

P 1.1. – 0379 - 2025

Fecha: 2 septiembre de 2025

Para Doctor RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretaria Comisión Séptima Constitucional Permanente

HONORABLES REPRESENTANTE

De: Doctora NATALIA ALBÁN SÁNCHEZ
Secretaria Privada de la Presidencia de la Cámara de Representantes

Asunto: Traslado de informe de actividades al Congreso de la República para el periodo comprendido entre julio 1 de 2024 y junio 30 de 2025 del sector trabajo, trasladado a través de correo electrónico desde Secretaria General Cámara de Representantes.

URGENTE		PROYECTAR RESPUESTA	
PARA SU INFORMACIÓN	X	DAR RESPUESTA INMEDIATA	
FAVOR DAR CONCEPTO		FAVOR TRAMITAR	X
		No. PAGINAS	

Reciba un cordial saludo.

Por instrucciones del Señor Presidente de la Cámara de Representantes, Doctor Julián David López Tenorio, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, me permito trasladar a su despacho el informe de actividades del sector trabajo al Congreso de la República para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025. Esto se realiza con base en lo dispuesto en el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia.

Este documento fue recibido el día 29 de agosto de 2025, y nos fue remitido a través de correo electrónico desde la Secretaría General de la Cámara de Representantes.

El informe de gestión correspondiente al segundo trimestre de la vigencia 2025 se pone a su disposición para su conocimiento y para los trámites que considere pertinentes dentro de su honorable oficina.

Agradecemos su atención a esta importante comunicación y quedamos a su disposición para cualquier aclaración o soporte adicional que pueda requerir.

Cordialmente



NATALIA ALBÁN SÁNCHEZ

Secretaria Privada de la Presidencia
Cámara de Representantes

C.C. Dr. JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA - Secretario General
C.C. H.R. JUAN SEBASTIAN GÓMEZ GONZALEZ – Primer – Vicepresidente
C.C. HR. DANIEL CARAVALHO MEJIA – Segundo – Vicepresidente

Elaboró YANNET ARIAS
Operador de sistemas – Presidencia

Reviso: Alejandro Martínez Urzola 
Asesor - Presidencia

Calle 10 No 7-50 Capitolio Nacional
Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso
Carrera 8 N° 12 B - 42 Dir. Administrativa
Bogotá D.C. Colombia.

www.camara.gov.co
twitter@camaracolombia
Facebook: +57 (601) 8777020
Línea Gratuita: 018000122512



No. Radicado:	08SE202511000000048460
Fecha:	2025-08-27 03:57:05 pm
Remitente:	Sede: CENTRALES DT
Depen:	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
Destinatario	JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Anexos:	0
Folios:	1



08SE202511000000048460

Bogotá D.C., Colombia., 27 de agosto de 2025

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 LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
Cámara de Representantes
Carrera 7 # 8 – 68
Bogotá

ASUNTO: Presentación Informe al Congreso 2024 – 2025

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 2024-2025, en la sección participa. El cuál también lo encontrará adjunto a esta comunicación.

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

Cordialmente,

ZAMIR SOTELO MONROY
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION

Anexo(s): Si

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Zamir Sotelo Monroy	Jefe Oficina Asesora de Planeación	
Aprobado por:	Zamir Sotelo Monroy	Jefe Oficina Asesora de Planeación	
Revisó y Aprobó	Zamir Sotelo Monroy	Jefe Oficina Asesora de Planeación	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.

Informe de actividades al Congreso de la República 2024 – 2025

Sector Trabajo



GUSTAVO FRANCISCO PETRO URREGO

Presidente de la República

ANTONIO ERESMID SANGUINO PAEZ

Ministro del Trabajo

IVAN DANIEL JARAMILLO JASSIR

Viceministro de Empleo y Pensiones

SANDRA MILENA MUÑOZ CAÑAS

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección (E)

GERSSON JAIR CASTILLO DAZA

Secretario General (E)

DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO

Diego Hernan Garzon Plazas

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Zamir Sotelo Monroy

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Derly Milena Cocunubo Valbuena

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

Camila Andrea Bohorquez Rueda

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Sandra Piedad Barrera Valbuena

Jefe Oficina de Control Interno

VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

Claudia Monica Naranjo Londoño

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Juan Guillermo Hernandez Lombo

Director de Movilidad y Formación para el Trabajo (E)

Soraya Eudoxia Pino Canosa

Directora de Pensiones y Otras Prestaciones

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Wilmar Julian Rincon Mariño

Director de Riesgos Laborales

Sandra Milena Muñoz Cañas

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Yomar Andres Alvarez Benites

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

Sandra Viviana Cadena Martínez

Superintendente del Subsidio Familiar
Superintendencia del Subsidio Familiar

Yennifer Parra

Directora Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Fredys Alberto Simanca Herrera

Director Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (E)
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 2024-2025, 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, se logró la aprobación de la Ley 2466 de 2025 “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. Con ello se recuperan los derechos de los trabajadores y trabajadoras del país, a la par que se establecen nuevas garantías para el trabajo digno y decente.

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 a través de la Ley 2381 de 2024. Se 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.

Continúa 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 somos conscientes de 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.

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.

Con respecto al trabajo digno y decente en el campo colombiano y para mejorar la calidad de vida y responder a sus particularidades productivas, impulsamos 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.

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 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.

Por lo tanto y de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia en su artículo 208, el señor Ministro 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.

Contenido

Análisis del mercado laboral para abril de 2025	8
1 Seguridad humana y justicia social	13
1.1 Sistema de protección social universal y adaptativo	13
1.1.1 Protección económica en la vejez y envejecimiento saludable	35
1.1.2 Esquema de protección al desempleo	42
1.1.3 Seguridad y protección social en la Economía Popular y Comunitaria (EPC)	44
1.2 Sistema de Cuidado para la vida y la paz	44
1.3 Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo	49
1.3.1 Oportunidades de educación, formación, y de inserción y reconversión laboral	49
1.3.2 Talento digital para aumentar la productividad laboral y la empleabilidad de las personas	57
1.3.3 Empoderamiento económico de la mujer y fortalecimiento de habilidades para emprender	58
1.4 Trabajo digno y decente	60
1.4.1 Generación y protección de empleo e ingresos	60
1.4.2 Seguridad y protección social	61
1.4.3 Garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores	93
1.4.4 Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (IVC) para un trabajo digno en todas las regiones	98
1.4.5 Diálogo social	109
1.4.6 Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a los ciudadanos y las ciudadanas en los territorios y sectores productivos	119
1.4.7 Trabajo decente y empleo rural en el campo colombiano	120
1.5 Reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria (EP) ...	121
1.5.1 Política pública para la economía popular (EP)	124
1.5.2 Sostenibilidad y crecimiento de las unidades económicas y formas de asociatividad de la EP	126
1.5.3 Fomento y fortalecimiento a la comercialización, los circuitos cortos y los mercados locales de la EP	139
1.5.4 Apoyos para la formación, financiamiento y sostenibilidad de las unidades económicas de la EP	140
1.5.5 Economía popular en el campo colombiano	140
1.5.6 Asociatividad solidaria para la paz	140
2 Transformación productiva, internacionalización y acción climática	142

2.1	Transición Justa de la Fuerza Laboral	142
3	Paz total e integral	148
3.1	Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral	153
4	Actores diferenciales para el cambio.....	155
4.1	El cambio es con las mujeres.....	155
4.2	Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación.....	159
4.3	Reparación efectiva e integral a las víctimas	166
4.4	Crece la generación para la vida y la paz: niñas, niños y adolescentes protegidos, amados y con oportunidades.....	168
4.5	Pueblos y comunidades étnicas	178
4.6	Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida	184
4.7	Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad	188
4.8	El campesinado colombiano como actor de cambio.....	193
5	Convergencia regional	201
5.1	Fortalecimiento institucional como motor de cambio.....	202
5.2	Fortalecimiento de vínculos con la población colombiana en el exterior e inclusión y protección de población migrante.....	203
6	Anexo - reglamentación del sector expedida en la vigencia	212
6.1	Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos.....	212
6.2	Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones.....	213
6.3	Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares	215
6.4	Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara	216
6.5	Anexo 7. Leyes sancionadas	216

