niñas, niños y adolescentes protegidos, amados y con oportunidades*” señala que “Se fortalecerá la plataforma tecnológica SIRITI (Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas) y se realizará un estudio que conduzca a su armonización con Registro Social” (numeral 7).

En ese orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, viene adelantando los procesos de interoperabilidad con el sistema social de Registro del DNP con el cual ya se encuentra firmado un convenio y se encuentra el proceso de revisión otro convenio con el ICBF para el mismo propósito. Esta estrategia pretende que todos los NNA registrados por alcaldías y gobernaciones de todo el país sean atendidos de manera oportuna de acuerdo con sus necesidades.

De la misma manera, dentro de la modernización de la plataforma SIRITI, se están creando nuevas herramientas que le ayudarán a los gobiernos en la toma de decisiones para los procesos de prevención y erradicación de trabajo infantil en sus territorios.



Trabajo



16

Pueblos y comunidades étnicas

Durante el segundo semestre de 2023 se implementaron las siguientes estrategias con recursos del Fondo de Riesgos Laborales, tendientes a:

1. Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para implementar una estrategia de seguridad y salud en el trabajo en población rural con énfasis en poblaciones vulnerables”, con una proyección de impacto en 1.400 personas, dentro de los cuales 300 personas del sector de la pesca y de su cadena de valor de Buenaventura, Timbiquí, Guapi, Tumaco y Juan Chaco, municipios en los cuales predomina población de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y;
2. Realizar acciones de promoción y prevención en mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades de agricultura y pesca en la zona del Atrato y Zona del Urabá, en las cuales predominan las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. con una proyección de impactar en 500 personas.
3. Las acciones de sensibilización, promoción y prevención abarcan una caracterización de condiciones de salud y trabajo de mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades de agricultura y pesca en la zona del Atrato y Zona del Urabá, para lo cual se deben realizar reuniones de sensibilización social, buscando el fortalecimiento de instancias organizativas de esta población. Adicionalmente se deben realizar talleres de capacitación sobre riesgos ocupacionales específicos de la labor que desempeñan, medidas de prevención y protección contra los mismos y asesoría para el mejoramiento de condiciones de trabajo.

Población Rrom

Actualmente, se está ejecutando el convenio de cooperación No. 523 de 2023, que tiene como objeto: “*Aunar esfuerzos técnicos administrativos y financieros para realizar acciones de sensibilización para la promoción de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales*”, impactando entre otros, a municipios con presencia de población Rrom.

Las acciones de sensibilización están dirigidas a poblaciones vulnerables como Rrom, migrantes, adulto mayor, servicio doméstico, trabajadores informales de comercio al detal, construcción y plataformas digitales y serán desarrolladas en las ciudades de Bogotá, Valledupar, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Montería, Barranquilla y los municipios de San Pelayo y Sabanalarga (Atlántico) y los demás que sean requeridos por el Ministerio del Trabajo. Con una cobertura de 2.335 trabajadores informales.

Se han sensibilizado 1.209 trabajadores informales de las ciudades de Bogotá, Valledupar, Bucaramanga, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Montería, Barranquilla y los municipios de San Pelayo y Sabanalarga (Atlántico) y se ha diseñado material pedagógico y didáctico requerido de acuerdo con las necesidades de la población a intervenir como cartilla, folleto, guía, cuñas

radiales, video, ABC de la SGSSI, del SGRL y de Cultura de la Seguridad Social, entre otros de la naturaleza.

Durante el período del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, el Ministerio del Trabajo de Colombia ha realizado diversas acciones para promover y garantizar los derechos fundamentales del trabajo de los pueblos étnicos. Entre estas acciones destacan la capacitación de 820 personas en normativa de inclusión laboral en diferentes departamentos, y la articulación con el SENA para llevar a cabo programas técnicos y ferias de servicios dirigidas a comunidades indígenas. Además, se realizaron 22 jornadas de sensibilización con enfoque étnico para la difusión de los derechos fundamentales del trabajo y se participó en comisiones intersectoriales de reparación histórica y en la reglamentación de la Ley 70 de 1993. Asimismo, se llevaron a cabo mesas de trabajo y actividades de sensibilización con la población Rrom, aunque enfrentando desafíos debido a diferencias culturales. Estas iniciativas reflejan el compromiso del Ministerio del Trabajo con la inclusión laboral y la protección de los derechos de las comunidades étnicas en Colombia.

¡Más de 190.000 cupos matriculados para personas de pueblos y comunidades étnicas NARP, Indígenas y Rrom, las cuales accedieron a formación profesional integral en el SENA, ¡abriendo puertas a un futuro más próspero!

El SENA, en su compromiso con la inclusión y la equidad, ha realizado un trabajo significativo para promover el acceso de los pueblos y comunidades indígenas y la población Rrom a su oferta institucional. Entre los logros más destacados entre julio de 2023 y junio de 2024 se encuentran haber atendido a más de 52.000 indígenas a través de 67.273 cupos matriculados, así como haber atendido más de 87.000 Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros. A continuación, se presenta la cantidad de cupos y aprendices formados por el SENA:

Tabla 7. Cupos y Aprendices en pueblos y comunidades étnicas entre julio 2023 y junio del 2024.

Población	julio 2023- junio 2024	
	Cupos	Aprendices
NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros)	123.879	87.498
Indígenas	67.273	52.882
Rrom	76	57

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo – Sofia Plus

¡Instructores SENA de la Regional San Andrés y Providencia capacitados con el fin de generar la multiplicación de conocimientos y atención con calidad de la población raizal de la Isla!

Desde la Escuela Nacional de Instructores se han capacitado un promedio de 75 instructores pertenecientes a la Regional San Andrés y Providencia, en áreas

tanto técnicas como transversales, buscando promover la calidad de la formación e incentivando la multiplicación de conocimientos en el archipiélago.

¡12.339 personas de pueblos y comunidades étnicas reconocen sus saberes ancestrales! SENA certifica sus competencias laborales, abriendo puertas a un futuro más próspero.

A través del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales durante el periodo de 1º de julio de 2023 al 30 de junio de 2024 se realizó el reconocimiento de aprendizajes previos a 12.339 personas auto caracterizadas como pertenecientes a pueblos y comunidades étnicas, entre ellos indígenas, NARP y Rrom.

Durante dicho periodo desde el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se participó en reuniones referentes a la atención a población vulnerable, entre ellas: "Alistamiento sesión Comisión Consultiva Alto Nivel NARP SENA - Dirección de Asuntos NARP", "Presentación taller de oferta institucional NARP UARIV", Mesas de Precisión de Partidas presupuestales vigencia 2025 a los acuerdos suscritos con las organizaciones indígenas en el marco de la MPC del Plan Nacional de Desarrollo - PND 2022 – 2026 "Colombia potencia mundial de la Vida" y Mesas de Precisión de Partidas presupuestales vigencia 2025 a los acuerdos suscritos con las organizaciones indígenas en el marco de la Mesa Regional Amazónica. Adicionalmente, se ha brindado acompañamiento en lo correspondiente a "Mesa Técnica de discusión y concertación del Eje 2 - Agricultura, Decreto Reglamentario Integral Ley 70 de 1993".

¡En el SENA, ifortalecimos las iniciativas emprendedoras de las comunidades étnicas con 15.846 cupos de formación para el emprendimiento rural, la creación de 187 empresas y el fortalecimiento de 144 empresas!

En julio de 2023 – junio de 2024, a través del Programa SENA Emprende Rural, se impartieron 11.044 cupos de formación para el emprendimiento rural a población indígena, 1.163 cupos a población negra, 3.531 cupos a población afrocolombiana, 100 cupos a población raizal, 7 cupos a población palenquera y 1 cupo a población ROM, fortaleciendo de este modo sus capacidades técnicas y emprendedoras para el desarrollo de procesos productivos de desarrollo rural en los territorios donde habitan las comunidades étnicas.

En el marco del programa de Emprendimiento, a través de la Ruta de Emprendimiento SENA, se brindó asesoría y acompañamiento para la creación de 38 empresas de población indígena, 60 empresas de comunidad negra, 82 empresas de comunidad afro, 17 empresas de comunidad raizal y 6 de comunidad palenquera, quienes contaban con sus recursos propios o recursos del ecosistema emprendedor diferente a Fondo Emprender. A su vez, se brindó

asesoría para el fortalecimiento de 26 empresas de población indígena, 51 empresas de comunidad negra, 74 empresas de comunidad afro, 10 empresas de comunidad raizal y 9 de población palenquera.

Con las convocatorias del Fondo Emprender, se impactó en la financiación de 22 empresas de las comunidades étnicas con un valor total de recursos de \$2.032.967.816, para contribuir a la generación de 87 empleos.

¡Empoderando a las comunidades NARP! SENA impulsa la creación y el fortalecimiento de empresas y genera más oportunidades laborales para poblaciones Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.

En el impulso a la creación y fortalecimiento empresarial de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP) se tienen los siguientes avances: en la vigencia 2023 corte a diciembre se crearon 183 empresas y fortalecieron 187 y con corte a junio de 2024, se han creado 103 empresas por otras fuentes de financiación y se han fortalecido 119, impactando el desarrollo económico local, el fomento de empresas en diferentes actividades, incluidas las culturales, creativas.

En el mes de mayo de 2024 se llevó a cabo la Feria Nacional de Empleo y servicios institucionales a nivel nacional en las 33 regionales SENA, dirigida a poblaciones negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales con 513 empresas que publicaron 7.495 vacantes. Se realizaron acciones de orientación, divulgación de la oferta de formación profesional y emprendimiento. Así como, conversatorios y diferentes eventos en conmemoración del día de la afrocolombianidad en los Centros de Formación.

Al corte de julio a diciembre de 2023 se generaron 1.278 colocaciones para poblaciones negras, 3.713 para afrocolombianas, 222 para palenqueras y 291 para raizales; para la vigencia 2024 se han efectuado 3.776 colocaciones para afrocolombianos, 1.423 para negros, 302 para palenqueros y 495 para raizales, a través de la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo. Así mismo, a través de orientación ocupacional, en temas sobre hoja de vida, entrevista laboral, redes efectivas para la búsqueda de empleo, entre otros, se ha impactado para el periodo de julio a diciembre de 2023: 11.865 afrocolombianos, 3.915 negros, 299 palenqueros, 352 raizales. Por su parte para la vigencia 2024 se han orientado: 12.871 afrocolombianos, 5.161 negros, 541 palenqueros y 824 raizales.

¡A través de los servicios de intermediación laboral que realiza la Agencia Pública de Empleo, se orientaron a 9.956 personas auto reconocidas como indígenas y 714 personas auto reconocidas como gitanas, lo anterior con el fin de promover la inclusión de estas poblaciones a la oferta de la entidad!

Con el fin de contribuir con la inserción laboral de la población étnica, se logró, las colocaciones 3.088 personas auto reconocida como indígenas y 524 personas auto reconocida como gitanas.



En el marco del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, durante el periodo de 1 de julio de 2023 a 31 de junio de 2024 se realizó reconocimiento de aprendizajes previos a 3.995 personas auto caracterizadas como indígenas. En cuanto a la atención brindada a la población Rrom, se realizó el reconocimiento de aprendizajes previos a 23 personas auto caracterizadas como pertenecientes a esta comunidad, de los cuales 8 son mujeres y 15 son hombres.

Durante el segundo semestre de 2023 desde la Unidad del SPE participó en el encuentro Internacional de "Mujeres Afrodescendientes, Tejiendo desde la Raíz"; un encuentro realizado en articulación con la Cámara de Comercio de Bogotá que contó con grandes personalidades y activistas de base que con su trabajo han dignificado y visibilizado el rol de las mujeres afro en la política, en el cuidado de la casa grande, en la cultura y como articuladoras de una sociedad más justa.

Por otro lado, se desarrolló una mesa técnica de articulación con la Subdirección de Promoción de la Organización Social, Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo con el objetivo de realizar acciones conjuntas dentro de los convenios y programas en ejecución de esta Subdirección en beneficio de los grupos étnicos; en ese sentido también se elaboró el Plan de trabajo con el sector trabajo de la Comisión Intersectorial Nacional de Reparación Histórica, para superar los efectos del racismo, la discriminación racial y el colonialismo en los pueblos étnicos del país.

Adicionalmente, se participó en la entrega del plan de caracterización de los territorios colectivos y ancestrales de las comunidades negras de once Consejos Comunitarios de Buenaventura, departamento del Valle del Cauca y se realizó reunión de articulación con la Gerencia Justicia Étnico Racial de la Vicepresidencia de la República en donde se concertaron temas y necesidades conjuntas de ambas entidades de articular acciones conjuntas en cada uno de los programas de las dos entidades de acuerdo a la oferta institucional.

Finalmente, es importante resaltar que durante la vigencia se realizaron espacios de socialización virtuales de la normativa en derechos fundamentales y prevención de la discriminación racial en el ámbito laboral, dirigido a los prestadores autorizados de la Unidad del Servicio Público de Empleo, se realizaron jornadas de registro en resguardos indígenas en Puerto Gaitán Meta con la operadora Frontera Energy. Además, durante el mes de mayo el prestador de la agencia de empleo del Sena realizó la Jornada nacional de servicios en el marco del Día de la Afrocolombianidad que buscan una oportunidad laboral; en esta jornada se brindaron los servicios del SENA en formación, empleo, emprendimiento y certificación por competencias y talleres de orientación ocupacional en temas como hoja de vida, entrevista laboral, entre otros, que fortalecen el perfil para la búsqueda de empleo de esta población, es de destacar que en este evento se ofertaron más de 3 mil vacantes.



En esa línea, se desarrollaron las siguientes actividades de cara a la inclusión laboral de los pueblos y comunidades étnicas:

Tabla 11. Acciones de promoción de la inclusión laboral de los pueblos y comunidades étnicas.