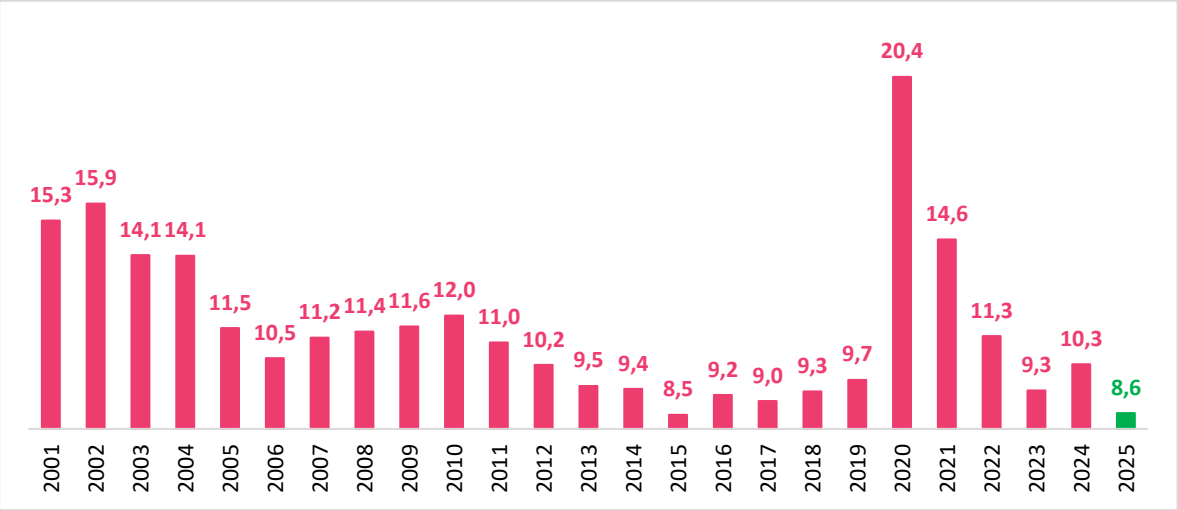
Análisis del mercado laboral para abril de 2025

Para el mes de junio de 2025, la tasa de desocupación se ubicó en 8,6%, con una disminución de 1,7 pp, respecto a junio de 2024 (10,3%). Siendo, la tasa más baja para los meses de junio desde el año 2015. Esta disminución se acompaña de una reducción 401 mil desocupados y de un aumento de los ocupados de 831 mil personas, se mantiene, como en meses anteriores, una reducción efectiva del desempleo que se acompaña con la generación de empleo en el país.

Del aumento de 831 mil empleos, 580 mil fueron formales y 251 mil informales. Lo que demuestra que economía está generando más empleo formal.

Se completan así 10 meses de reducción continua de la tasa de desocupación y 12 meses de aumento de los ocupados.

Tasa de Desocupación mensual abril 2001 a 2025.

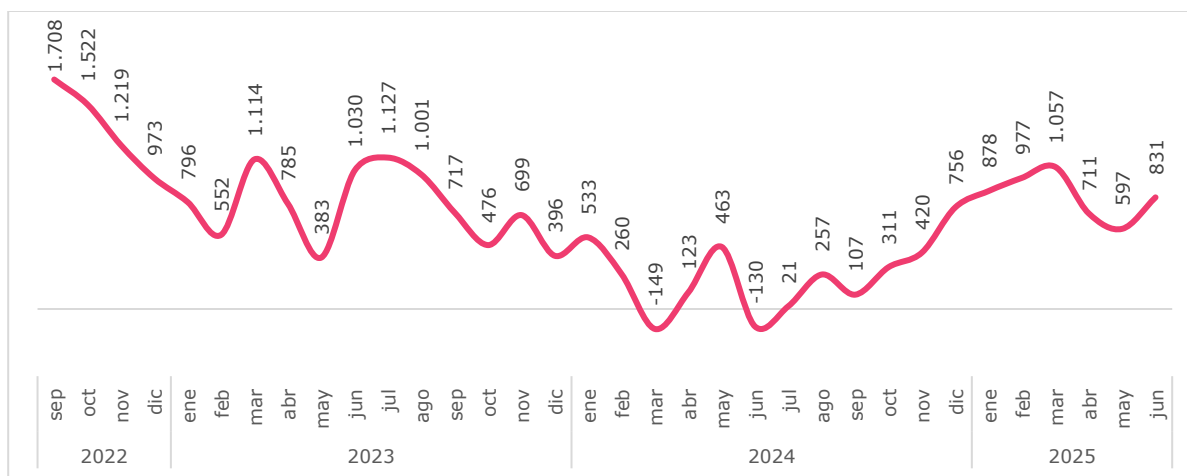


Fuente: DANE-GEIH

Para el mes de junio de 2025 en el total nacional:

Para el mes de junio, se generaron 831 mil empleos, completando así doce meses continuos de generación de empleo, evidenciando la solidez de la economía para generar empleo, junto con el buen resultado que viene mostrando la economía, puesto que para mayo de 2025 el indicador de seguimiento aumentó en 2,81% (variación anual) y en lo que va del año 2,44%.

*Variación de ocupados entre sep 2022 y jun 2025.
Cifras en miles*



Fuente: DANE-GEIH

Todos los ámbitos geográficos presentaron un aumento de los ocupados, el mayor aumento se presentó en las otras cabeceras con 360 mil ocupados más, las 13 ciudades y A.M. con 290 mil ocupados más, los centros poblados y rural disperso con 141 mil ocupados más y las 10 ciudades con 40 mil ocupados más.

Ocupados por dominio geográfico junio 2024 y 2025.

Cifras miles

Dominio Geográfico	junio 2024	junio 2025	Variación absoluta
Total nacional	22.922	23.753	831
Otras cabeceras	6.046	6.406	360
13 ciudades y A.M.	11.044	11.334	290
Centros poblados y rural disperso	4.696	4.837	141
10 ciudades	1.136	1.176	40

Fuente: DANE-GEIH

Ocupados por edades y sexo

En cuanto a grupo de edades, el aumento de ocupados se acentuó en el grupo de 25 a 54 años con un aumento de 712 mil; entre los cuales 218 mil fueron hombres y 493 mil mujeres.

En el grupo de jóvenes de 15 a 24 años, la ocupación disminuyó en 2 mil¹; mientras que los hombres jóvenes ocupados aumentaron en 70 mil, las mujeres ocupadas se redujeron en 71 mil.

En el grupo de edad de 55 años y más, los ocupados aumentaron en 121 mil; entre los cuales 52 mil fueron hombres y 69 mil mujeres.

Variación de ocupados por grupos de edad y sexo junio 2025

Grupo de Edad	Total	Hombres	Mujeres
Población ocupada	831	340	491

¹ Por aproximación de decimales las cifras netas entre hombres y mujeres pueden diferir en unidades.

15 a 24 años	-2	70	-71
25 a 54 años	712	218	493
De 55 años y más	121	52	69

Fuente: DANE-GEIH

Ocupados por posición ocupacional

Por posición ocupacional, se destaca el aumento de trabajadores por cuenta propia con 443 mil. Seguido de las posiciones de obrero, empleado particular con 305 mil, jornalero o peón con 144 mil, obrero, empleado del gobierno con 110 mil y empleado doméstico con 27 mil. Mientras que las posiciones de patrón o empleador y trabajador familiar sin remuneración se redujeron con 62 mil y 118 mil, respectivamente.

Variación de ocupados por posición ocupacional junio 2025

Grupo de Edad	Variación ocupados
Población ocupada	831
Trabajador por cuenta propia	443
Obrero, empleado particular	305
Jornalero o Peón	144
Obrero, empleado del gobierno	110
Empleado doméstico	27
Patrón o empleador	-62
Trabajador familiar sin remuneración	-118

Fuente: DANE-GEIH

Ocupados por rama de actividad económica

En cuanto a sectores económicos cabe destacar que 8 de las 13 actividades aumentaron el número de empleos. Se destacan las actividades de: Industrias manufactureras con 316 mil ocupados, administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana con 241 mil ocupados, suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos² con 137 mil ocupados y actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos con 112 mil ocupados.

Mientras que las actividades en las que se redujo el empleo fueron: Información y comunicaciones con 124 ocupados, Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios con 68 mil ocupados, Actividades inmobiliarias con 40 mil ocupados y actividades financieras y de seguros con 14 mil ocupados

Variación de Ocupados por rama de actividad económica junio 2025

Cifras en miles

Rama de Actividad Económica	Var. Abs 2025-2024
Ocupados Total Nacional	831
Industrias manufactureras	316
Admin. pública y defensa, educación y atención de la salud humana	241
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos*	137
Activ. profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	112
Comercio y reparación de vehículos	106

² Incluye minas y canteras

Alojamiento y servicios de comida	82
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	48
Construcción	35
Transporte y almacenamiento	0
Activ. financieras y de seguros	-14
Activ. inmobiliarias	-40
Activ. artísticas, entretenimiento recreación y otras activ. de servicios	-68
Información y comunicaciones	-124
Ocupados Total Nacional	831

Fuente: DANE-GEIH

* Nota: Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos incluye la rama de Explotación de minas y canteras.

Principales indicadores total nacional y 13 AM

En el total nacional junto con la reducción de la tasa de desocupación, de 10,3% a 8,6%, se acompaña de un aumento de la tasa de ocupación de 1,3 pp, que pasa de 57,2% a 58,4%. Asimismo, la tasa global de participación aumentó pasando de 63,7% a 63,9%

Total Nacional junio 2025

Tasas (%)	junio 2024	junio 2025	Var pp
Tasa Global de Participación%	63,7	63,9	0,2
Tasa de Ocupación %	57,2	58,4	1,3
Tasa de Desocupación%	10,3	8,6	-1,7

Fuente: DANE-GEIH

En las 13 ciudades y A.M se presentó una reducción de la tasa de desocupación de 1,8 pp, pasando de 10,2% a 8,3%. La participación se redujo en 0,5 pp, y la tasa de ocupación aumentó en 0,8 pp pasando de 60,1% a 60,9%.

13 ciudades y AM junio 2025

Tasas (%)	junio 2024	junio 2025	Var. pp
Tasa Global de Participación	67,0	66,4	-0,5
Tasa de Ocupación	60,1	60,9	0,8
Tasa de Desocupación	10,2	8,3	-1,8

Fuente: DANE-GEIH

*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.

Brecha de género

La tasa de desocupación de las mujeres se ubicó en 10,8% mostrando una reducción de 2,1 pp frente a junio de 2024 (12,9%), los hombres por su parte presentaron una tasa de desocupación de 6,9% con una reducción de 1,5 pp (8,4% jun 2024). El diferencial de desocupación entre hombres y mujeres se redujo en cerca de 0,6pp, pasando de 4,5 pp a 3,9pp.

El empleo de las mujeres aumentó de 491 mil, mientras que los hombres aumentaron en 340 mil. En tanto que las mujeres desocupadas se redujeron en 191 mil y los

hombres igualmente se redujeron en 156 mil. Las mujeres presentaron una reducción de la población por fuera de la fuerza de trabajo de 4 mil personas, mientras que los hombres aumentaron en 127 mil.

Jóvenes 15 a 28 años

En cuanto a los jóvenes entre 15 a 28 años, presentaron una reducción en la tasa de desocupación de 2,4 pp, pasando de 17,7% en el trimestre abr-jun 24 a 15,3% en el trimestre abr-jun 25. Esta reducción se acompaña de un aumento de la tasa de ocupación de 0,5 pp, lo cual muestra un cambio de tendencia de la situación de los jóvenes.

Principales indicadores para jóvenes 15 a 28 años trimestre abr-jun 2025

Tasas (%)	Abr - Jun 24	Abr - Jun 25	Var p.p.
Tasa Global de Participación	55,3	54,3	-1
Tasa de Ocupación	45,5	46	0,5
Tasa de Desocupación	17,7	15,3	-2,4

Fuente: DANE-GEIH

Informalidad junio 2025

Como se destaca al inicio, la generación de empleo estuvo liderada por el empleo formal. La proporción de ocupados informales en el total nacional en junio de 2025 disminuyó en 0,9 p.p. frente al mismo periodo en 2024, pasando de 56% a 55,1%. El los dominios geograficos de 13 Ciudades y áreas metropolitanas y en las 23 ciudades y áreas metropolitanas la propoción de informales aumentó, mientras que en Centros poblados y rural disperso y otras cabeceras disminuye.

Proporción de informalidad por dominio geográfico junio 2025

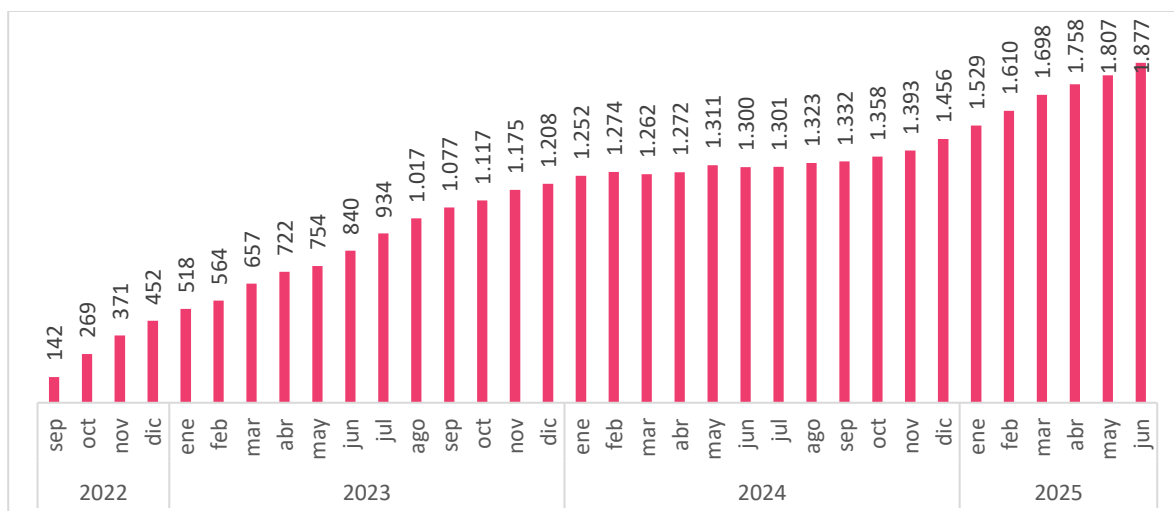
Dominio geográfico	Proporción de informalidad		
	jun 24	jun 25	Var p.p.
Total Nacional	56,0	55,1	-0,9
13 ciudades y AM	41,6	42,1	0,5
23 ciudades y AM	42,8	43,3	0,5
Centros poblados y rural disperso	83,9	83,3	-0,6
Otras Cabeceras	60,8	56,7	-4,1

Fuente: DANE-GEIH

Evolución de la generación de empleos

Al evaluar la generación de empleo acumulado en lo que va del periodo de gobierno (entre septiembre 2022 a junio 2025) se observa un incremento constante en la generación de empleos mes a mes, desde 142 mil empleos en el primer mes de gobierno (septiembre de 2022) hasta 1 millón 877 mil en junio de 2025. De acuerdo con la meta fijada en las bases del Plan Nacional de Desarrollo (un millón 755 mil), esta meta se ha superado ampliamente en un 106,9%.