Departamento	Municipio	Acción	Fecha
Valle del Cauca	Yumbo	Feria de empleo	26 de octubre de 2023
La Guajira	Riohacha	Feria de empleo	30 de octubre de 2023
Bolívar	San Juan de Nepomuceno	Jornada de registro	27 de noviembre de 2023
Cauca	Santander de Quilichao	Jornada de registro	22 de noviembre de 2023
Antioquia	Apartadó	Jornada de registro	30 de octubre de 2023
Arauca	Saravena	Jornada de registro	26 y 27 de noviembre de 2023
Amazonas	Leticia	Jornada de registro	28 de noviembre de 2023
Caquetá	Florencia	Jornada de registro	29 de noviembre de 2023
Putumayo	Puerto Asís	Jornada de registro	10 de noviembre de 2023

En el primer semestre del año 2024, se ha realizado una articulación con el Ministerio del Interior jornadas de oferta institucional en los siguientes territorios en los cuales se tiene contemplado continuar con la participación de dichas jornadas en la vigencia:

Tabla 12. Acciones de oferta institucional dirigida a los pueblos y comunidades étnicas.

Departamento	Municipio	Prestador	Fecha	Actividad
Valle del Cauca	Jamundí	APE – SENA	22 de marzo de 2024	Oferta institucional, atención en la ruta de empleabilidad con el registro de hoja de vida y orientación ocupacional
Valledupar	Guaymaral	Comfacesar	13 de abril de 2024	
Antioquia	Medellín	Agencia Pública de la Alcaldía de Medellín	19 de abril de 2024	
Arauca	Panamá de Arauca	Comfiar	19 de abril de 2024	
Arauca	Arauquita	Comfiar	20 de abril de 2024	
Valle del Cauca	Pradera	Comfandi	24 de abril de 2024	

En el mes de marzo se socializó la estrategia de inclusión laboral dirigida a la población étnica a la Unidad para las Víctimas encargado de los derechos colectivos con el fin de sumar acciones para la población étnica en el marco de los decretos Ley 4633, 4634 y 4635 de 2011, como resultado se obtuvo la

articulación para la transversalización del enfoque psicosocial y se programan sesiones para transmitir la información a la población.

Finalmente, se están articulando acciones conjuntas en los territorios priorizados por el Gobierno Nacional para promover la inclusión laboral y la atención en la ruta de empleabilidad de los grupos étnicos mancomunadamente con el Ministerio del Trabajo en el marco de los compromisos en el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales para la vigencia 2024.

A continuación, se relacionan cifras de colocaciones desagregadas por población:

Tabla 13. Número de colocaciones de personas pertenecientes a grupos o comunidades étnicas. Julio 2023 a abril 2024.

Étnicos	2023	2024	
indígenas	2.160	1.493	3.653
Rom	121	76	197
Raizales	286	189	475
Afrocolombianos	3.431	2.296	5.727
** Fuente de información SISE **			
** Se muestra una mayor desagregación a nivel municipal en el archivo adjunto **			

En la vigencia 2023, los procesos de fomento de la asociatividad solidaria permitieron a la Unidad Solidaria trabajar con las poblaciones:

Indígena	Negra	Afro	Raizal	Palenquera	Total
1388	307	2355	86	18	4154

Durante el 2023 se atendieron en total 76 organizaciones indígenas en los siguientes territorios:

Departamento	TOTALES Organizaciones
Amazonas	6
Antioquia	1
Atlántico	2
BOGOTÁ, D.C.	6
Bolívar	3
Caldas	3
Casanare	1
Cauca	11
Cesar	1
Cundinamarca	1



Trabajo

Guainía	5
HUILA	1
La Guajira	17
Meta	3
Nariño	1
SUCRE	2
Tolima	3
Valle del Cauca	1
Vaupés	5
Vichada	3
Total, general	76





Trabajo



17

Jóvenes
con derechos
que lideran
las transformaciones
para la vida

Diálogo Social con la Juventud - Encuentros Territoriales de Juventudes Trabajadoras

En función de fortalecer el dialogo social con las y los jóvenes y recoger insumos en clave de plan de acción de la política de trabajo digno y decente; como lo refiere las bases del Plan Nacional de Desarrollo "... Se implementarán los lineamientos de la política pública de trabajo digno y decente, mejorando la inclusión productiva, el acceso al primer empleo y trabajo protegido"¹ se ha venido trabajando en una ESTRATEGIA TRANSVERSAL CON LAS JUVENTUDES.

El establecimiento de mesa de trabajo con: Mesa de emprendimiento y empleabilidad juvenil rural, Las centrales de trabajadores: Central Unitaria de Trabajadores -CUT, Central de trabajadores de Colombia- CTC, Central General de Trabajadores – CGT, así como el Consejo Nacional de Juventud, desde la comisión de trabajo y en articulación con la Organización Internacional del Trabajo; en clave de organización de los encuentros territoriales y nacional de juventudes trabajadoras.

- Como resultado de ese proceso se tiene:

Encuentros Territoriales Realizados:

Apartado, Urabá Antioqueño (25 de mayo): 39 jóvenes.
Pereira, Eje Cafetero (29 de mayo): 88 jóvenes.
Riohacha, Guajira (14 de junio): 50 jóvenes.
Bucaramanga, Santander (15 de junio): 41 jóvenes.

Participación y Redes:

- Promoción de la participación de jóvenes de procesos sindicales, economía popular y diversos sectores en estos procesos de deliberación y discusión.
- Fortalecimiento de redes de articulación entre jóvenes trabajadores, centrales obreras y escenarios de participación juvenil.

Capacitación y socialización:

- Acceso a información sobre derechos laborales, reformas en curso y sistemas de registro y colocación de empleo.

Innovación y Políticas:

- A través de una apuesta participativa, se viene levantando información en relación a barreras laborales, soluciones innovadoras para mejorar la



empleabilidad juvenil y garantizar la construcción de una estrategia de promoción de la organización social de las y los jóvenes.

JÓVENES EN PAZ.

¡Establecimiento de la ruta del componente de emprendimiento, asociatividad y empleabilidad!

El artículo 348 del Plan Nacional de Desarrollo creó el programa Jóvenes en Paz, que es una macro meta del gobierno nacional. El sector trabajo, liderado por el Ministerio del Trabajo, se encarga del componente de emprendimiento, asociatividad y empleabilidad. Se ha establecido una ruta de articulación que clarifica las ofertas para los jóvenes beneficiarios.

El programa incluye sensibilización y formación para el emprendimiento y la asociatividad, así como el registro, gestión y colocación del empleo. Los primeros jóvenes están comenzando a participar en estas fases de sensibilización y formación, en coordinación con la Unidad Solidaria.

El Ministerio del Trabajo ha socializado el programa con cajas de compensación familiar, sectores empresariales y aliados territoriales para fortalecer las rutas integrales de vida de los beneficiarios. Además, se ha creado una mesa de trabajo interna en el sector trabajo para atender las demandas y dinámicas de esta macro meta.

¡Feria de empleabilidad y derechos laborales!

Se ha reconocido la necesidad de formar a los jóvenes en derechos laborales. La feria de empleabilidad juvenil en Cundinamarca ha sido un ejercicio significativo, que se extenderá a Boyacá y Caldas en colaboración con las direcciones territoriales.

Socialización de reformas: Se han realizado sesiones de socialización de las reformas laboral y pensional con jóvenes de todo el país, incluyendo aprendices del SENA en Barranquilla y estudiantes universitarios, en el marco de la iniciativa "reformas a la calle".

- **Diálogo con el sistema de participación juvenil:** El Ministerio del Trabajo ha participado activamente en diálogos con el Consejo y la Plataforma Nacional de Juventud, contribuyendo a las dinámicas del Consejo Nacional de Políticas Públicas de Juventudes.
- **Socialización de iniciativas del sector trabajo:** Se han llevado a cabo sesiones de socialización de programas como Full Popular y CampeSENA con organizaciones juveniles, destacando la importancia de la



participación informada de las juventudes. También se han divulgado iniciativas como “Empleo para la Vida” e incentivos a la nómina por contratación de jóvenes.

- **Apoyo a iniciativas de paz:** El Ministerio del Trabajo concibe el derecho al trabajo como esencial para la paz. Ha apoyado iniciativas ciudadanas como la Brigada Juvenil por la Paz en Huisito, Cauca, que contó con la participación de más de 1000 jóvenes de todo el país.

¡Más jóvenes empoderados para el futuro! SENA transforma vidas a través de la formación integral profesional.

El SENA formó entre julio de 2023 y junio de 2024 a 3.697.833 jóvenes entre 14 y 28 años a través de 4.439.021 cupos matriculados, abriendo puertas a un futuro más próspero. El SENA, en su rol como agente de cambio social, ha convertido la formación integral profesional en una herramienta poderosa para el empoderamiento de las nuevas generaciones. A través de programas pertinentes y de calidad, ha brindado a millones de jóvenes las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos del mundo actual y construir un futuro mejor.

¡Los aprendices como parte fundamental en la construcción colectiva de Comunidad SENA!

Durante el 2024, basados en el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz se conforma a nivel nacional en los 118 centros de formación los colectivos con metodología de animación socio cultural con la estrategia de PODER SENA, en donde se acompaña la elección a nivel nacional de 397 representantes de aprendices de los cuales: 187 son mujeres y 210 son hombres, 34 son menores de edad, 9 son de nacionalidad diferente a la colombiana.

Frente a las modalidades de formación: 5 son de modalidad a distancia, 50 virtual, 340 son aprendices de modalidad presencial: 156, diurna, 13 de fin de semana, 4 de madrugada, 80 de mixta y 87 de noche.

Estos colectivos son acompañados por los profesionales de la estrategia de bienestar al aprendiz y subdirectores de Centros de Formación.

¡48.426 jóvenes certificados! SENA abre puertas al desarrollo social y la empleabilidad a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

A través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se contribuye al desarrollo social de los jóvenes del país, propiciando su movilidad laboral y educativa. Durante el periodo del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024 se han certificado 48.426 jóvenes.





Desde el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se han generado estrategias que promueven la vinculación de los jóvenes al proceso para reconocer sus aprendizajes previos, entre ellas el desarrollo de una convocatoria específica denominada “Certificación Jóvenes”. Emprendimiento

¡Aportamos en la generación de ingresos de los jóvenes en la ruralidad con 80.997 cupos de formación para el emprendimiento, la creación de 2.551 unidades productivas y el fortalecimiento de 70 unidades productivas!

En el período julio 2023 – junio 2024, se impartieron 80.997 cupos de formación para el emprendimiento rural a jóvenes rurales con el Programa SENA Emprende Rural, para el fortalecimiento de sus capacidades técnicas y emprendedoras. Además, como resultado de las acciones de formación, se crearon 2.551 unidades productivas en las zonas rurales de 31 departamentos del país, de las cuales hacen parte 6.624 jóvenes.

Fortalecimos las capacidades emprendedoras de más de 120.000 jóvenes y se financió la creación de 420 empresas!

En julio de 2023 – junio de 2024, se atendieron en la Ruta Emprendedora SENA a 127.868 jóvenes en la fase de orientación a emprendedores y se entrenaron 24.265 jóvenes en habilidades blandas y técnicas de emprendimiento.

A través de las Convocatorias de Fondo Empezar, se financiaron para la creación 420 iniciativas empresariales promoviendo la creación de 1.622 empleos con una asignación total por valor de \$38.468.428.016

¡Más de 227.600 jóvenes encuentran empleo formal gracias a la Agencia Pública de Empleo SENA!

La Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo del SENA respalda el Programa Jóvenes en Paz, específicamente en el componente de emprendimiento, empleabilidad y asociatividad, liderado por el Ministerio del Trabajo. A pesar de esto, la APE SENA, como el principal prestador autorizado en la Red del Servicio Público de Empleo, se compromete a apoyar los programas gobierno y las políticas públicas relacionadas con la juventud. Participado activamente en las mesas técnicas convocadas por diversas instituciones gubernamentales para desarrollar estrategias y políticas. Actualmente, se está apoyando la implementación del programa en varios municipios.

En julio de 2023 a junio de 2024, la APE SENA atendió a 650.167 jóvenes mediante servicios de orientación ocupacional, cumpliendo con las políticas establecidas, incluyendo talleres para fortalecer su perfil ocupacional y minimizar las barreras de empleabilidad. Además, se realizó una feria exclusiva para jóvenes denominada Expoempleo SENA Joven.



iJóvenes en Paz: un futuro próspero para la juventud vulnerable de Colombia!

iEl Programa Nacional Jóvenes en Paz inicia su implementación con 52.560 cupos de formación integral para jóvenes entre 14 y 28 años en 98 municipios priorizados, brindándoles una oportunidad para transformar sus vidas!

El "Programa Nacional Jóvenes en Paz" es una iniciativa fundamental del Gobierno de Colombia para atender las necesidades de una población juvenil que ha sido históricamente marginada y excluida debido a la violencia, el conflicto armado y la pobreza extrema. El programa busca brindar a estos jóvenes las herramientas y el apoyo necesarios para que puedan superar las barreras que enfrentan y alcanzar su máximo potencial.

Avances del programa:

- **Inicio de la primera cohorte:** El programa dio inicio en junio de 2024 a su primera cohorte con 1.200 cupos para jóvenes en Buenaventura (Valle del Cauca), 360 cupos para jóvenes en Guachené (Cauca), 1.800 cupos para jóvenes en Medellín (Antioquia), 480 cupos para jóvenes en Puerto Tejada (Cauca), 1.920 cupos para jóvenes en Quibdó (Chocó) y 4.920 cupos jóvenes en Bogotá (Bogotá).
- **Implementación de componentes clave:** Se está trabajando en la implementación de los componentes de empleabilidad, asociatividad y emprendimiento, educación y corresponsabilidad, con el objetivo de ofrecer a los jóvenes una atención integral que aborde las diferentes dimensiones de su desarrollo.
- **Articulación con entidades gubernamentales:** El programa se está implementando en articulación con diferentes entidades del Gobierno Nacional, como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad, para garantizar una atención efectiva y coordinada.

iEstrategia de jóvenes "yo apporto con toda"!

En febrero de 2024 se lanzó la estrategia nacional dirigida a los ciudadanos(as) mayores de 18 años para que se conecten con su futuro y se protejan en todas las etapas de la vida. La estrategia busca generar interés en las diferentes alternativas de protección y ahorro de calidad para el futuro de los jóvenes, donde la apuesta de Colpensiones es llegar a este segmento, a través de una estrategia 360 pensada por y para ellos.