Generación de empleo acumulado entre septiembre de 2022 a junio de 2025. cifras en miles



Fuente: Mintrabajo -SAMPL Observatorio Laboral. Basado en la acumulación de las variaciones del promedio móvil 12 meses de los ocupados desde septiembre 2022 a junio 2025.

1 Seguridad humana y justicia social

1.1 Sistema de protección social universal y adaptativo

1.1.1.1 *Un sistema de protección social para la nueva economía*

¡Se diseñaron e implementaron medidas normativas y programáticas para ampliar la cobertura, adaptabilidad e inclusión del sistema de protección social en contextos de informalidad, desempleo y envejecimiento!

El fortalecimiento del sistema de protección social se orientó hacia la universalidad y adaptabilidad mediante tres grandes líneas de acción. La primera es la protección económica en la vejez y envejecimiento saludable en la cual se implementaron programas como Empleos para la Vida, que incentivan el ingreso temprano al sistema contributivo y fomentan habilidades para el empleo digno en sectores emergentes. La segunda basada en el esquema de protección al desempleo, en el cual se manejan programas como SEDEVEDA para trabajadores rurales afectados por vedas, y el Mecanismo de Protección al Cesante. La última línea de acción, enfocada en la Seguridad y protección social en la Economía Popular y Comunitaria (EPC) con modelos de Reconversión laboral y transición productiva para los distintos sectores informales y la creación de normativas para la inclusión de trabajadores de la economía popular y solidaria.

¡Con corte 31 de Marzo de 2025, el 55,5% de las personas en edad de pensión cuentan con alguna protección económica para su vejez!

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 incluidos los beneficiarios del programa de Exmadres comunitarias y Exmadres sustitutas).

El Sistema Integrado de Protección a la Vejez con corte marzo de 2025 cuenta con 4.815.427 personas mayores que reciben algún tipo de protección, de las cuales

3.016.714 son pensionados, 52.894 son beneficiarios de la Anualidad Vitalicia BEPS, el programa Colombia Mayor otorga 1.727.334 cupos normales para beneficiarios activos y 18.485 cupos para el grupo poblacional Exmadres comunitarias y sustitutas.

El total de pensionados se divide por tipo de prestación, 1.784.525 por vejez, 159.759 por invalidez, 595.930 por sobrevivencia, y prestación no definida del régimen exceptuado 476.500.

Personas mayores con algún tipo de protección económica en la vejez



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

Comparado con el 30 de junio de 2025, el indicador presenta un incremento del 2,37%, que en valor absoluto equivale a 111.686 nuevas personas con algún tipo de protección económica en la vejez.

Comparativo Junio 2024 Vs Marzo 2025 Personas mayores con algún tipo de protección económica en la vejez

Tipo de protección económica	Junio 2024	Marzo 2025
Pensionados	2.913.875	3.016.714
Personas con beneficio BEPS (Anualidad Vitalicia)	51.032	52.894
Cupos otorgados programa Colombia Mayor	1.727.334	1.727.334
Cupos Exmadres Comunitarias y Sustitutas	11.500	18.485
Personas Mayores con Protección Económica	4.703.741	4.815.427

Es de destacar, que, con respecto a junio de 2025, 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 6.985 cupos.

No obstante tomando en cuenta las cifras de cobertura presentadas, actualmente el 44,5% de las personas en edad de pensión no cuentan con ninguna protección económica para su vejez, lo que evidencia la necesidad de una reforma estructural al sistema de protección a la vejez vigente.

Cerca de 47.000 vinculados al programa BEPS mejoraron sus ahorros en el segundo semestre de 2024 y más de 173.000 personas lo hicieron durante lo corrido del año 2025.

Cada vez que un vinculado al programa BEPS mejora sus ahorros en la vigencia, mejora el valor de su anualidad vitalicia futura que le permitirá un ingreso digno en la edad de retiro.

Relación de vinculados al programa BEPS que mejoraron la calidad del ahorro (segundo semestre 2024)						
Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
7.281	7.345	5.428	6.261	5.682	14.839	46.836

Fuente: reportes mensuales Macrometa sectorial. Dirección de Comercialización – Gerencia de Planeación Institucional.

Relación de vinculados al programa BEPS que mejoraron la calidad del ahorro (primer semestre 2025)						
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
104.004	25.976	18.499	8.915	9.218	7.062	173.674

Fuente: reportes mensuales Macrometa sectorial. Dirección de Comercialización – Gerencia de Planeación Institucional.

Más de 93.000 vinculados al programa BEPS mejoraron sus ahorros entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025.

Cada vez que un vinculado en zona rural al programa BEPS mejora sus ahorros en la vigencia, mejora el valor de su anualidad vitalicia futura que le permitirá un ingreso digno en la edad de retiro.

Ahorradores BEPS Rurales entre 01/07/2024 y 30/06/2025			
Dpto_Residencia	Hombres	Mujeres	Total
AMAZONAS	72	121	193
ANTIOQUIA	4.091	5.070	9.161
ARAUCA	191	335	526
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y		1	1
ATLÁNTICO	29	65	94
BOGOTÁ, D. C.	237	471	708
BOLÍVAR	370	674	1.044
BOYACÁ	2.431	4.428	6.859
CALDAS	4.176	3.380	7.556
CAQUETÁ	294	530	824
CASANARE	239	445	684
CAUCA	3.850	4.360	8.210
CESAR	499	1.227	1.726
CHOCÓ	226	646	872
CUNDINAMARCA	2.813	4.899	7.712
CÓRDOBA	722	1.314	2.036
GUAINIÁ	44	74	118
GUAVIARE	122	220	342
HUILA	2.000	3.559	5.559
LA GUAJIRA	180	363	543
MAGDALENA	287	651	938
META	369	710	1.079
NARIÑO	4.342	5.174	9.516
NORTE DE SANTANDER	1.002	1.523	2.525
PUTUMAYO	293	657	950
QUINDÍO	354	524	878
RISARALDA	1.061	1.116	2.177
SANTANDER	3.252	4.969	8.221
SUCRE	476	838	1.314
TOLIMA	2.359	4.369	6.728

VALLE DEL CAUCA	1.530	2.782	4.312
VAUPÉS	23	67	90
VICHADA	44	65	109
Total	37.978	55.627	93.605

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos BEPS Corte: 30 de junio de 2025

Más de 12.000 vinculados rurales al programa BEPS en municipios PDET mejoraron sus ahorros entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025.

Cada vez que un vinculado en zona rural en municipios PDET al programa BEPS mejora sus ahorros en la vigencia, mejora el valor de su anualidad vitalicia futura que le permitirá un ingreso digno en la edad de retiro.

Ahorradores BEPS Rurales en municipios PDET entre 01/07/2024 y 30/06/2025			
Dpto_ Residencia	Hombres	Mujeres	Total
AMAZONAS	2		2
ANTIOQUIA	572	753	1.325
ARAUCA	149	259	408
ATLÁNTICO		1	1
BOGOTÁ, D. C.	10	6	16
BOLÍVAR	194	341	535
BOYACÁ	2	1	3
CALDAS	2	2	4
CAQUETÁ	285	512	797
CASANARE		1	1
CAUCA	1.092	1.576	2.668
CESAR	154	332	486
CHOCÓ	104	346	450
CUNDINAMARCA	4	3	7
CÓRDOBA	133	241	374
GUAVIARE	118	217	335
HUILA	101	154	255
LA GUAJIRA	79	153	232
MAGDALENA	33	45	78
META	68	124	192
NARIÑO	314	670	984
NORTE DE SANTANDER	120	215	335
PUTUMAYO	234	552	786
QUINDÍO	1	2	3
RISARALDA	1	1	2
SANTANDER	3	4	7
SUCRE	241	430	671
TOLIMA	430	1.005	1.435
VALLE DEL CAUCA	56	125	181
Total	4.502	8.071	12.573

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos BEPS Corte: 30 de junio de 2025

¡La Ley 2381 de 2025 por medio de la cual se crea el nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común fue sancionada y promulgada!