Inicialmente se diseña una landing page, página flotante o *mini site* creado con un lenguaje e imágenes visuales atractivos para el público joven, ubicada dentro de la página WEB de la entidad con el objetivo de enviar mensajes específicos y la facilitar el ingreso de los jóvenes al portafolio integral de Colpesiones (afiliación inicial RPM, traslado de régimen y vinculación al programa BEPS)

En cuanto a la divulgación y comunicación de la estrategia “Yo Aporto con toda” centros comerciales, con el propósito de llegar a un mayor número de jóvenes ciudadanos, se realizó un formato especial: publicación de la información de la estrategia en pantallas de alcance masivo ubicadas al interior del centro comercial.

La actividad comunicativa se desarrolló en Plaza Imperial Centro Comercial, Portal 80, El Tesoro-Medellín, Santafé – Medellín, Parque Arboleda – Pereira Unicentro - Cali, Chipichape – Cali, Caracolí / Bucaramanga, Cacique / Bucaramanga, Viva – Barranquilla.

Se contó con la participación de medios de amplia divulgación a nivel nacional tales como Blu Radio, Radioacktiva y programas radiales más escuchados como Blog Deportivo, El Gallo, Como Amaneció, Los 40 Principales Programa de la mañana, Colmundo Radio Portal Informativo, La FM Noticiero, Radio Uno Programa, El Mañanero, la Mega.

La difusión radial de “Yo Aporto con toda” se realiza en 32 departamentos, teniendo presencia en 28 emisoras a nivel nacional y 720 regionales y locales. A su vez, se ha realizado la difusión de la estrategia “Estrategia Yo Aporto con toda” por las redes sociales de Colpensiones; Facebook e Instagram.

En lo corrido del 2024 la estrategia “Yo Aporto con toda” se encuentra publicada en las estaciones de los sistemas de transporte masivo de 6 departamentos del país, con 29 piezas a nivel nacional.

Incentivo jóvenes

Con la orientación que brinda el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *Colombia Potencia Mundial de la Vida* respecto a los jóvenes como uno de los actores diferenciales para el cambio, Colpensiones se ha propuesto llevar a cabo un incentivo que motive, persuada e impulse a nuestros jóvenes a activar o mejorar su ahorro en el programa de beneficios económicos de Colpensiones.

De acuerdo con los análisis en torno al comportamiento de los jóvenes, se ha identificado que para movilizar el ahorro de los vinculados en BEPS es necesario implementar estímulos que producen efectos positivos frente a la profundización de ahorro y fidelización al programa. Por tal razón, se busca que el incentivo para jóvenes permita ampliar la cantidad de vinculados y su calidad de ahorro dentro del mecanismo BEPS y atraer a este grupo poblacional, como una primera



intervención de acceso a la seguridad social para proteger la vejez. Por ello, bajo la lógica de la oferta integral del sistema y en línea con la estrategia comercial, con la afiliación del joven a RPM y con la vinculación a BEPS como mecanismo complementario, el joven podrá iniciar a aportar económicamente para su retiro.

Generalidades del Incentivo

Población Objetivo: Jóvenes entre los 18 y 30² años cumplidos al 31 de diciembre de 2023 y nuevos vinculados en 2024 con 30 años o menos al momento de vinculación. **Cantidad de beneficiarios:** Se asignará el incentivo a los primeros 20.000 ahorradores que ingresen al programa o hasta agotar los recursos disponibles.

Valor del Incentivo: El incentivo será como máximo el valor de 30.000 si cumple con las condiciones de ahorro. (Actualmente se está trabajando en la puesta en marcha del incentivo para jóvenes y se espera que entre en operación a mediados de junio de 2024.)

De los vinculados a BEPS al 31 de mayo de 2024, 70.369 son jóvenes entre 18 a 28 años, es decir el 4%.

Entre julio de 2023 y mayo de 2024 se vincularon a BEPS 5.717 jóvenes, representando el 13% de los ciudadanos que ingresaron al programa durante este periodo; la distribución por departamento y sexo es la siguiente:

Departamento	Sexo		
	Femenino	Masculino	Total
AMAZONAS	11	3	14
ANTIOQUIA	85	55	140
ARAUCA	26	12	38
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y	2	1	3
ATLÁNTICO	53	89	142
BOGOTÁ, D. C.	552	139	691
BOLÍVAR	306	41	347
BOYACÁ	98	32	130
CALDAS	107	40	147
CAQUETÁ	73	26	99
CASANARE	22	3	25
CAUCA	125	43	168
CESAR	39	19	58
CHOCÓ	61	4	65
CUNDINAMARCA	77	26	103
CÓRDOBA	471	78	549



Trabajo

GUAINÍA	5	.	5
GUAVIARE	17	2	19
HUILA	543	28	571
LA GUAJIRA	72	4	76
MAGDALENA	153	23	176
META	7	4	11
NARIÑO	315	86	401
NORTE DE SANTANDER	132	39	171
PUTUMAYO	27	3	30
QUINDÍO	93	21	114
RISARALDA	31	26	57
SANTANDER	71	32	103
SUCRE	31	13	44
TOLIMA	146	29	175
VALLE DEL CAUCA	874	169	1.043
VICHADA	1	1	2
Total	4.626	1.091	5.717

Las mujeres, son las más representativas entre los vinculados jóvenes, correspondiendo al 81% (4.626). Por otra parte, el departamento que tiene más vinculados jóvenes es Valle del Cauca, registrando 1.043.



Trabajo



18

Garantías hacia
un mundo sin barreras
**para las personas
con discapacidad**

Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad

El Ministerio del Trabajo ha generado las acciones para fomentar el empleo con personas con discapacidad y las medidas que se han implementado con miras a garantizar, retener y promover las oportunidades de estas de encontrar un empleo en el mercado de trabajo regular tanto en el sector público como en el privado en el marco de la Política Pública de Discapacidad e inclusión y fortalecer la capacidad de las personas con discapacidad para la inserción laboral. Para esto definió los mecanismos para el acompañamiento en la fase inicial de inserción laboral y para el acceso a la formación para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad.

La política de inclusión laboral de las personas con discapacidad se da en el marco de la su participación en el mercado de trabajo abierto, en igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y con la prohibición de la discriminación tanto para el ingreso como para la terminación de la relación laboral.

El Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, ha adelantado acciones pedagógicas tendientes a la implementación de la normatividad aplicable a las personas con discapacidad, de la Ley Estatutaria No.1618 de 2013, para lo cual se expidieron los Decretos 2011 de 2017, 2177 de 2017 y 392 de 2018, así como el Decreto 1279 del 2021 que reglamenta el artículo 6º de la ley 1920 del 2018.

De igual manera realiza acciones de promoción en la inclusión laboral de las personas con discapacidad tanto en el sector privado como en el sector público a través de acciones de sensibilización en materia de derechos y eliminación de la discriminación laboral de las personas con discapacidad y acciones de divulgación de la normatividad, ruta de empleabilidad y los incentivos o benéficos legales y tributarios por la contratación de las personas con discapacidad.

En relación con los avances propios del sector se destacan los siguientes:

- El Ministerio de Trabajo, en articulación con la Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo, ha logrado gestionar la colocación en la vigencia 2023 de 4.265 personas con discapacidad.
- En relación con el cumplimiento del **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017**⁵ se ha generado un incremento significativo en la vinculación de personas con discapacidad en entidades públicas toda vez que a partir de su expedición se contó con una línea base de 1.192 servidores públicos y

para la vigencia 2023 y según datos del SIGEP II, con corte a 31 de diciembre de 2023, se ha logrado la vinculación y contratación de 13.581 personas con discapacidad al sector público de los cuales 11.424 son servidores públicos y 2.157 son contratistas reportados en 913 entidades.

- El **Decreto 392 del 26 de febrero de 2018** establece incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Durante la vigencia 2023 se expidieron 6.872 certificados a empleadores, incrementándose en más de once (11) veces el número de certificados expedidos en relación con el año 2017.

- A través del **Decreto 1279 del 13 de Octubre del 2021**, conjuntamente entre el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Defensa Nacional, el Departamento Nacional de Planeación, Colombia Compra Eficiente y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se reglamentó el artículo 6 de la Ley 1920 de 2018.

Esta disposición reconoce una puntuación adicional en los procesos de licitación pública para las empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada que en el personal operativo tengan vinculadas a **mujeres, a personas con discapacidad y/o personas mayores de 45 años**, contratados con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

En este sentido, desde la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada reportaron la vinculación de 926 personas con discapacidad, reflejando un avance de cuatro veces la cifra inicial de personas contratadas.

Igualmente, se han desarrollado actividades de capacitación a funcionarios y actores sociales en cumplimiento de la obligación estatal de garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio del derecho a un trabajo digno, en igualdad de oportunidades que los demás, en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles. Lo anterior con el fin de que, al igual que todo ciudadano colombiano, las personas con discapacidad puedan realizar un proyecto de vida, para ellos y sus familias a través de acciones de acciones tales como:

- promoción del empleo y la inclusión laboral sensibilización
- divulgación del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad de las garantías y derechos laborales de esta población y de los ajustes razonables que requieren las personas con discapacidad para ejecutar la labor para la cual fueron contratados
- divulgación de la ruta de empleabilidad
- divulgación de los beneficios legales y tributarios reconocidos en la ley para promover la vinculación laboral de esta población
- divulgación de las garantías de no discriminación a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Estas acciones de divulgación y sensibilización se desarrollan a través de talleres, foros, eventos, capacitaciones y asistencias técnicas en todo el territorio colombiano.

En la vigencia comprendida entre julio-2023 a abril-2024, este Ministerio ha participado en la realización de 39 actividades de manera presencial, virtual e híbrida para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llegando a más de 2.804 personas pertenecientes a los sectores privado y público, tal como se observa en el siguiente cuadro:

ASISTENCIAS TÉCNICAS EN INCLUSIÓN LABORAL

JULIO 2023 – ABRIL 2024

AÑO	Número de Talleres, Asistencias Técnicas, Capacitaciones Foros o Eventos	Número de Participantes
2023	23	1.657
2024	16	1.147
TOTAL	39	2.804

Por último, el Ministerio del Trabajo actualmente implementa un mecanismo de incentivos a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad según el artículo 79 de la Ley 2294 del 19 de Mayo de 2023.

De otra parte, el programa liderado por el Ministerio del Trabajo que busca fomentar el empleo formal a través de incentivos económicos y eliminar barreras de acceso para poblaciones específicas se reglamentó a través del Decreto 0533 del 29 de abril de 2024 que expidió el Gobierno Nacional.

El *Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales* está dirigido a las y los empleadores que mantengan vinculados a los trabajadores adicionales mínimo seis meses de acuerdo con el procedimiento descrito en el manual operativo que expida el Ministerio del Trabajo.



Serán beneficiarios las personas naturales, jurídicas, uniones temporales y aquellas con patrimonios autónomos que demuestren su calidad de empleador, mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, siempre que hayan cotizado el mes completo al Sistema de Seguridad Social Integral.

El viceministro de Empleo y Pensiones, Iván Daniel Jaramillo, animó a las y los empleadores “a postularse y participar de este proyecto para la vida y para el pasaporte de ciudadanía de trabajo. Nuestro trabajo mueve el mundo”.

Los empleadores podrán recibir el aporte estatal de 35% de un salario mínimo legal vigente por incluir en su nómina personas con discapacidad; un 30% de un salario por cada trabajador adicional vinculado formalmente que esté entre los 18 y 28 años; el 20% de un salario por anexar en su nómina mujeres mayores de 28 años y 15% por hombres mayores de 28 años.

Se reconocerá una proporción adicional del 10% cuando personas por las que se solicita el incentivo no hayan sido cotizantes en los últimos 4 meses o más, anteriores al cumplimiento de la vinculación laboral mínima de seis meses exigida como requisito para acceder al incentivo.

Es de aclarar que, en el caso de poblaciones de jóvenes, mujeres y hombres mayores de 28 años y personas con discapacidad se incluirá a las personas afrodescendientes, negras, raizales, palenqueras, indígenas, Rrom y campesinas y de la comunidad LGBTIQ +.

¡El SENA ha logrado capacitar a más de 43.681 personas con discapacidad entre julio de 2023 y junio de 2024, brindándoles las herramientas necesarias para insertarse en el mercado laboral y mejorar su calidad de vida!

La Formación para el trabajo para personas en condición de discapacidad en el SENA es un programa que ofrece a las personas con discapacidad la oportunidad de adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en un entorno laboral. El programa está diseñado para ser accesible a personas con todo tipo de discapacidades, y ofrece una variedad de cursos en diferentes áreas. Más de 43.681 personas con discapacidad han sido capacitadas entre julio de 2023 y junio de 2024 a través de 58.531 cupos de formación.

¡Instructores SENA de 23 regionales, capacitados para la atención de personas en condición de discapacidad!

Desde la Escuela Nacional de Instructores se han capacitado 144 instructores de 23 Regionales a nivel nacional en el programa: “Aplicación de estrategias para la atención de personas con discapacidad”.





¡Certificación de Competencias Laborales para Personas en Condición de Discapacidad en el SENA: ¡Un Éxito Inclusivo!

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales facilita la atención a personas en condición de discapacidad siendo accesible y adaptándose a las necesidades de la población. Durante el periodo del 01 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024 se brindó atención a 667 personas auto caracterizadas en condición de discapacidad.

¡En el SENA, ¡fortalecimos las iniciativas emprendedoras de las personas en condición de discapacidad con 5.605 cupos de formación para el emprendimiento rural, asesoría para la creación de 31 empresas y asesoría para el fortalecimiento de 7 empresas!

Durante el período julio 2023 – junio 2024, se fortalecieron las capacidades técnicas y emprendedoras de la población rural en condición de discapacidad con 5.605 cupos de formación en emprendimiento rural impartidos a través del Programa SENA Emprende Rural.

De igual forma, en el periodo de julio de 2023 a junio de 2024, a través de la Ruta Emprendedora del SENA, se crearon 21 empresas financiadas con recursos del Fondo Emprender por valor de \$ 1.928.659.008 promoviendo la generación de 82 empleos.

Adicional se crearon 10 empresas con recursos de Otras Fuentes de Financiación y se acompañaron con asesoría en fortalecimiento a 7 empresas, brindando acompañamiento pertinente y accesible a la población en condición de discapacidad.

¡Hemos inscrito 4.058 Personas con Discapacidad, realizado 17.582 acciones de orientación, y 3.040 colocaciones a personas en condición de discapacidad!

Desde el 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, a partir de las diferentes acciones ejecutadas y dirigidas a población con discapacidad, por la Agencia Pública de Empleo se han inscrito 4.058 personas, 52% hombres y 48% mujeres; también se han realizado 17.582 acciones de orientación, de las cuales el 54 % de los beneficiados fueron hombres y 46 % mujeres. En cuanto a colocaciones en el mismo periodo, se ejecutaron satisfactoriamente 3.040 acciones, 56 % cobijando a hombres y 44 % a mujeres.

¡Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad!

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector



público", a 31 de diciembre de 2023, 52 servidores públicos reportaron contar con alguna discapacidad.

Ahora bien, con corte al 31 de mayo de 2024, se presentan los siguientes trabajadores con discapacidad, los cuales se relacionan a continuación por área y tipo de discapacidad:

Dependencia específica	N°.
DESPACHO DEL PRESIDENTE	1
DIRECCIÓN DE ACCIONES CONSTITUCIONALES	2
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE SOLICITUDES Y PQRS	2
DIRECCIÓN DE AFILIACIONES	1
DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y SERVICIO	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	1
DIRECCIÓN DE ESTANDARIZACIÓN	2
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2
DIRECCIÓN DE HISTORIA LABORAL	7
DIRECCIÓN DE INVERSIONES	1
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS	6
DIRECCIÓN DE PROCESOS JUDICIALES	1
DIRECCIÓN DE RELACIONAMIENTO TI CON EL NEGOCIO	1
DIRECCIÓN REGIONAL BOGOTÁ	1
DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTE	1
DIRECCIÓN REGIONAL SANTANDERES	1
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN	1
GERENCIA SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	1
OFICINA ASESORA DE ASUNTOS LEGALES	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
PUNTO DE ATENCIÓN A BUCARAMANGA	1
PUNTO DE ATENCIÓN A CALLE 94	1
PUNTO DE ATENCIÓN A CARTAGENA	1
PUNTO DE ATENCIÓN A NEIVA	1
PUNTO DE ATENCIÓN B RIONEGRO	1

Dependencia específica	N°.
PUNTO DE ATENCIÓN B SOACHA	1
PUNTO DE ATENCIÓN C MOCOA	1
SUBDIRECCIÓN DE DETERMINACIÓN II	1
SUBDIRECCIÓN DE DETERMINACIÓN IX	3
SUBDIRECCIÓN DE DETERMINACIÓN V	2
SUBDIRECCIÓN DE DETERMINACIÓN VI	1
SUBDIRECCIÓN DE DETERMINACIÓN VII	1
SUBDIRECCIÓN DE DETERMINACIÓN VIII	1
Total	51

Trabajadores oficiales clasificados por área específica
Fuente: Gerencia de Talento Humano – Dirección de Desarrollo del Talento Humano,
Colpensiones

Discapacidad	N°.
AUDITIVA	7
FISICA	7
MULTIPLE	3
OTRA	7
PSICOSOCIAL	5
VISUAL	22
Total	51

Trabajadores oficiales clasificados por tipo de discapacidad
Fuente: Gerencia de Talento Humano – Dirección de Desarrollo del Talento Humano,
Colpensiones



Trabajo



19

El campesinado
colombiano
**como actor
de cambio**

El Campesinado cómo Actor del Cambio.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, «Colombia potencia mundial de la vida», tiene como propósito sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida. Uno de nuestro compromiso es promover un Trabajo digno y decente, en el cual los trabajadores puedan acceder a empleo e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo, la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

La política de trabajo digno y decente que además tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como: las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como estrategias que potencien el fortalecimiento de la inspección laboral para la garantía del cumplimiento de la normatividad laboral. El fortalecimiento de trabajo seguro en zonas rurales en coordinación con las autoridades territoriales.

Por lo anterior, se está ejecutando el contrato interadministrativo con la Universidad Nacional No. 576 de 2023 que tiene como objeto: ***“Diseñar un Modelo de protección de riesgos laborales para la población vulnerable del área rural, acorde con sus condiciones sociodemográficas y las condiciones de trabajo, salud y vida, con perspectiva de género y mediante el dialogo de saberes”***, en el que se ha realizado una revisión sobre la jurisprudencia sobre protección en riesgos laborales en el área rural, así mismo una revisión a nivel internacional sobre modelos de protección de riesgos laborales para el sector rural, cobertura, costos, actores involucrados y responsabilidades.

En el desarrollo del contrato con la Universidad se avanzó en la revisión y estructuración del documento técnico con la identificación de los modelos de protección de riesgos laborales en el sector rural de otros países que sean aplicables a las condiciones de trabajo y las condiciones sociodemográficas, socioeconómicas y territoriales de la población rural trabajadora de Colombia.

Así mismo, se realizó la Gestión de la información de las fuentes secundarias (PILA-CIRCULAR 035 DE 2016-SYSPRO- RIPS) y la revisión del procedimiento del estudio de riesgo inherente, el cual se realizará mediante el análisis de materias primas, medios de producción y factores de riesgo para establecer el riesgo inherente de las ocupaciones de las actividades económicas de la ruralidad.

¡El SENA, a través de la estrategia CampeSENA, ha empoderado a más de 207.000 aprendices del campo colombiano, brindándoles las herramientas técnicas y socioemocionales para transformar su entorno y construir un futuro próspero!

La iniciativa CampeSENA marca el regreso del SENA al campo colombiano, movilizándolo a la población rural hacia procesos formativos pertinentes que fortalecen sus competencias técnicas, transversales y socioemocionales. Esta estrategia, establecida mediante el acuerdo 003 de 2023, faculta a las áreas misionales del SENA para desarrollar acciones que mejoren las condiciones de vida de los campesinos.

La estrategia CampeSENA, entre julio de 2023 y junio de 2024, ha obtenido resultados sobresalientes en la formación y el empoderamiento de la población rural colombiana. Con un total de 247.180 cupos disponibles, el programa ha logrado impactar positivamente a 207.265 aprendices, superando las expectativas iniciales y consolidándose como una iniciativa fundamental para el desarrollo del sector agropecuario en el país.

El SENA, comprometido con el desarrollo rural, continuará trabajando incansablemente para fortalecer las capacidades de la población campesina y contribuir al progreso del país.

iiincluido en el catálogo de formación, 12 programas de formación, niveles de titulada y complementaria, para la atención del campesino colombiano, en camino al desarrollo económico y social del país!

Descripción: durante el periodo julio 2023 – junio 2024, se implementaron exitosamente 12 programas de formación, niveles de titulada y complementaria, para la atención del campesino colombiano, beneficiando así a las diferentes comunidades del país. Entre programas identificados están:

Tabla 10. Programas identificados para la atención al campesinado colombiano.

TIPO DE FORMACION	Nombre programa de Formación
Complementaria	ABORDAJE DE PERSONAS EN RIESGO DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS
Complementaria	FORTALECIMIENTO EN MULTIPLICACION DE COLMENAS
Complementaria	APLICACION DE LAS BUENAS PRACTICAS APICOLAS EN LA ESPECIE APIS MELLIFERA
Complementaria	APLICACION DE CONDICIONES DE BIENESTAR ANIMAL EN LA PRODUCCION DE OVINOS Y CAPRINOS
Complementaria	APLICACION DE CONDICIONES DE BIENESTAR ANIMAL EN LA PRODUCCION DE BUFALINOS
Complementaria	APLICACION DE CONDICIONES DE BIENESTAR ANIMAL EN LA PRODUCCION DE PORCINOS
Complementaria	APLICACION DE CONDICIONES DE BIENESTAR ANIMAL EN LA PRODUCCION DE EQUIDOS

Complementaria	IMPLEMENTACION DE CONDICIONES DE BIENESTAR ANIMAL EN LA PRODUCCION DE ABEJAS (APIS MELLIFERA)
Complementaria	MANEJO AGROECOLOGICO DE SUELOS
Complementaria	ELABORACION DE RACION ANIMAL BALANCEADA
Complementaria	ELABORACION DE SUPLEMENTO ALIMENTICIO ANIMAL
Titulada	ELABORACION DE PRENDAS DE VESTIR SOBRE MEDIDAS

Fuente: Plataforma Sofía Plus, 2024

¡Bienestar al Aprendiz Llega al Campo Colombiano!: 118 Profesionales Fortalecen la Atención Diferencial en Zonas Rurales.

Durante el 2024 se contratan 118 profesionales para apoyar la ejecución del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz en los centros de formación, específicamente en acompañamiento a los aprendices de programas de formación titulada asociados a CampeSENA desarrollando habilidades para la vida, teniendo en cuenta la política de atención pluralista y diferencial, de acuerdo con sus particularidades sociales, económicas y territoriales.

¡El programa CampeSENA del SENA ha logrado un éxito rotundo en la certificación de competencias laborales para la población campesina colombiana, emitiendo más de 65.000 certificaciones a más de 53.000 personas campesinas!

Con el firme propósito de promover la inclusión laboral y el reconocimiento de las capacidades de la población campesina, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha desarrollado una iniciativa sin precedentes: la certificación de competencias laborales en el marco de la estrategia CampeSENA.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a través de su estrategia CampeSENA, ha hecho un avance sin precedentes en el reconocimiento oficial de las habilidades y experiencia de la población campesina colombiana. Durante el periodo del 1 de julio de 2023 al 30 junio de 2024, se han emitido un total de 65.431 certificaciones de competencias laborales a 53.134 personas que se autoidentificaron como campesinas.

¡Fortalecimos las capacidades técnicas, emprendedoras y asociativas de organizaciones campesinas de todo el país con la creación de 525 unidades productivas y el fortalecimiento de 943 unidades productivas!

En el período julio 2023 – junio 2024, como parte de la estrategia CampeSENA, impartimos 24.626 cupos en formaciones técnicas y emprendedoras a organizaciones campesinas a través del Programa SENA Emprende Rural. Como resultado de esta estrategia, se fortalecieron los procesos productivos adelantados por las organizaciones campesinas con la creación de 525 unidades productivas y el acompañamiento a la formulación de 943 proyectos comunitarios.



¡Promovimos la generación de ingresos en el campo colombiano a través de acciones de formación en capacidades técnicas y emprendedoras a 345.524 personas!

En el período julio 2023 – junio 2024, se fortalecieron las capacidades técnicas y emprendedoras de 345.524 productores rurales y campesinos, representados en 368.465 cupos de formación del Programa SENA Emprende Rural. Estas formaciones condujeron a la creación de 5.267 unidades productivas, así como al fortalecimiento comercial, técnico y asociativo de 3.209 unidades productivas, en 32 departamentos del país. Con estas acciones, el SENA contribuyó a la generación de ingresos y el fomento del emprendimiento en la ruralidad colombiana.

¡A través de la articulación con el sector empresarial y la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo, entre julio de 2023 y lo corrido del 2024, a junio 30, se han generado 10.200 colocaciones de población Campesina!

Son colocaciones de personas que se encuentran caracterizadas como población campesina, y el empleo conseguido es de una actividad agrícola. En el marco de la estrategia CampeSENA, la Agencia Pública de Empleo ha realizado en el 2024, 145 eventos con población campesina donde se oferta el portafolio de servicios y se brindan los servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral.





Trabajo



20

Fortalecimiento de vínculos
con la población colombiana
**en el exterior e inclusión
y protección de población
migrante**





¡Avanzan los derechos de los y las trabajadoras migrantes! Igualdad de derechos y garantías laborales indistintamente de su condición migrante.

Desde el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo se ha presentado propuestas de proyectos de Ley sobre Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente (El Proyecto de Ley 166/2023 Cámara radicado el 24 de agosto del 2023, **Artículo 39. Trabajadores Migrantes**), y el Proyecto de Ley sobre Reforma Pensional (Proyecto de Ley 293 del 7 de julio de 2023, Senado, que aplica a todas las personas residentes en Colombia y a los colombianos domiciliados en el exterior), que adoptan medidas especiales de protección para la población migrante.

En el segundo semestre del 2023 el Ministerio del Trabajo participó de alrededor de 7 escenarios de diálogos sociales en zonas fronterizas de mayor flujo migratorio y organizó alrededor de 8 conversatorios junto con Organizaciones sociales de venezolanos y colombianos en el exterior, para socializar los beneficios y alcances de la reforma laboral y pensional, socialización de la promoción de garantías de derechos laborales de las personas trabajadoras migrante y rutas de empleabilidad desde el sector trabajo. Estos conversatorios fueron dirigidos a la comunidad de acogida, población migrante, retornados, colombianos en el exterior, y funcionarios y funcionarias de entidades institucionales.

¡1.042 personas migrantes con valoración, reconocimiento y fortalecimiento de las competencias para facilitar el acceso al mercado laboral de la población migrante, gracias a Saber Hacer Vale!

En el marco de la 4ª convocatoria del programa Saber Hacer Vale que se desarrolló en septiembre de 2023 se logró beneficiar un total de 2.623 personas mayores de 18 años, de las cuales el 39.72% fueron población migrante.

¡484 personas orientadas en temas de vinculación laboral, ruta de empleo y acciones formativas para población migrante!

484 personas orientadas en temas de vinculación laboral, ruta de empleo y acciones formativas para población migrante en las ciudades de Cartagena, Cúcuta, Medellín, Apartado, Arauca, San Gil, Floridablanca y Bucaramanga, y

Participación aproximadamente de 4.606 personas a las ferias de servicios donde se buscó resaltar el tema de empleabilidad e inclusión laboral, en las ciudades de: Riohacha, Cali, Palmira, Tuluá, Buenaventura, Arauca, Bucaramanga, Florida Blanca, Ibagué, Bogotá y Pamplona.