Con la sanción y promulgación de la Ley 2381 el 16 de julio de 2024, iniciativa del Gobierno Nacional, se establece el nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común una iniciativa del Gobierno Nacional que busca garantizar la protección frente a las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte. Este sistema reconoce prestaciones a través de tres pilares: el Solidario, el Semicontributivo y el Contributivo, siendo este último conformado por

el Componente de Prima Media y el Componente Complementario de Ahorro Individual.

El texto de definitivo aprobado en Plenaria de la Cámara de Representantes fue publicado en el Gaceta No. 973 del 25 de junio de 2024, luego de que fuera aceptada la proposición de aprobar el texto de la reforma como venía de Senado.

Superado el trámite legislativo, el proyecto de ley pasó a sanción presidencial el 16 de julio de 2024, convirtiéndose en la Ley 2381 de 2024; de esta manera, el nuevo sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común.

¡La OIT respalda la Ley 2381 de 2024!

Las reformas introducidas por la Ley 2381 de 2024 aportan importantes avances al sistema de protección social, principalmente al articular los dos componentes del nuevo Pilar Contributivo, que dejarían de ser regímenes paralelos y en competencia, para funcionar de manera articulada y coherente garantizando una mayor seguridad de ingresos a las personas protegidas en caso de vejez, invalidez, y muerte.

La reforma pensional:

- Corrige algunas de las limitaciones relativas al nivel de las prestaciones de vejez proporcionadas bajo el actual Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.
- La nueva configuración del Pilar Contributivo reduce los sesgos de género que existían.
- Introduce un mecanismo normativo de “*créditos de cuidado*” que, en reconocimiento del trabajo no remunerado a menudo realizado por las mujeres.
- Permite incrementar la cobertura efectiva de los beneficiarios del Pilar Contributivo a través de la denominada “prestación anticipada de vejez”.
- Integra una prestación no contributiva de vejez bajo el Pilar Solidario (Renta Básica Solidaria) que incrementa el nivel de la prestación otorgada por el Programa Colombia Mayor.

¡Hacia un sistema pensional con enfoque de género: cerrando brechas para las mujeres!

La Ley 2381 de 2024 representa un avance clave en cerrar brechas para las mujeres, al reconocer su realidad laboral y los obstáculos estructurales que enfrentan. Esta reforma pensional con justicia de género busca dignificar y proteger a las mujeres, en respuesta a un llamado urgente a corregir las desigualdades históricas del sistema pensional colombiano.

Se incluyen medidas diferenciadoras como 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 establece una disminución progresiva de semanas requeridas para el reconocimiento de la pensión integral de vejez para las mujeres.

Para las mujeres que tengan ingresos menores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, y que no cuenten con vinculación laboral o contractual y se encuentren afiliadas al sistema de salud, sea como beneficiarias o en el régimen subsidiado; podrán realizar sus aportes al pilar contributivo por un (1) salario mínimo legal mensual vigente, el cual será pagado a través de tercero sin necesidad de realizar el aporte obligatorio en salud.

¡La reforma pensional le apuesta a las comunidades campesinas, los pueblos indígenas y pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros!

El artículo 17 de la Ley 2381 de 2024 establece que serán beneficiarios de la renta básica solidaria las personas pertenecientes a las comunidades campesinas que se encuentren en el Registro Administrativo de Campesinado, así como las personas pertenecientes a los pueblos indígenas y pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros que se encuentren en el Censo registrado en el Ministerio del Interior.

Por otra parte, el artículo 25 de la Ley 2381 dispone que podrán acceder a los programas de la subcuenta de solidaridad los campesinos, integrantes de la población Rrom, pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, así como los trabajadores y trabajadoras que no cuenten con los recursos suficientes para cubrir la totalidad de la cotización.

El artículo 85 de la Ley 2381 establece que las formas organizativas comunitarias, campesinas, solidarias y populares, así como las expresiones propias de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, y cualquier otra manifestación del derecho de asociación, tendrán acceso al sistema de protección social para la vejez.

Finalmente, el artículo 93 les otorga un trato diferencial a los pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y comunidades campesinas.

¡El nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, la Invalidez y la Muerte de origen común promueve un enfoque inclusivo basado en el género y la diversidad!

Como principio rector del Sistema se considera al enfoque de género y diversidad como aquel que considera las diferentes oportunidades para acceder al derecho de la protección social de las mujeres, hombres, poblaciones diversas, las relaciones existentes entre ellos y los roles que socialmente se les asignan.

¡La transformación del sistema pensional debe priorizar la inclusión de quienes han sido históricamente excluidos y avanzar hacia un modelo en el que el acceso a una pensión se convierta en una garantía universal!

En el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible que promueve la adopción de medidas adecuadas de protección social para toda la población, especialmente para

los grupos pobres y vulnerables, la reforma pensional que desarrolla la Ley 2381 de 2024, iniciativa del Gobierno Nacional, pretende consolidar el principio de universalidad en la protección social para las personas mayores, mediante un sistema de pilares que garantiza, sin exclusión alguna, el derecho efectivo a la protección en la vejez.

Asimismo, en concordancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible que impulsa el diseño de marcos normativos dirigidos a poblaciones con características particulares, es esencial resaltar que la reforma pensional se fundamenta en el principio de igualdad el cual garantiza que todas las personas, sin distinción de origen, discapacidad, género, edad o etnia, accedan a los mismos derechos, libertades y oportunidades en cuanto a la protección social integral en la etapa de la vejez.

¡Listos para la implementación del nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común!

Entre 2024 y 2025, el Ministerio del Trabajo ha liderado espacios de coordinación con diversos actores del sistema pensional, con el propósito de garantizar la adecuada preparación para la implementación y puesta en marcha del nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común.

Para el efecto se conformaron dos Comités:

- **Comité de Transición Operativa:** (artículo 90 de la Ley 2381 de 2024). Realiza seguimiento a la puesta en marcha del nuevo sistema de protección a la vejez, principalmente en su componente tecnológico, en el participan las Carteras de Trabajo y Hacienda y Crédito Público, la Superintendencia Financiera de Colombia, Colpensiones y las cuatro (4) Administradoras de Fondos de Pensiones que fueron autorizadas para ejercer la actividad de Administradores del Componente Complementario de Ahorro Individual ACCAI representadas por Asofondos y la aseguradora Positiva. Este Comité ha realizado 22 sesiones en las cuales ha hecho seguimiento a la puesta en marcha del nuevo Sistema Integral de Protección a la Vejez, la Invalidez y la Muerte.

En este Comité se ha fijado la metodología y la hoja de ruta que permitirá la adecuación tecnológica y operativa para la puesta en marcha del Sistema que será el 1º de julio de 2025.

- **Comité de Reglamentación:** Realiza seguimiento y análisis de la expedición de normas que regulan el nuevo sistema de protección a la vejez en donde se han llevado a cabo 35 mesas de trabajo para reglamentar la Ley 2381 de 2024, en las cuales han participado el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Salud y Protección Social, la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera - URF, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales - UGPP, la Superintendencia Financiera de Colombia, la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, Asofondos y los Fondos de Pensiones.

Expedición del Decreto Único Reglamentario de la Ley 2381 de 2024: ¡Cumplimiento del reto normativo para la implementación del nuevo sistema pensional!