¡Desarrollamos el primer encuentro nacional de directores territoriales sobre el delito de trata de personas!

Desarrollamos el primer encuentro nacional de directores territoriales sobre el delito de trata de personas con especial énfasis en la finalidad de trabajo forzoso y la presentación del mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas

Capacitamos a funcionarios e inspectores de las Direcciones Territoriales de Bolívar, Guajira, Norte de Santander, Valle del Cauca, Atlántico, Magdalena, la Oficina Especial de Apartadó, Huila, Quindío y Tolima reforzando los conocimientos sobre el delito y se abordó de manera específica el mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso.

¡Contribuimos a la comprensión de las necesidades de la demanda laboral mediante la identificación y caracterización de ocupaciones críticas!

Contribuimos a la comprensión de las necesidades de la demanda laboral mediante la identificación y caracterización de ocupaciones críticas, vacantes de difícil colocación y alta rotación, para lo cual, se contó con la participación del DANE y del Servicio Público de Empleo, por ser actores claves en la identificación de las necesidades de los empresarios al encontrar el personal idóneo para ocupar determinados cargos.

¡Desarrollamos e implementamos, en el Aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC, el "Módulo de Consulta" para los Inspectores del Trabajo!

El módulo facilita la consulta del registro de los contratos de los trabajadores extranjeros, permitiendo verificar la información en el marco de las competencias de inspección, vigilancia y control, especialmente en lo relacionado con la revisión del cumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 4386 del 2018 por la cual se crea e implementa el RUTEC,

Adicionalmente, la plataforma de registro y constancia de trabajadores extranjeros en el país RUTEC, le ha permitido al Ministerio del Trabajo tener información sobre la inmigración laboral en el país, conocer la ubicación geográfica y sectorial de los trabajadores extranjeros en el territorio. Desde su implementación se han registrado 11.210 empresas y estas a su vez han registrado 121.341 trabajadores extranjeros de los cuales 98.037 son venezolanos; para el periodo de referencia (01 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024), se han registrado 3.080 empresas y 29.965 trabajadores extranjeros, de los cuales 27.471 son venezolanos y los principales sectores económicos en los que se ubicaron los trabajadores extranjeros fueron en actividades de servicios administrativos y de apoyo; educación; e industrias manufactureras.



¡Elaboramos el boletín técnico con información sobre migración y empleo - Nivel de desagregación: Nacional, capitales de departamentos y municipios del Chocó (Acandí, Juradó y Unguía) y de Antioquia (Necoclí y Turbo)!

Construimos la infografía sobre ocupaciones críticas, donde además se identifican las vacantes de alta rotación y las vacantes de difícil colocación para el Distrito Capital y los municipios más representativos donde se publicaron vacantes.

¡Cinco acciones clave para la inclusión laboral de migrantes. Articulación OIT con el Proyecto Lazos, Socialización de la misionalidad del SPE, creación del Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos y articulación con el proyecto Más Allá de las Fronteras – World Vision!

El Servicio Público de Empleo (SPE) cuenta con la estrategia de inclusión laboral de migrantes bajo la cual se han llevado a cabo diversas acciones para apoyar la inclusión laboral de migrantes venezolanos en Colombia entre junio de 2023 y junio de 2024. Las principales acciones a destacar incluyen:

- En el marco de una articulación con la OIT, de su Proyecto Lazos “Creando oportunidades de trabajo decente para personas migrantes y refugiadas de Venezuela en países de América Latina y el Caribe”, se estructuró el curso de Contratación Equitativa, ofrecido a través de la Pontificia Universidad Javeriana (PUJ), a la Red de Prestadores y a colaboradores de la Unidad.
- Se realizó socialización de la misionalidad de la Unidad del SPE (marzo de 2024 con diferentes actores para generar oportunidades de inserción laboral para migrantes venezolanos, colombianos retornados y comunidades de acogida.
- Se acordó con el Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM), el cual está compuesto por 81 organizaciones y es un espacio de coordinación para la respuesta a la situación de refugiados y migrantes en Colombia, la realización de un plan de acción para el 2024.
- Se concretó la cooperación ofrecida por el Banco Mundial en el 2023, para iniciar con un estudio de seguimiento a la post colocación, el cual busca medir la calidad del empleo obtenido en el servicio transnacional de empleo, tanto el ofertado por prestadores autorizados y del proyecto Team, como por prestadores no autorizados, de modo que pueda efectuarse un comparativo (autorizado/no autorizado). Una vez se finalice esta actividad, se evaluará la necesidad de seguir con otras investigaciones.

- Se articularon esfuerzos con el proyecto Más Allá de las Fronteras – World Vision, el cual brinda acompañamiento en las áreas de protección, servicios sociales y legales y medios de vida, a personas migrantes, comunidad de acogida y colombianos retornados. Se busca apoyar la gestión empresarial por parte del prestador que operan en Tunja, Sogamoso y Moniquirá, para que los participantes regularizados que sean referenciados por el proyecto e ingresen a la ruta de empleabilidad con el SPE, puedan tener una mayor oportunidad de obtener un empleo. Igualmente, que los beneficiarios que lleguen por sus propios medios al servicio público de empleo que no estén regularizados, se referencian al proyecto.

¡221 buscadores de empleo con cursos de Alemán y 83 de estos seleccionados en proceso de iniciar sus trámites de visado para su posterior viaje a Alemania!

El proyecto TEAM busca promover la migración justa, legal y ordenada a Alemania de buscadores de Empleo cualificados en ocupaciones de interés para el mercado laboral Alemán. Este proyecto se ha amparado en su ejecución bajo el convenio de cooperación y colocación firmado en el 2021 entre la Agencia Federal de Empleo de Alemania y la Unidad del Servicio Público de Empleo. Desde julio del año 2023 y hasta mayo de 2024, se han obtenido los siguientes resultados en el marco de esa estrategia:

- 8 empresas alemanas han participado en las convocatorias de reclutamiento comprendidas en este periodo de tiempo.
- 8 prestadores transnacionales han participado ofreciendo sus servicios hasta la etapa de preselección en las versiones del proyecto TEAM comprendidas en este lapso.
- 221 buscadores de empleo colombianos han sido seleccionados por las empresas alemanas para cubrir sus vacantes en ocupaciones como enfermería y electricidad industrial.
- Los 221 buscadores de empleo actualmente se encuentran tomando el curso de Alemán y se espera que en los próximos meses 83 de estos seleccionados comiencen sus trámites de visado para su posterior viaje a Alemania.
- En el mes de marzo de 2024 inició la versión 4.2 del proyecto, que busca cubrir 100 puestos de trabajo en enfermería con talento cualificado colombiano.

Adicionalmente, buscando mejorar y siempre tener presente el punto de vista de todos aquellos actores participantes del Proyecto TEAM, en cooperación con el Banco Mundial se está desarrollando un estudio sobre la migración laboral segura de colombianos hacia Alemania que busca conocer las percepciones,



experiencia, aspectos de mejora y vivencias que puedan permitir robustecer el proyecto TEAM y el sistema de migración laboral de Colombia.

¡El SENA brinda formación técnica, tecnológica y complementaria a la población migrante a través de más de 140.000 cupos matriculados, impulsando su integración socioeconómica y el desarrollo del país!

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se ha convertido en un aliado fundamental para la población migrante en Colombia, ofreciendo una completa ruta de formación y apoyo que les acerca al mercado laboral colombiano y les brinda las herramientas necesarias para construir un futuro mejor en el país. Es por esto por lo que el SENA, entre el periodo de julio 2023 a junio de 2024, ha puesto a matriculado 140.762 cupos en programas de formación técnica, tecnológica y complementaria, con el objetivo de facilitar su inclusión laboral y contribuir a su desarrollo socioeconómico en Colombia.

¡El SENA certifica a 5.013 migrantes venezolanos en competencias laborales, abriendo puertas a su integración socioeconómica!

El proceso de evaluación y certificación de competencias laborales ha sido inclusivo para la población migrante procedente de Venezuela. Este beneficio se ha logrado gracias a las alianzas estratégicas y al respaldo de organismos internacionales, lo que ha facilitado su integración socioeconómica en nuestro país. Estas iniciativas no solo han permitido a los migrantes certificar sus habilidades y competencias, sino que también han abierto puertas a oportunidades laborales dignas para esta población.

En el SENA, a través del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), entre julio de 2023 y junio de 2024, se certificaron 5.013 migrantes provenientes de Venezuela en sectores como: Gestión Administrativa, Minería, Procesamiento de Alimentos, y Seguridad y Vigilancia Privada, entre otros.

¡Generamos la creación de 9 empresas y el fortalecimiento de 2 empresas!

En el período julio 2023 – junio 2024, dentro del proceso de Emprendimiento SENA, a través de la Ruta Emprendedora, se generó la creación de 9 empresas de población migrante retornada y se acompañó el fortalecimiento de 2 empresas de población migrante.

¡Gracias a la sensibilización desarrollada en región por los colaboradores de la APE SENA con el tejido empresarial; se contribuyó a mitigar las barreras de empleabilidad de esta población; acercándolos a un empleo formal y logrando con ello 4.177 colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela entre julio de 2023 y junio de 2024; lo cual ayuda a ofrecer nuevas oportunidades en el territorio colombiano a esta población!





mediante la gestión adelantada por la Agencia Pública de Empleo SENA (APE) se logró durante el 1 de julio del 2023 al 30 de junio del 2024 la generación de 4.177 colocaciones de migrantes venezolanos; y se registraron en el aplicativo 26.431 inscritos y 21.030 orientaciones de migrantes provenientes de Venezuela para fortalecer su perfil y desenvolverse en procesos de selección.

¡Mediante la gestión adelantada por la Agencia Transnacional en el relacionamiento con empresas extranjeras, desde julio de 2023 hasta junio de 2024, se logró la ubicación de 1.590 colombianos en Canadá, España, Alemania, Estados Unidos e Irlanda!

Mediante los servicios de intermediación laboral en la atención a empresas extranjeras, 1.590 colombianos han conseguido un puesto de trabajo en el exterior. Entre las principales ocupaciones se encuentran: Peón agrícola, trabajador agrícola recolector, enfermero, médico de urgencias, profesor de preescolar, soldador, armador de estructuras metálicas, mecánico industrial, pintor automotriz, carpintero, técnico de mantenimiento de equipo pesado, carpintero de construcción, mecánico de equipo pesado, electricista, supervisor producción pulpa y papel, panadero, camarero hotel, ensamblador de carrocerías, trabajador agrícola horticultura, instalador de pisos, salvavidas.



Trabajo



21

Fortalecimiento
institucional
**como motor
de cambio**

¡Cinco logros clave para el desarrollo y fortalecimiento tecnológico!

Los principales logros en el fortalecimiento institucional del componente tecnológico se enmarcan en los siguientes:

- Desarrollo proyecto de analítica de datos para el soporte de toma de decisiones de áreas como derechos fundamentales, movilidad y víctimas.
- Desarrollo de licitación de servicios tecnológicos para proveer entre otros canales de comunicaciones de sede central, direcciones territoriales e inspecciones, computadores a nivel nacional, temas de red privada y datacenter, servicios de impresión, seguridad informática, que soportan la operación de la entidad.
- Fortalecimiento del sistema de seguridad de la información, para minimizar riesgos, con el desarrollo auditoria del SGSI y análisis de vulnerabilidades.
- Fortalecimiento del uso y operación de nube pública para temas de analítica, uso de chatbot, montaje y operación de aplicaciones para automatización de procesos de la entidad.
- Por último, se construyó el plan estratégico de Tecnologías de la Información tanto institucional como sectorial para la vigencia 2023-2026

¡Nueve documentos y tres asistencias técnicas para el Fortalecimiento de las Relaciones Internacionales y buenas prácticas en materia laboral!

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales para la vigencia 2023 buscó mantener el posicionamiento que ya se ha obtenido a nivel internacional del Estado Colombiano logrando que sea reconocido como un referente de gestión y buenas prácticas en materia laboral, en tanto que hoy en día el país no solo está en posición de solicitar cooperación, sino también está en posición de ofrecer cooperación con otros países pares con situaciones socioeconómicas similares.

De igual manera, el proyecto buscó fortalecer los mecanismos y procesos de seguimiento a los compromisos internacionales y nacionales, con el fin de aumentar el reconocimiento ante organismos internacionales de la gestión y buenas prácticas de Colombia en asuntos laborales. Asimismo, se aportó en el posicionamiento a nivel internacional temas priorizados por el Gobierno Colombiano respecto al sector trabajo y así cumplir con los estándares internacionales y tener impacto en las condiciones laborales de todos los colombianos.

TEMA	TÍTULO
OCDE	Documento de lineamientos técnicos para la presentación del informe postacceso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE.
TLC UE / Reino Unido	Documento de lineamientos técnicos para la coordinación y realización de los Comités de seguimiento a la implementación de recomendaciones en materia laboral de los Tratados de Libre Comercio con la Unión Europea y el Reino Unido por parte del Gobierno Nacional.
TLC Canadá/E.E.U.U	Documento de lineamientos técnicos para la coordinación y realización de los Comités de seguimiento a la implementación de recomendaciones en materia laboral que Estados Unidos y Canadá han realizado al Ministerio del Trabajo.
Seguridad Social	Documento de lineamientos técnicos para la participación de Colombia en la IV Cumbre Iberoamericana de Ministros y Ministras de Trabajo y Máximos Responsables de la Seguridad Social 2023.
Pacto por la Niñez	Seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por parte de las instituciones firmantes de los Pactos “Por una niñez libre de trabajo infantil” y “Para cosechar trabajo decente”.
Memorias de la OIT	Documento de lineamientos técnicos para la presentación de las Memorias de Convenios de la Organización del Trabajo – OIT.
Informe al Congreso–Tratados y Convenios	Documento de lineamientos técnicos para la elaboración, consolidación y presentación del informe al Congreso de la República sobre la ejecución de Tratados y Convenios ratificados por Colombia en Materia Laboral.
Protocolo San Salvador	Documento de lineamientos técnicos para la elaboración, consolidación y presentación del informe Protocolo de San Salvador por parte del Ministerio del Trabajo a Cancillería de Colombia.
Comisión Interinstitucional	Documento de lineamientos técnicos para la organización, realización y seguimiento a la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores, en el marco de lo establecido en el Decreto 1413 del 27 de mayo de 1997.