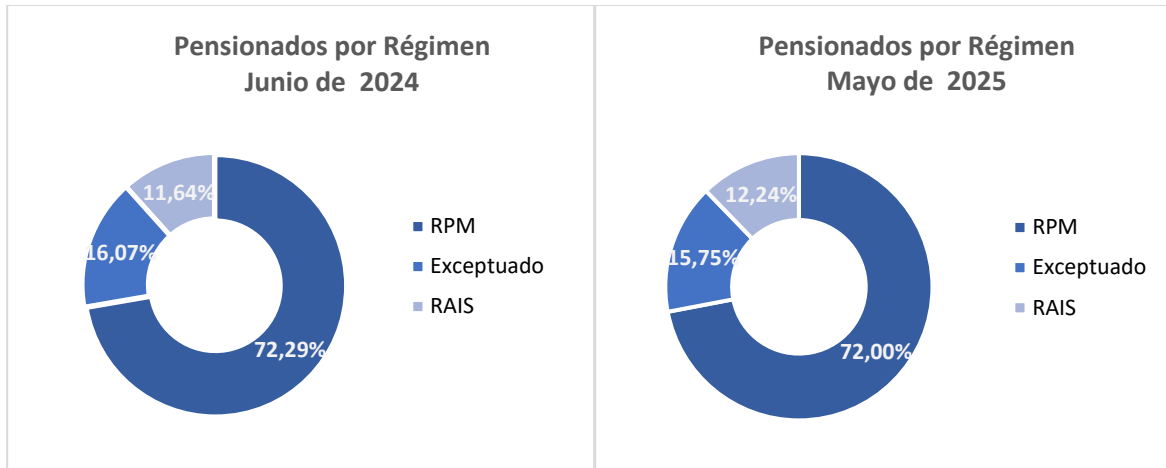
El Ministerio del Trabajo ha cumplido de manera oportuna con la reglamentación de la Ley 2381 de 2024 a través de la **expedición del decreto único reglamentario** del nuevo Sistema Integral de Protección a la Vejez con el Decreto 0514 del 9 de mayo de 2025. Este avance normativo constituye un hito clave para la implementación efectiva del sistema, brindando claridad jurídica y operativa a todos los actores involucrados.

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.

Los objetivos del Sistema General de Pensiones son:

- Reducir la pobreza en la vejez y proteger a los adultos mayores de situaciones de vulnerabilidad económica.
- Garantizar la protección económica de los trabajadores en su etapa de retiro.
- Asegurar un ingreso que permita mantener un nivel de vida digno para los pensionados.
- Promover el ahorro a largo plazo entre la población activa.
- Garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones a largo plazo.
- Brindar opciones de acceso a la seguridad social y a esquemas de protección para diferentes grupos poblacionales, incluyendo trabajadores independientes y del sector informal.

Con corte a 31 de mayo de 2025 el número de pensionados alcanzó una cifra de **3.042.147** beneficiarios, lo que representa un incremento del **3,53%**, respecto a los registrados al 30 de junio de 2024 (**2.913.875**), lo que quiere decir en términos absolutos que, el número de pensionados incrementó en **128.272** personas, perteneciendo el **72%** al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el **15,75%** a los regímenes de excepción y el **12,24%** al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.



Fuente Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones Ministerio del Trabajo

El Régimen de Prima Media con Prestación Definida el cual tiene la mayor participación dentro del Sistema General de Pensiones, al 31 de mayo de 2025, cuenta con **2.190.456** pensionados, presentando un incremento de **3,99%** respecto al número de pensionados registrados al 30 de junio de 2024 (**2.106.433**). Con corte a 31 de mayo de 2025, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, que actualmente paga **1.790.815** pensionados, lo que representa el **81,76%** 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 **13%** del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de 31 de mayo de 2025 con junio 30 de 2024, en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se observa un incremento del **9,76%** en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale **33.121** nuevos beneficiarios con relación al mes de junio del año 2024.

Pensionados por tipo de régimen

Tipo de régimen	Junio 2024	Mayo 2025	Variación	Porcentaje
Régimen Prima Media	2.106.433	2.190.456	84.023	3,99%
Régimen Exceptuado	468.159	479.287	11.128	2,38%
Régimen de Ahorro Individual	339.283	372.404	33.121	9,76%
Total, Pensionados del Sistema	2.913.875	3.042.147	128.272	4,40%

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 2025.

Con corte a 31 de mayo de 2025 de los **3.042.147** pensionados el 46,83% pertenecen al género masculino y el 53,77% al género femenino, donde, podemos observar un incremento del 4,88% de los hombres que reciben pensión y un 3,98% en el caso de las mujeres, respecto a los registrados al 30 de junio de 2024.

Pensionados por género

Género	Junio 2024	Mayo 2025	Diferencia	Porcentaje
--------	------------	-----------	------------	------------

Hombres	1.358.407	1.424.703	66.296	4,88%
Mujeres	1.555.468	1.617.444	61.976	3,98%
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 2025.

El Sistema General de Pensiones en la actualidad cuenta con 1.784.525 pensionados por vejez, 159.759 por invalidez y 595.930 por sobrevivencia, donde contrastando las cifras reportadas con corte 30 de junio de 2024 se evidencia un crecimiento del 4,39%, 4,52% y 2,16% respectivamente.

Pensionados por tipo de prestación

Prestación	Junio 2024	Marzo 2025	Diferencia	Porcentaje
Vejez	1.709.517	1.802.002	92.485	5,41%
Invalidez	152.851	161.530	8.679	5,68%
Sobrevivencia	583.348	599.328	15.980	2,74%
Total	2.445.716	2.562.860	117.144	4,79%

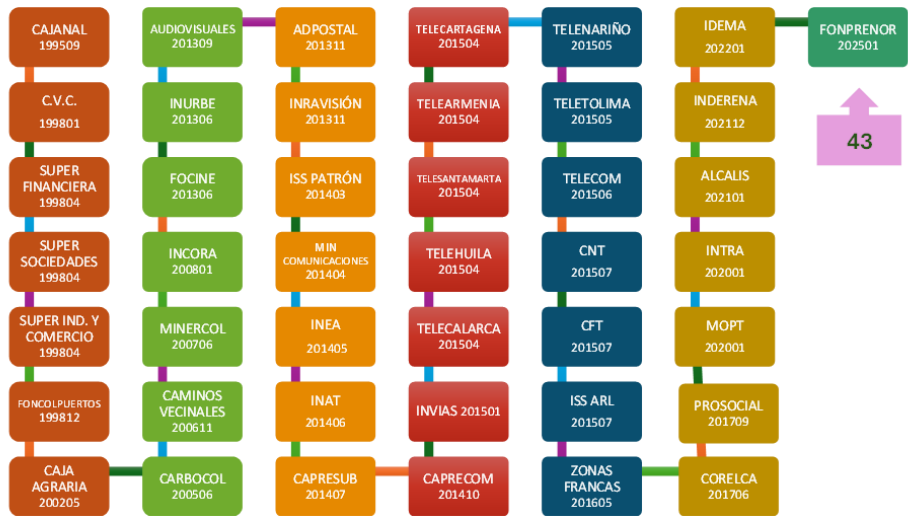
Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada del comunicado de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Min hacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo año 2025.

1.1.1.2 Fondo de pensiones públicas del nivel nacional

¡Incrementa el número de fondos asumidos por el FOPEP!