Asistencias Técnicas: 3

ACTA DE ASISTENCIA TÉCNICA No. 1		
Fecha: 25 al 29 de junio de 2023	Lugar: Riohacha, La Guajira	
Nombre de la entidad o dirección encargada de brindar la asistencia técnica	Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales	
Nombre de la entidad o dirección asistida	Entidades gubernamentales (Alcaldía de Riohacha, Procuraduría General de la Nación, entre otras)	
Modalidad:	Virtual:	Presencial: X
Objetivos de la reunión: Participación en jornada de trabajo con comunidades de la Guajira organizada por la Alta Consejería para las Regiones. Formulación y firma del Pacto por una niñez libre de trabajo infantil. Coordinar la asistencia de entidades involucradas para la firma del Pacto. Elaboración de hoja de ruta para el cumplimiento del pacto.		

ACTA DE ASISTENCIA TÉCNICA No. 2	
Fecha: 27 de agosto de 2023	Lugar: Filadelfia, Pensilvania, Estados Unidos
Nombre de la entidad o dirección encargada de brindar la asistencia técnica	Ministerio del Trabajo/Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección

Nombre de la entidad o dirección asistida	UNI GLOBAL UNION	
Modalidad:	Virtual:	Presencial: X
Objetivo de la reunión: Brindar asistencia técnica y participación en el 6° Congreso Mundial de Uni Global Filadelfia, Pensilvania en Estados Unidos, con el fin de dar a conocer el contenido de la reforma laboral desarrollando actividades que permitan encontrar elementos para el fortalecimiento de la inspección del trabajo y protección de la actividad sindical.		

ACTA DE ASISTENCIA TÉCNICA No. 3		
Fecha: 26 de diciembre de 2023	Lugar: Madrid, España	
Nombre de la entidad o dirección encargada de brindar la asistencia técnica	Ministerio del Trabajo/Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección	
Nombre de la entidad o dirección asistida	Comité de Dirección Mundial	
Modalidad:	Virtual:	Presencial: X
Objetivo de la reunión: Brindar asistencia técnica y participación en la Reunión del Comité de Dirección Mundial que se celebró en Madrid, España del 5 al 10 de noviembre de 2023, con el fin de socializar los diferentes espacios de incidencia y seguimiento a las actividades y acciones relacionadas con el diseño, revisión y puesta en marcha del Sistema Nacional de Cuidado, en el marco de la apuesta que tiene el Ministerio del Trabajo por la equidad laboral con enfoque de género.		

¡Tres documentos de lineamientos técnicos, cinco servicios de asistencia técnica y cuatro de seguimiento propuestos para la gestión de la oferta de cooperación nacional e internacional en materia laboral!

En el marco del proyecto de inversión para la vigencia 2024, con los recursos asignados se busca dar cumplimiento a las actividades y productos con el fin de fortalecer la capacidad institucional de los actores responsables para el mejoramiento de la gestión y la oferta de cooperación nacional e internacional en materia laboral a través del análisis del estado actual de la gestión de proyectos de cooperación internacional que permita establecer un diagnóstico para la elaboración de un marco metodológico para la realización de documentos de lineamientos técnicos para el fortalecimiento de la gestión de programas y proyectos de cooperación internacional en materia laboral.

Asimismo, se propuso fortalecer la ejecución de programas y proyectos de cooperación nacional e internacional y la participación de los diferentes actores involucrados en este en espacios de intercambio de información del sistema de cooperación internacional en materia laboral, promoviendo la gestión de nuevas alianzas para el fortalecimiento de la política de trabajo digno y decente en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida" (PND, 2022-2026).

Presupuesto del proyecto de inversión para la vigencia 2024:
\$650.000.000

Productos propuestos para la vigencia 2024:

- Documentos de lineamientos técnicos: 3
- Servicios de asistencia técnica: 5
- Servicio de seguimiento: 4

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

III. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

¡Diseño del Plan de Implementación de MIPG!

La Unidad del Servicio Público de Empleo ha venido trabajando en robustecer su capacidad de gestión institucional todo esto en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La implementación del modelo se ha venido fortaleciendo mediante la creación de lineamientos detallados que orientan la gestión institucional en diversos aspectos clave, y el desarrollo de un instrumento (Plan de Implementación de MIPG) con el objetivo de evaluar y avanzar en el desarrollo de diferentes acciones integradas dentro de las 19 políticas de gestión y desempeño establecidas. Estas acciones no solo buscan mejorar el desempeño operativo y estratégico de la Unidad, sino también fomentar una cultura de calidad.

Este conjunto de herramientas proporciona a cada proceso de la Unidad del SPE los mecanismos necesarios para fomentar una mejora continua en varias áreas críticas como lo son el mejoramiento Institucional, la gestión del conocimiento y la gestión de riesgos en donde se ha venido estableciendo procedimientos claros que permiten identificar, evaluar y mitigar riesgos, asegurando que la Unidad pueda anticipar y responder adecuadamente a los desafíos y oportunidades del entorno operativo.

El diseño y la implementación de estos lineamientos y el instrumento de medición están orientados a asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas tanto en el Plan Estratégico Institucional como en el Plan Estratégico Sectorial.

Espacios de fortalecimiento a través de participación en encuentros

¡Reconocimiento a las dos (2) mejores propuestas de inclusión laboral con la OEI, en el marco del concurso de innovación para los Prestadores del Servicio Público de Empleo vinculados a la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado!

La Unidad en el marco del convenio de cooperación firmado con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en

adelante OEI, realizaron el concurso de innovación del servicio, dirigido a los Prestadores del Servicio Público de Empleo vinculados a la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado y otras poblaciones, por medio del cual se reconoció a las dos (2) mejores propuestas de inclusión laboral, con una estancia internacional durante una semana con una agenda cultural y formativa.

A este concurso de innovación se presentaron 10 prestadores del SPE, a quienes, posterior de un evento y evaluación de las propuestas fueron seleccionadas las siguientes la de la APE Sena la Guajira y COMFABOY -Interconectividad laboral con MaPeComfaboy (IA). Con los dos prestadores ganadores de la instancia nacional, se realizó la instancia internacional en Madrid – España del 22 al 27 de enero de 2024,

Finalmente, se conoció una de las empresas de inserción laboral, las cuales tienen la obligación de contratar a población en riesgos de exclusión social del 75% al 50%. Siendo esta experiencia un espacio de fortalecimiento y conocimiento de buenas prácticas realizadas en otro país que permite analizar con mayor perspectiva las estrategias utilizadas en el SPE de Colombia bajo el liderazgo de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

¡Siete (7) acciones clave para el fortalecimiento a prestadores. Diálogo territorial, asistencia técnica, capacitaciones y jornadas de Gobierno Territorial!

Se han realizado acciones de gestión técnica para el fortalecimiento de la red de prestadores enfocadas en la promoción de escenarios de trabajo con la red de prestadores a partir de los siguientes frentes:

- Diálogo territorial 2023: Entre septiembre y noviembre de 2023 fueron realizados los nodos regionales con la red de prestadores, involucrando a 81 prestadores de todo el país.
- Asistencia técnica 2023: Para el segundo semestre de la vigencia 2023 fueron desarrolladas las siguientes acciones:
 - Se realizó la actualización y finalización de la Hoja de Ruta Nacional y Hoja de Ruta Territorial, para describir las diferentes acciones que se realizaron con los actores en territorio
 - Se actualizaron las herramientas e instrumentos soporte para la realización de las acciones de asistencia técnica a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, en relación con los servicios básicos de gestión y colocación.
 - Se realizó la actualización de los informes cualitativos departamentales para todos los departamentos del país.

- Se participó en las sesiones convocadas de los Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo en 29 departamentos aportando en la construcción de los territorios.
- Capacitaciones a la red de prestadores 2023: En el periodo de referencia se adelantaron las siguientes sesiones de capacitación a la red de prestadores:
 - 1 Capacitación básica Servicio Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes (12-09-2023)
 - 1 Capacitación básica Servicio de Orientación ocupacional a buscadores de empleo (19-09-2023)
 - 1 Capacitación en el Servicio de Orientación a potenciales empleadores (21-09-2023)
 - 1 Capacitación en los Servicios de Preselección y Remisión (26-09-2023)
- Gobiernos territoriales 2024: Para la vigencia 2024 en el marco de la estrategia de promoción y servicio público de empleo con incidencias con entes territoriales, se han generados los siguientes escenarios de articulación en conjunto con la dirección de la entidad:
 - 9 mesas de Trabajo con Gobernaciones
 - 2 Mesas de Trabajo con Distrito Capital Bogotá
 - 12 Alcaldías de Ciudades de Departamento – Directivas SPE
 - 22 Alcaldías municipales. 18 fueron atendidas en visitas de gestión Técnica con Agencia de Empleo
 - 10 Alcaldías con influencia en Hidrocarburos
 - 110 Alcaldes municipales atendidos en ferias de Servicios
 - 83 Inducción a Nuevos Gobernantes (Dic 2023)
 - 27 Encuentro de Mandatarios Regionales ANH (Marzo 2024)
 - Socialización a alcaldías y gobernaciones del producto de la Consultoría OIT en torno a las recomendaciones para los planes de desarrollo y programas de empleabilidad.
- Estrategia de gestión técnica 2024: Para el año 2024 se formula la estrategia de gestión técnica que tuvo como objeto establecer la hoja de ruta para el Grupo de Gestión Técnica y clarificar los puntos de encuentro con el plan de acción institucional y los lineamientos para enfocar las actividades del equipo de trabajo en su relacionamiento con la red de prestadores, el territorio, los actores del mercado laboral y otras dependencias de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- Planes de gestión técnica 2024: La formulación de los planes de gestión técnica ha tenido como propósito implementar acciones de asistencia técnica que fortalezcan la prestación de los servicios de gestión y

colocación de la red de prestadores autorizadas, a través de la definición de actividades que fortalezcan el acompañamiento de los líderes territoriales, estructuren compromisos por parte del prestador y organicen la dinámica del trabajo entre la unidad y el territorio. Por tal motivo, a la fecha del presente reporte se han realizado visitas de estructuración de los planes de gestión técnica en 19 territorios a 88 prestadores.

- Capacitaciones a la red de prestadores 2024: En lo avanzado del primer semestre de la presente vigencia se han realizado las siguientes gestiones:
 - Estructuración e implementación del plan de capacitaciones institucional.
 - Identificación de actores relevantes que puedan participar en espacios de transferencia y fortalecimiento técnico de la Red de Prestadores.
 - 1 capacitación Herramientas de difusión e imagen del SPE (10-04-2024)
 - 1 capacitación indicadores (10-04-2024)
 - 1 capacitación Abordaje del paso a paso del registro en el SISE (08-05-2024)
 - 1 capacitación Autorización especial como Agencia Transnacional (08-05-2024)

ANEXO - REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA

ENTIDADES RESPONSABLES

Dependencia: Jurídica

- Ministerio del Trabajo
- Servicio Nacional de Aprendizaje
- Colpensiones
- Superintendencia del Subsidio Familiar
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Anexo 1. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos

No Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
Circular Externa 0116 de febrero de 2024		LINEAMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN AL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL INFORME ANUAL CON EL DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES RESPECTO DE LOS MUNICIPIOS EN DONDE SE HAYA LOGRADO OFERTAR Y OCUPAR MENOS VACANTES DE EMPLEO EN EL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR, DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY 2225 DE 2022	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
0603	5/07/2023	POR MEDIO DE LA CUAL SE CANCELA LA PERSONERÍA JURÍDICA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMILIAR CAMACOL CON NIT 890.900.840-1 Y SE ORDENA SU REGISTRO	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR
0614	13/07/2023	POR MEDIO DE LA CUAL SE DEFINE EL PROCEDIMIENTO PARA LOS ENCARGOS DE LOS CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECÍFICA QUE SE ENCUENTREN EN VACANCIA EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR
0632	24/07/2023	POR LA CUAL SE LEGALIZAN LOS GASTOS DE LA CAJA MENOR DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y SE AUTORIZA EL REEMBOLSO DE LOS GASTOS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR
0673	3/08/2023	POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO QUE ADOPTA LA CONFORMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR
0696	15/08/2023	POR LA CUAL SE LEGALIZAN LOS GASTOS DE LA CAJA MENOR DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y SE AUTORIZA EL REEMBOLSO DE LOS GASTOS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR
0763	6/09/2023	POR LA CUAL SE REALIZA LA DEVOLUCIÓN DE EXCEDENTES DE CONTRIBUCIÓN DE LA VIGENCIA FISCAL 2022 A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CON DESTINO AL FONDO PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL DESEMPLEO - FONEDE - HOY FONDO DE SOLIDARIDAD DE FOMENTO	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR



Trabajo

		AL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL CESANTE - FOSFEC		
0766	7/09/2023	POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN NO.0614 DEL 13 DE JULIO DE 2023, "POR MEDIO DE LA CUAL SE DEFINE EL PROCEDIMIENTO PARA LOS ENCARGOS DE LOS CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIFICA QUE SE ENCUENTREN EN VACANCIA EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR" Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0777	14/09/2023	POR LA CUAL SE LEGALIZAN LOS GASTOS DE LA CAJA MENOR DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y SE AUTORIZA EL REEMBOLSO DE LOS GASTOS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0839	28/09/2023	POR LA CUAL SE REALIZA UNA MODIFICACIÓN A LA RESOLUCIÓN 763 DE 2023 CUYO EPÍGRAFE ES "POR LA CUAL SE REALIZA LA DEVOLUCIÓN DE EXCEDENTES DE CONTRIBUCIÓN DE LA VIGENCIA FISCAL 2022 A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CON DESTINO AL FONDA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL DESEMPLEO- FONEDE- HOY FONDA DE SOLIDARIDAD DE FOMENTO AL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL CESANTE- FOSFEC	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0965	2/11/2023	POR LA CUAL SE RECONOCE A LOS MEJORES FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD DE LOS NIVELES ASISTENCIAL, TÉCNICO Y PROFESIONAL, ASÍ COMO EL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR PARA LA VIGENCIA 2022, Y SE OTORGAN UNOS INCENTIVOS NO PECUNIARIO	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
1011	21/11/2023	POR LA CUAL SE DELEGA LA REPRESENTACIÓN DEL DESPACHO DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR EN LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ ASESOR DE CONTRATACIÓN	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
1056	6/12/2023	POR LA CUAL SE HACE DELEGACIÓN PARA ASISTIR A LA JORNADA ADELANTADA CON LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, PARA VALIDAR, APROBAR Y SUSCRIBIR LOS EJES TEMÁTICOS EN EL MARCO DEL PROCESO DE SELECCIÓN No. 2508 - SUPERINTENDENCIAS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
1062	11/12/2023	POR LA CUAL SE DISUELVE EL COMITE INTERNO DE SEGURIDAD VIAL, SE ACTUALIZA E IMPLEMENTA EL PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV) Y SE LE ASIGNAN FUNCIONES AL LIDER DEL DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL (PESV)	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
1076	15/12/2023	POR LA CUAL SE ORDENA EL PAGO DE PASIVOS EXIGIBLES - VIGENCIAS EXPIRADAS CON CARGO AL PRESUPUESTO DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LA VIGENCIA FISCAL DE 2023	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
1112	22/12/2023	POR LA CUAL SE LEGALIZAN UNOS GASTOS Y	SUPERINTENDENCIA	DEL



		SE REALIZA EL CIERRE DEFINITIVO DE LA SUBSIDIO FAMILIAR CAJA MENOR DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIA		
0006	2/01/2024	POR LA CUAL SE DESAGREGA EL PRESUPUESTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LA VIGENCIA FISCAL DE 2024	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0015	4/01/2024	POR LA CUAL SE DESAGREGA EL PRESUPUESTO DE INVERSIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LA VIGENCIA FISCAL DE 2024	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0069	29/01/2024	POR LA CUAL SE CONSTITUYE Y SE ESTABLECE EL FUNCIONAMIENTO DE LA CAJA MENOR PARA LA VIGENCIA 2024 CON CARGO AL PRESUPUESTO ASIGNADO A LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0075	31/01/2024	POR LA CUAL SE ESTABLECE EL CUOCIENTE DEPARTAMENTAL, SE FIJA LA CUOTA MONETARIA POR DEPARTAMENTO Y SE DETERMINAN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CUYOS EXCEDENTES SE APLICARON PARA AUMENTAR LOS SUBSIDIO LOS SUBSIDIOS EN LOS PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL Y, SE CERTIFICAN EL CUOCIENTE NACIONAL PARA DETERMINAR LA TRASFERENCIA AL FONDO OBLIGATORIO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL - FOVIS, LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES, FONDO DE SOLIDARIDAD DE FOMENTO AL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL CESANTE - FOSFEC Y FONDO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL A LA NIÑEZ Y JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA - FONIÑEZ, PARA EL AÑO 2024	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0076	31/01/2024	POR LA CUAL SE DETERMINAN LOS VALORES DE LOS PAGOS DE SUBSIDIO EN DINERO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR RESPECTO DEL PORCENTAJE OBLIGATORIO DEL 55% DE LA VIGENCIA 2023, SE ORDENAN UNAS TRANSFERENCIAS DE EXCEDENTES Y SE AUTORIZA EL USO DE LOS MISMOS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0113	13/02/2024	POR LA CUAL SE ORDENA EL PAGO DE PASIVOS EXIGIBLES-VIGENCIAS EXPIRADAS CON CARGO AL PRESUPUESTO DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LA VIGENCIA FISCAL DE 2024	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0115	14/02/2024	POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN NO. 0004 DEL 03 DE ENERO DE 2023, Y LAS DEMÁS QUE LE SEAN CONTRARIAS Y SE SUSTITUYE EL PROCESO DE PLANEACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE VISITAS A ENTES VIGILADOS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	
0162	8/03/2024	POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE APOYO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES DE LA SUPERINTENDENCIA DEL	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	

		SUBSIDIO FAMILIAR PARA EL PERIODO 2024 - 2026		
0176	14/03/2024	POR LA CUAL SE FIJA LA CONTRIBUCIÓN A CARGO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CON DESTINO AL SOSTENIMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LA ANUALIDAD 2024	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0198	1/04/2024	POR LA CUAL SE DESIGNAN LAS Y LOS NEGOCIADORES Y SE ESTABLECE EL SITIO Y LA HORA PARA INICIAR LA NEGOCIACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRASUBFA- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0203	3/04/2024	POR LA CUAL SE LEGALIZAN LOS GASTOS DE LA CAJA MENOR DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y SE AUTORIZA EL REEMBOLSO DE LOS GASTO	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0209	8/04/2024	POR LA CUAL SE DA ALCANCE A LA RESOLUCIÓN 0198 DE 01 ABRIL DEL 2024 POR MEDIO DE LA CUAL SE DESIGNARON LAS Y LOS NEGOCIADORES Y SE ESTABLECIÓ EL SITIO Y LA HORA PARA INICIAR LA NEGOCIACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRASUBFA-SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIA	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0255	26/04/2024	POR MEDIO DE LA CUAL SE DESIGNA A UN FUNCIONARIO COMO SECRETARIO DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIA	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0258	29/04/2024	POR LA CUAL SE SUSPENDEN TÉRMINOS EN TODAS LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0263	30/04/2024	POR LA CUAL SE SUSPENDEN TÉRMINOS EN TODAS LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0268	2/05/2024	POR LA CUAL SE MODIFICA LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST PERIODO 2022- 2024, POR PARTE DE LA ENTIDAD	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0274	3/05/2024	POR LA CUAL SE LEGALIZAN LOS GASTOS DE LA CAJA MENOR DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBCIDO FAMILAR Y SE AUTORIZA EL REEMBOLSO DE LOS GASTOS	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0281	6/05/2024	POR LA CUAL SE LEVANTA LA SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS DECRETADA EN RESOLUCIÓN 0263 DEL 30 DE ABRIL DE 2024	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
0287	9/05/2024	POR MEDIO DE LA CUAL SE DA DE BAJA DEFINITIVA A BIENES MUEBLES POR SU OBSOLESCENCIA FÍSICA, DETERIORO Y/O DESGASTE, Y A BIENES INMUEBLES POR MOVILIZACIÓN DE ACTIVOS DANDO CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL INCISO PRIMERO DEL ARTICULO 330 DE LA LEY 2294 DE 2023"	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	DEL
N/A	N/A	PROYECTO DE DECRETO Por el cual se adiciona el capítulo 4, 5 y 6 del Título 8 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único del Sector Trabajo y se dictan lineamientos ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS para el fomento y fortalecimiento del sector	UNIDAD ADMINISTRATIVA	DEL

		solidario.	
2186	18/12/2023	"Por el cual se modifica el Decreto No. 1175 del 2021"	MINISTERIO DEL TRABAJO
1736	20/10/2023	Extensión al incentivo para la creación y permanencia de empleos formales. Liderado por el Ministerio del Trabajo	MINISTERIO DE HACIENDA - MINISTERIO DEL TRABAJO
2182	15/12/2023	Subsidio ex madres comunitarias, es madres sustitutas o ex madres Comunitarias transitadas	MINISTERIO DE HACIENDA - MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DE LA IGUALDAD
2244	22/12/2023	Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Liderado por el Ministerio del Trabajo	MINISTERIO DEL TRABAJO
0441	05/04/2024	"por el cual se acepta una renuncia y se realiza un nombramiento ordinario"	MINISTERIO DEL TRABAJO
0529	05/04/2024	Por lo cual se sustituye la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, único Reglamento del Sector Trabajo, y se reglamenta el Incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales	MINISTERIO DEL TRABAJO
533	29/04/2024	Rediseño del incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales. Liderado por el Ministerio del Trabajo	MINISTERIO DE HACIENDA - MINISTERIO DEL TRABAJO
0720	05/06/2024	Por la cual se modifican los artículos 2.2.2.5.1 al 2.2.2.5.4 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamento del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales	MINISTERIO DEL TRABAJO
2244	22 de diciembre 2023	Por el cual se subroga el capítulo 11 y se deroga el capítulo 12 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamento del Sector Trabajo, relativos al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)	Presidencia - Ministerio del Trabajo
Decreto 1384 de 2023.	25 de agosto de 2023.	Por el cual se reglamenta el capítulo IV y las demás disposiciones ambientales contenidas en la Ley 70 de 1993, en lo relacionado con los recursos naturales renovables y del ambiente, en los territorios colectivos adjudicados, en trámite u ocupados ancestral y/o tradicionalmente por las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, y se adiciona al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1076 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
Decreto 1406 de 2023.	29 de agosto de 2023.	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto número 1071 de 2015 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural", en cumplimiento de los artículos 51 y 52 de la Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el	Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

		Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 1649 de 2023.	12 de octubre de 2023.	Por el cual se reglamenta el artículo 348 de la Ley 2294 de 2023, que crea el Programa Nacional Jóvenes en Paz.	Ministerio de Igualdad y Equidad.
Decreto 2185 de 2023.	18 de diciembre de 2023.	Por el cual se adiciona la Sección 5 al Capítulo 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1074 de 2015 y se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de la Economía Popular.	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
Decreto 2212 de 2023.	22 de diciembre de 2023.	Por el cual se adiciona el Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, respecto de la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCI).	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
Decreto 0533 de 2024.	29 de abril de 2024.	Por el cual se sustituye la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales.	Ministerio de Trabajo.

Anexo 2. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
N/A	N/A	PROYECTO DE RESOLUCIÓN "Por medio de la cual se actualiza la reglamentación relacionada con el trámite de acreditación que otorga la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidaria, para impartir el programa de educación en asociatividad solidaria-SEA para organizaciones y redes y se definen sus fundamentos pedagógicos"	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS
1933	21/06/2023	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras del incentivo para la generación de nuevos empleos para los beneficiarios de las nominas de marzo y abril de 2023, postulados en los ciclos abril y mayo de 2023	MINISTERIO DEL TRABAJO
2110	30/06/2023	Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el " Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual	MINISTERIO DEL TRABAJO
2252	11/07/2023	Por la cual se realiza ampliación de cobertura y se asignan recursos para el Programa de Subsidio a la Vejez para Ex Madres Comunitarias y Sustitutas de la	MINISTERIO DEL TRABAJO



Trabajo

		Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2023		
2215	13/07/2023	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de practica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 10 convocatoria, durante los meses de febrero, marzo, abril, y mayo de 2023	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2363	19/07/2023	Por medio de la cual se adoptan los acuerdos en la negociación colectiva singular 2023-2025, celebrando entre las Organizaciones Sindicales y el Ministerio del Trabajo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2447	24/07/2023	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras del Incentivo para la generación de nuevos empleos para los beneficiarios de Errores operativos Giros extraordinarios Auditoria UGPP de las nominas de setiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2022 y enero, febrero y marzo de 2023, incluida la ventana de errores operativos	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2687	09/08/2023	Por medio de la cual se establecen los objetivos, principios y distribución de recursos del Programa de Actualización a Líderes Sindicales para la vigencia 2023	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2815	18/08/2023	Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivo del traslado de sede de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2851	22/08/2023	Por medio de la cual se revoca la Resolución No. 3032 de 2022 " Por la cual se expone la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, definidas en el Decreto 2090 del 2003	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2852	22/08/2023	Por la cual se establecen directrices para la elección de los integrantes del Comité Consultivo de Normalización de Competencias, en particular los señalados en los numerales 4 y 5 del artículo 2.2.6.10.3.5 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2972	25/08/2023	Por medio de la cual se amplían los términos de las medidas transitoria adoptadas por motivos del traslado de sede de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
3025	30/08/2023	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras del incentivo para la generación de nuevos empleos para los beneficios de las nominas de mayo y junio de 2023, postulados en lo ciclos XXI y XXII del mes de junio	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2951	24/08/2023	Por la cual se conforman las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez de los Departamentos del Casanare, Cauca, Cesar y Córdoba, se designan de manera provisional sus miembros e integrantes y se dictan otras disposiciones.	MINISTERIO TRABAJO	DEL





Trabajo

3042	30/08/2023	Por la cual se señala el Plan Anual de Estímulos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo	MINISTERIO DEL TRABAJO
3076	31/08/2023	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de practica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 10 convocatoria, durante los meses de mayo y junio de 2023	MINISTERIO DEL TRABAJO
3094	01/09/2023	Por la cual se actualiza los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral en el Ministerio del Trabajo y el procedimiento interno para su atención y se deroga la Resolución No. 0946 del 31 de mayo	MINISTERIO DEL TRABAJO
3129	04/09/2023	Por la cual se transfiere a título gratuito un inmueble ubicado en la ciudad de Ibagué (Tolima) de propiedad del Ministerio del Trabajo a la Central de Inversiones S.A. - CIDA	MINISTERIO DEL TRABAJO
2468	01/07/2023	Por la cual se adoptan las Guías de Prevención de Exposición a Riesgo Biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo.	MINISTERIO DEL TRABAJO
3307	13/09/2023	Por lo cual se ordena la baja y enajenación de unos bienes muebles propiedad del Ministerio del Trabajo	MINISTERIO DEL TRABAJO
3405	18/09/2023	Por la cual se reglamenta la modalidad laboral del Teletrabajo y se derogan unas resoluciones.	MINISTERIO DEL TRABAJO
3410	18/09/2023	Por lo cual se hace una delegación	MINISTERIO DEL TRABAJO
3558		Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de practica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 11 convocatoria, durante el mes de agosto de 2023 y 1 pago de auxilio de practica rezagado del mes de junio de 2023, correspondiente a la 10 convocatoria	MINISTERIO DEL TRABAJO
3626	27/09/2023	Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivo del traslado de sede de la Dirección Territorial Caldas de la Sede Manizales del Ministerio del Trabajo	MINISTERIO DEL TRABAJO
4139	23/10/2023	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras del Incentivo para la generación de nuevos empleos para los beneficios de la nomina de los meses de julio y agosto de 2023, postulados en los ciclos 23 y 24 del mes de agosto y septiembre	MINISTERIO DEL TRABAJO
4146	23/10/2023	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de practica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 11 convocatoria, durante los meses de agosto y septiembre de 2023	MINISTERIO DEL TRABAJO
4222	25/10/2023	Por la cual se subroga la Resolución 2631 de 2021, que crea el Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante Saber Hacer	MINISTERIO DEL TRABAJO