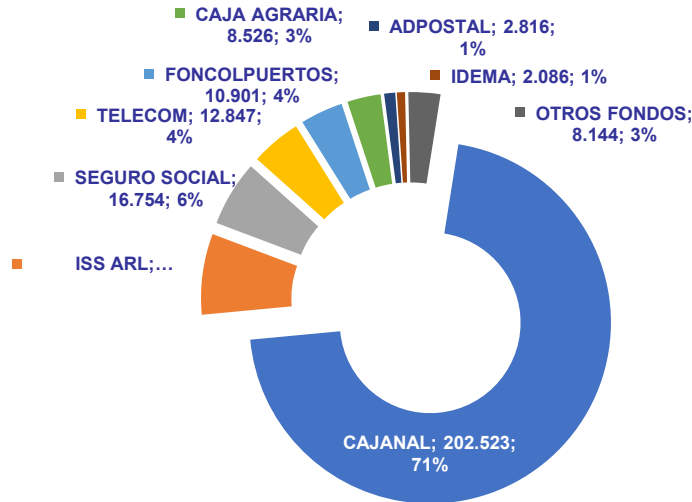
Con el Decreto 1620 del 30 de diciembre de 2024 se asumió de la función pensional del liquidado Fondo de Previsión Social de Notariado y Registro -FONPRENOR, por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP, logrando con esto que a mayo de 2025, el FOPEP tenga a su cargo el pago de las mesadas de 284.976 pensionales de 43 fondos distribuidos así:

Fondos Sustituídos en el Pago de Pensiones



Fuente: Consorcio Foep 2022

Distribución Beneficiarios Por Fondo Junio 2025



Fuente Consorcio FOPEP

A 30 de junio de 2025 el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP cuenta con 285.218 beneficiarios, los cuales se redujeron para el año 2025 en un 2,45%, así:

Distribución de beneficiarios por fondos

Fondo	Junio 2024	Junio 2025	Variación	
			Número	%
Cajanal	207,545	202,523	-5,022	-2.42%
ISS ARL	21,181	20,621	-560	-2.64%
Seguro Social	17,185	16,754	-431	-2.51%
Telecom	13,160	12,847	-313	-2.38%
Foncolpuertos	11,328	10,901	-427	-3.77%
Caja Agraria	8,720	8,526	-194	-2.22%
Adpostal	2,868	2,816	-52	-1.81%
Idema	2,155	2,086	-69	-3.20%
Otros Fondos	8,243	8,144	-99	-1.20%
Total	292,385	285,218	-7,167	-2.45%

Fuente: Consorcio Foep 2022

Con respecto a junio de 2025, la nómina de pensionados de FOPEP se incrementó en \$29.706 millones que corresponde a un 3%, conforme a la reducción registrada año a año por fallecimientos en el número de beneficiarios y al incremento de un 4% en las mesadas de salario mínimo.

ENTIDAD	NOMINA JUNIO 2024	NOMINA JUNIO 2025	VARIACIÓN	
			VALOR	%

MINISTERIO DEL TRABAJO	\$ 1,755,502,969,256.29	\$ 1,809,708,755,294.04	\$ 54,205,786,037.75	3.09%
SUPERINTENDENCIAS	\$ 8,421,376,279.25	\$ 8,687,033,638.08	\$ 265,657,358.83	3.15%
TOTAL NÓMINA	\$ 1,763,924,345,535.54	\$ 1,818,395,788,932.12	\$ 29,322,645,555.03	3.09%

Distribución Pensiones de acuerdo con el SMMLV

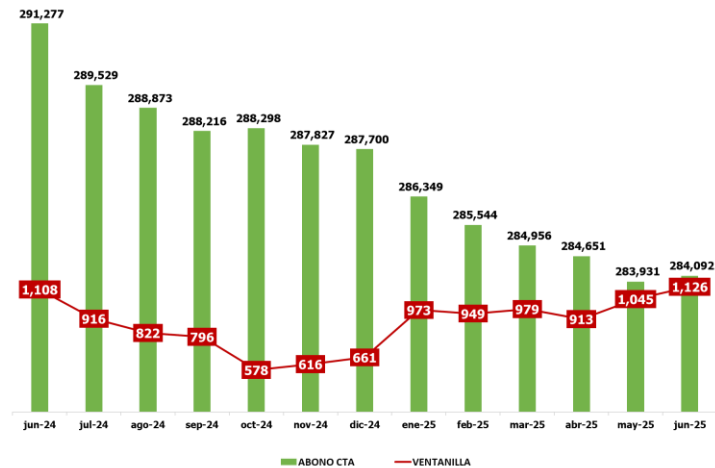
RANGO	JUNIO 2024		JUNIO 2025		VARIACIÓN No. PENSIONES	
	No. PENSIONES	VALOR PROMEDIO	No. PENSIONES	VALOR PROMEDIO	CANTIDAD	%
>1 Y 2 SMMLV	99.904	1.949.923,91	99.555	2.116.719,08	-349,00	-0,35%
99,761	\$ 1,949,872.13	99,348	\$ 2,116,838.95	-413	-0.41%	0,26%
81,812	\$ 3,287,246.83	82,039	\$ 3,573,329.14	227	0.28%	3,71%
38,994	\$ 1,300,000.00	40,496	\$ 1,423,500.00	1,502	3.85%	-15,43%
36,880	\$ 4,417,845.86	31,188	\$ 4,832,468.41	-5,692	-15.43%	-0,72%
18,779	\$ 709,118.92	18,817	\$ 763,902.75	38	0.20%	-8,85%
12,607	\$ 8,687,375.77	11,496	\$ 9,520,722.58	-1,111	-8.81%	-13,70%
11,026	\$ 5,750,024.68	9,505	\$ 6,293,310.83	-1,521	-13.79%	-20,34%
1,445	\$ 15,337,500.81	1,153	\$ 17,039,745.82	-292	-20.21%	5,43%
771	\$ 23,241,755.22	812	\$ 25,207,000.58	41	5.32%	-31,32%
349	\$ 29,491,066.08	239	\$ 32,822,628.73	-110	-31.52%	-10,00%
10	302,434	\$ 3,022,570.71	295,102	\$ 3,198,332.64	-7,332	-2.42%

Fuente Consorcio FOPEP 2022

Distribución nómina FOPEP

El 99,6% de los pensionados del FOPEP se encuentran bancarizados, permitiéndoles el cobro de su mesada pensional a través de una cuenta de ahorros, los que genera mayor seguridad y calidad de vida para los pensionados.

Bancarización de Pensionados



Fuente: Consorcio FOPEP

¡Colombia 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.

Colombia consciente de los procesos de globalización y de los diferentes movimientos de integración regional que conllevan a una mayor movilidad de personas entre Estados, determina la importancia de contar con instrumentos de cooperación internacional que garanticen la protección social de los trabajadores. En consecuencia, ha suscrito Convenios y/o Acuerdos de Seguridad Social en el tema pensional, con el Reino de España, la República Chile, la República de Argentina, la República Oriental de Uruguay, la República del Ecuador, la República de Perú (pendiente de aplicación), y el Multilateral que reúne a los países firmantes de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay, Venezuela y ahora República Dominicana. En consideración con los Convenios de Seguridad Social suscrito por Colombia, este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Autoridad Competente y Organismo de Enlace, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025, se registra 2.810 nuevas solicitudes:

Solicitudes de prestaciones recibidas, en aplicación de los convenios suscritos por Colombia con España, Uruguay y Chile

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total	Convenio		Total
	España	Colombia		Uruguay	Colombia		Chile	Colombia	
Invalidez	465	8	473			0	2	2	4
Sobrevivencia	98	21	119		8	8	4	9	13
Tiempos	323	35	358	1		1	3	11	14
Vejez	1096	458	1554	21	42	63	14	57	71
Total país	1982	522	2504	22	50	72	23	79	102
Total Expedientes			2678						

Fuente: Sistema de Información de Convenios Internacionales en Pensiones – SICIP – Ministerio del Trabajo

Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con Argentina y Ecuador.