		Vale y se definen sus reglas para la operación		
4251	09/11/2023	Por la cual se definen los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, las reglas y el procedimiento de postulación	MINISTERIO DEL TRABAJO	
4490	14/11/2023	Por medio de la cual se designa al Representante Principal Y Suplente de los pensionados ante el Consejo Asesor del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional - FOPEP	MINISTERIO DEL TRABAJO	
4850	23/11/2023	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de practica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 11 convocatoria, durante los meses de septiembre y octubre	MINISTERIO DEL TRABAJO	
4806	22/11/2023	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 2454 del 15 de septiembre de 2021, en el sentido de designar el segundo y tercer renglón de Consejero principal y suplente de los Representantes de Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda - COMFAMILIAR RISARALDA- para el periodo restante hasta 2025	MINISTERIO DEL TRABAJO	
5035	04/12/2023	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras del Incentivo para la generación de nuevos empleos para los beneficiarios de Errores operarios, Giros extraordinarios, Auditoria UGPP para los beneficiarios de las nominas de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto de 2023.Exceptuando las Entidades Financieras: Davivienda y Bancolombia quienes entregaran ciclos 6, 16 y 17, respectivamente	MINISTERIO DEL TRABAJO	
5041	04/12/2023	Por la cual se reconoce y se ordena el pago de los recursos a los beneficiarios de los incentivos de la cuarta convocatoria del Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante Saber Hacer Vale	MINISTERIO DEL TRABAJO	
5112	12/12/2023	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 2454 del 15 de septiembre de 2021, en el sentido de designar el Primer renglón de Consejero principal y suplente de los Representantes de Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda - COMFAMILIAR RISARALDA- para el período restante hasta 2025	MINISTERIO DEL TRABAJO	
5114	12/12/2023	Por medio de la cual se adopta la distribución anual de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC para la vigencia 2024	MINISTERIO DEL TRABAJO	
5130	14/12/2023	Por medio de la cual se establecen las especiales condiciones del trabajo	MINISTERIO DEL TRABAJO	

		penitenciario en sus diferentes modalidades, su remuneración y los parámetros de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales y se deroga la Resolución 4020 de 20		
5197	21/12/2023	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras del Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos para los beneficios de la nómina de los meses de septiembre y octubre de 2023, postulados en los ciclos 25 y 26 del mes de octubre y noviembre de 2023.	MINISTERIO TRABAJO	DEL
5198	21/12/2023	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de practica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del problema Estado 11 convocatoria, durante los meses de octubre y noviembre de 2023	MINISTERIO TRABAJO	DEL
5199	21/12/2023	por lo cual se corrige un yerro de transcripción en la Resolución No. 5035 del 4 de diciembre de 2023 y se ordena un pago y una transferencia	MINISTERIO TRABAJO	DEL
5217	22/12/2023	Por la 5363se realiza ampliación de cobertura y se asignan recursos para el Programa de Subsidio a la Vejez para Ex Madres Comunitarias y Sustitutas de la Subcuenta de Subsistema del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2023	MINISTERIO TRABAJO	DEL
5363	26/12/2023	Por la cual se reconoce y se ordena el pago de los recursos a la población beneficiaria del incentivo de la experiencia piloto Plan de Empleo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
5502	29/12/2023	Por la cual se adopta la Política de Prevención del Daño Antijuridico periodo 2024 – 2025 del Ministerio del Trabajo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0136	25/01/2024	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 4247 de 2016 y 5263 de 2017 expedidas por el Ministerio de Trabajo y se definen las condiciones referentes a la inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0139	25/01/2024	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de practica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa ESTADO Joven 11 convocatoria, durante los meses de noviembre y diciembre	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0684	11/03/2024	Por medio de la cual se establecen las espaciales condiciones del trabajo penitenciario en sus diferentes modalidades, su remuneración, los parámetros de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales y se deroga la Resolución 5130 de 2023	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0751	14/03/2024	Por la cual se fijan las políticas y las directrices en materia de Gestión del Talento Humano para todos los servidores públicos del Ministerio del Trabajo y se desarrollan las diferentes normas que rigen la administración de personal	MINISTERIO TRABAJO	DEL

0881	26/03/2024	Por la cual se adopta la Política de Mejora Regulatoria al Interior del Ministerio del Trabajo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1041	18/04/2024	Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias en cumplimiento del Decreto 0500 del 18 de abril de 2024 " Por lo cual se declara un día cívico	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1068	22/04/2024	Por la cual se modifica la Resolución 0143 del 25 de enero del 2024, en el sentido de ajustar el número de identificación de uno de los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar del Magdalena – CAJAMAG, para el período previsto en los estatutos de la Caja	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1069	22/04/2024	Por la cual se modifica la Resolución 0147 del 25 de enero del 2024, en el sentido de indicar de manera correcta el nombre de uno de los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – COMBARRANQUILLA, para el período previsto en los estatutos de la Caja	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1070	22/04/2024	Por la cual se modifica la Resolución 0144 del 25 de enero del 2024, en el sentido de indicar de manera correcta los apellidos de dos de los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia Islas CAJASAI, para el período previsto en los estatutos de la Caja	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1071	22/04/2024	Por la cual se modifica la Resolución 0141 del 25 de enero del 2024, en el sentido de indicar de manera correcta el nombre y los apellidos de tres de los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Fenalco - Andi - COMFENALCO CARTAGENA, para el período previsto en los estatutos de la Caja.	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1570	17/05/2024	Por medio de la cual se establece el " Día del derecho a la Libertad Sindical en el Ministerio del Trabajo como política institucional	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1779	24/05/2024	Por medio de la cual se establecen los objetivos, principios y distribución de recursos del programa de Actualización de Lideres Sindicales para la vigencia 2024	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1857	27/05/2024	Por lo cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad y salud para el trabajo desarrollo de trabajo en calderas y se dictan otras disposiciones	MINISTERIO TRABAJO	DEL
2007	30/05/2024	Por lo cual se reglamenta la modalidad laboral del Teletrabajo	MINISTERIO TRABAJO	DEL
1488	2/08/2023	POR LA CUAL SE APRUEBA Y SE IMPLEMENTA LA FICHA DE CARACTERIZACION DE GRUPOS DE VALOR Y DE INTERES DEL SENA	SENA	
2598	13/12/2023	POR LA CUAL SE IMPARTEN LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACION Y OPERATIVIDAD DEL PROGRAMA DE FORMACION ESPECIALIZADA PARA LA	SENA	

		ECONOMÍA FEEC Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.	
559	14/03/2024	POR LA CUAL SE FIJAN LOS VALORES Y CONDICIONES DE LOS RUBROS FINANCIABLES PARA LAS CONVOCATORIA DEL PROGRAMA DE FORMACION ESPECIALIZADA PARA LA ECONOMIA CAMPESINA FEEC EN LA VIGENCIA 2024	SENA
Resolución 1371 de 2023.	28 de junio del 2023.		
	POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN 01371 DEL 28 DE JUNIO DE 2023, QUE REGULA LA APERTURA DE NUEVAS INSCRIPCIONES DEL PROGRAMA JÓVENES EN ACCIÓN EN EL AÑO 2023	Departamento Administrativo Para La Prosperidad Social - Prosperidad Social.	
Resolución 1916 de 2023.	06 de septiembre del 2023.	POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN 01371 DEL 28 DE JUNIO DE 2023, QUE REGULA LA APERTURA DE NUEVAS INSCRIPCIONES DEL PROGRAMA JÓVENES EN ACCIÓN EN EL AÑO 2023.	Departamento Administrativo Para La Prosperidad Social - Prosperidad Social.
2143	24/10/2023	POR LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN NO. 1336 DE 2013, RESOLUCIÓN 871 DE 2014, Y LA RESOLUCIÓN 472 DE 2014, Y APRUEBAN NUEVOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	SENA
2591	12/12/2023	POR LA CUAL SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 1 Y 2 DE LA RESOLUCIÓN 2140 DE 2021 Y SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA LA ADJUDICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE DESEMBOLSO DE LOS APOYOS DE SOSTENIMIENTO DEL FONDO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN - FIC	SENA

Anexo 3. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares

Nº Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0061	31/07/2023	Modificación del manual operativo del programa Estado Joven: Practicas Laborales en el Sector Publico	MINISTERIO DEL TRABAJO
0069	20/09/2023	Criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras	MINISTERIO DEL TRABAJO
0079	27/10/2023	Reducción gradual jornada laboral - ley 2101 de 2021 para el sector de la vigilancia y la seguridad privada.	MINISTERIO DEL TRABAJO

0093	18/12/2023	Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento SG-SST	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0094	22/12/2023	Instructivo para solicitar la exención del pago de las contribuciones especiales de que trata el artículo 10 de la ley 1233 del 2008	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0095	29/12/2023	Valoración laboral de servidores públicos provisionales II semestre y anual 2023 - Concertación de 2024	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0004	22/01/2024	Instrucciones para la Rendición de la Cuenta Fiscal Anual a la Contraloría General de la República - CGR de la vigencia 2023	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0003	17/01/2024	Ajuste de pensiones para el año 2024	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0012	05/02/2024	Acciones de promoción y prevención en riesgos laborales en el marco de los efectos del fenómeno del niño	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0017	06/03/2024	Aplicación del decreto 0243 del 29 de febrero de 2024	MINISTERIO TRABAJO	DEL
002	16/05/2024	Garantía en la atención y entrega de medicamentos y tecnologías para los afiliados del FOMAG durante etapa de transición y puesta en operación del nuevo modelo de atención en salud FOMAG	MINISTERIO TRABAJO	DEL
0033	17/05/2024	Descentralización de la asignación presupuestal del plan de bienestar social laboral y estímulos para la vigencia 2024	MINISTERIO TRABAJO	DEL
3-2023-000127	17/07/2023	LINEAMIENTOS CAMPESENA, ATENCIÓN PROCESO GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.	SENA	
3-2023-000128	19/07/2023	PLANEACIÓN, OFERTA E INGRESO, IV CONVOCATORIA ABIERTA 2023 EN LAS MODALIDADES PRESENCIAL Y A DISTANCIA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL Y TECNOLÓGICA DEL SENA.	SENA	
3-2023-000162	13/09/2023	ORIENTACIONES PARA LA ELABORACION Y VALIDACION DE LISTAS DE MATERIALES DE FORMACION REFERENTES PARA PROGRAMAS DE NIVEL TITULADO PARA LA ESTRATEGIA CAMPESENA	SENA	
3-2023-000191	11/10/2023	FASE III - CONSULTA INSTITUCIONAL DE LAS LISTAS DE MATERIALES DE FORMACIÓN PARA LOS PROGRAMAS DE NIVEL TITULADO CAMPESENA Y PENDIENTES FASE I Y II	SENA	
3-2023-000246	18/12/2023	LINEAMIENTOS PARA LO OPERACIÓN DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO VIGENCIA 2024.	SENA	
3-2023-000253	26/12/2023	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL VIGENCIA 2024.	SENA	
3-2023-000258	28/12/2023	ALCANCE A LA CIRCULAR NO. 3-2023-000246 DEL 18 DE DICIEMBRE DEL 2023; EN ESPECIAL EN LO REFERENTE A LOS ANEXOS 1, 3 Y 4.	SENA	
3-2023-000262	29/12/2023	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE EMPRENDIMIENTO VIGENCIA 2024.	SENA	
3-2024-000048	19/02/2024	CIRCULAR CONJUNTA - LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA ESTRATEGIA ECONOMIA POPULAR - FULL POPULAR	SENA	
3-2024-000078	18/03/2024	PERFIL DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN PARA ACOMPAÑAMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ - PNIBA, PARA LOS PROGRAMAS ASOCIADOS A CAMPESENA Y ECONOMÍA POPULAR	SENA	
3-2023-000192	13/10/2023	MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN, PROCESO GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	SENA	

3-2023-0002024	22/11/2023	LINEAMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS "YO TE CUIDO Y ME CERTIFICO" PARA LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE PERSONAS CUIDADORAS.	SENA
3-2024-000004	4/01/2024	LINEAMIENTOS Y SUGERENCIAS PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES PARA LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, VIGENCIA 2024 - DEROGA LA CIRCULAR 3-2023-000259 DE 2023.	SENA
3-2024-000096	1/04/2024	INFORMACIÓN SOBRE VIGENCIA PERMANENTE DE LOS CERTIFICADOS DE COMPETENCIA LABORAL SENA	SENA
3-2023-000225	20/11/2023	LINEAMIENTOS CIERRE DE VIGENCIA 2023 Y APERTURA 2024 - PROCESO GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.	Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.

Anexo 4. Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara

Proyecto Ley N° fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
261	Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia	166/23C Cámara	Trámite en Comisión	Ministerio de Trabajo	261

Anexo 5. Proyectos de ley archivados

Proyecto Ley N° fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		

Anexo 6. Proyectos pendientes de sanción presidencial

Proyecto Ley N° fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		

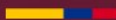
Anexo 7. Leyes sancionadas

Ley N° Fecha	Titulo	N° proyecto	de de	Entidad
--------------	--------	-------------	-------	---------

		ley originario	
Ley 2297 de 28/06/2023	Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones.		
	Senado 480/21	Cámara de Representantes- Congreso de Colombia	
Ley 2331 de 2023.	Por medio de la cual se adoptan incentivos para el apoyo a iniciativas locales y se dictan otras disposiciones.	P.L.179-2021.	Senado y Cámara, Congreso de Colombia.



Trabajo



Informe de gestión

Sector Trabajo

2023-2024

Rendición de cuentas al
Congreso de la República

Ministerio del Trabajo

2024

www.mintrabajo.gov.co

@MinTrabajoCol