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total
	Argentina	Colombia		Ecuador	Colombia	
Invalidez		1	1			0
Sobrevivencia	2		2			0
Tiempos	52	14	66	2	4	6
Vejez	10	20	30	1	3	4
Total, Convenio	Expedientes					
	64	35	99	3	7	10
Total, Expedientes			109			

Fuente: Sistema de Información de Convenios Internacionales en Pensiones – SICIP – Ministerio del Trabajo

Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social					
Ley 2103 de 2021 - En aplicación a partir del 2 de agosto de 2023					
Prestación Solicita	Colombia	Brasil	Paraguay	R. Dominicana	Total, general
Vejez	2	9	1	11	23
Total, general	2	9	1	11	23

Fuente: Sistema de Información de Convenios Internacionales en Pensiones – SICIP – Ministerio del Trabajo

Tramites certificados de desplazamiento convenios Reino de España, Chile, Ecuador, Uruguay, Argentina y Colombia

Desplazamiento	España - Colombia	Colombia - España	Chile - Colombia	Colombia - Chile	Colombia - Ecuador	Colombia - Uruguay	Colombia - Argenti.
Solicitudes	1.664	25	19	20	6	2	3
Total, Desplazamientos				2471			

Fuente: Sistema de Información de Convenios Internacionales en Pensiones – SICIP – Ministerio del Trabajo

Los Convenios permiten el desplazamiento temporal de los trabajadores entre los Estados firmantes, aceptando que las personas continúen sometidas a la legislación del país que lo envía al otro Estado. En tal sentido el siguiente es el registro de los desplazamientos autorizados durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025:

Tramites Certificados de Desplazamiento Convenios Reino de España, Chile, Ecuador, Uruguay, Argentina, Brasil y Portugal.

Desplazamiento	España - Colombia	Colombia - Argenti.	Colombia - Chile	Colombia - Brasil	Colombia - Ecuador	Colombia - Portugal	Colombia - Uruguay
Total, por Convenio	1.664	25	19	20	6	2	3
Total Desplazamiento				2471			

Fuente: Sistema de Información de Convenios Internacionales en Pensiones – SICIP – Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo consciente de los procesos de globalización y de los diferentes movimientos migratorios de colombianos que han abandonado el país derivado de diferentes factores económicos, políticos o escapando de la violencia de las últimas décadas, determina la importancia de contar con instrumentos de cooperación internacional que garantice la consolidación de los procesos de integración entre los Países, por lo que con la puesta en aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, a partir del 2 de agosto de 2023, se logra consolidar los procesos de integración entre los Países Iberoamericanos, con el ánimo de garantizar la protección social en la comunidad iberoamericana, con la que existe un amplio acervo común de carácter cultural, económico y social, que

permitirá, 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.

En el marco del desarrollo y aplicación de los Convenios, se capacito a las embajadas y consulados de Colombia de los 13 países que hacen parte del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de igual forma se fortaleció y capacito a funcionarios de la Direcciones Territoriales y del nivel central del Ministerio en todos los temas pensionales y de Convenios.

Avances, logros y retos convenios bilaterales: Convenio de seguridad social en negociación

Suiza: En el marco de nuestra legislación, el Ministerio del Trabajo siempre ha estado dispuesta a dialogar y negociar convenios, enfocado a la pertinencia y beneficios que en Seguridad Social Pensional generaría para los trabajadores migrantes, en el marco de nuestra legislación, por lo que, en mayo de 2025 se realizó la primera ronda negociadora entre Colombia y Suiza, en caminata a firmar un Convenio de Seguridad Social en beneficio de los trabajadores de los dos Estados.

Austria: En septiembre de 2024, se adelantó reunión virtual con el Gobierno de Austria, donde se confirmó el interés de los dos Estados de negociar un Convenio de Seguridad Social. Por lo que en octubre de 2024 Colombia presenta la primera versión de la propuesta de Convenio, y en marzo de 2025 se recibió la contrapropuesta del Gobierno de Austria, la cual está en revisión y estudio.

Alemania: Previo a las reuniones exploratorias entre los gobiernos de Alemania y Colombia en febrero de 2025, se recibió el proyecto de acuerdo de seguridad social propuesto por el gobierno alemán, por lo que, mediante reunión virtual en el febrero de 2025, se reunió el Ministerio del Trabajo de Colombia con el Ministerio Federal del Trabajo de Alemania, para realizar la primera revisión del proyecto de Convenio.

Fondo de Solidaridad Pensional

El Fondo de Solidaridad Pensional fue creado en la Ley 100 de 1993, como una cuenta especial de la Nación sin personería jurídica adscrita al Ministerio del Trabajo, con el objeto de ampliar la cobertura mediante un subsidio a las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, así como el otorgamiento de subsidios económicos para la protección de las personas en estado de indigencia o de pobreza extrema.

El Fondo de Solidaridad Pensional tiene dos subcuentas que se manejan en forma separada y tienen definidas sus fuentes de financiación de recursos, de conformidad con la Ley 797 de 2003, de la siguiente manera:

Subcuenta de Solidaridad destinada a subsidiar los aportes al Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural y urbano que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte, tales como artistas, deportistas, músicos, compositores, toreros y sus subalternos, la mujer

microempresaria, las madres comunitarias, los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, los miembros de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas asociativas de producción.

Subcuenta de Subsistencia destinada a la protección de las personas en estado de indigencia o de pobreza extrema, mediante un subsidio económico que se otorgará de acuerdo con lo establecido por la Ley.

¡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 PSAP, se rige por lo dispuesto por el Decreto 1833 de 2016y 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 650 semanas.

Beneficiarios PSAP por grupo poblacional

Grupo poblacional	Junio 2024	Mayo 2025	Variación
Concejales	996	1.656	66,3%
Discapacitado	41	38	-7,3%
Edil	34	42	23,5%
Madre Sustituta	805	767	-4,7%
Mayores de 40 Años	31.367	38.684	23,3%
Trabajador Independiente Rural	2790	2.042	-26,8%
Trabajador Independiente Urbano	84.777	66.000	-22,1%
Total beneficiarios	120.810	109.229	-9,6%

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

La disminución de los beneficiarios activos que se registra en junio de 2025 respecto a junio de 2024 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 a partir del mes de abril de 2025 se viene trabajando una nueva reglamentación del este Programa con el fin de captar beneficiarios de nuevos

grupos poblacionales, la cual se encuentra en pausa con ocasión a situación presentada con la reforma pensional.

Afiliaciones Vs suspensiones programa PSAP

Mes	Activos	Afiliaciones	Suspensiones
JUNIO DE 2024	120.810	1.100	660
JULIO DE 2024	120.159	1.260	1.824
AGOSTO DE 2024	119.605	1.274	1.561
SEPTIEMBRE DE 2024	118.876	1.121	1.657
OCTUBRE DE 2024	117.982	1.066	1.835
NOVIEMBRE DE 2024	118.048	1.021	898
DICIEMBRE DE 2024	113.381	1.042	5.299
ENERO DE 2025	110.916	725	3.415
FEBRERO DE 2025	110.424	920	1.720
MARZO DE 2025	110.532	1.330	1.147
ABRIL DE 2025	110.908	1.241	684
MAYO DE 2025	109.756	1.094	2.369
JUNIO DE 2025	109.229	1.227	1.813
TOTAL		14.421	24.882

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:

Beneficiarios del programa por edades

Rango de edad	Junio 2024	Junio 2025
Entre 20 y 30	116	176
Entre 31 y 40	348	580
Entre 41 y 50	17.776	16.654
Entre 51 y 60	78.378	70.119
Entre 61 y 70	24.192	21.700
Total	120.810	109.229

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 (55,25%), como se muestra a continuación:

Beneficiarios del programa por género y ubicación

Género / Ubicación	Beneficiarios Junio 2024	Beneficiarios Junio 2025
FEMENINO	67.815	60.405
Rural	1.627	2.036
Urbano	66.188	58.369
MASCULINO	52.995	48.824
Rural	4.298	4.915
Urbano	48.697	43.909
Total general	120.810	109.229

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

Como se muestra en la siguiente tabla, el 53,04% de los beneficiarios del programa PSAP se concentran en Bogotá, Antioquia y valle del Cauca:

Distribución de beneficiarios por departamento

Departamento	Beneficiarios Junio 2024	Beneficiarios Junio 2025
AMAZONAS	5	4
ANTIOQUIA	21.254	19.093
ARAUCA	41	49
SAN ANDRES PROVIDENCIA	70	58
ATLANTICO	3.504	3.219
BOGOTA DC	24.970	21.827
BOLIVAR	1.692	1.495
BOYACA	2.749	2.650
CALDAS	4.227	3.542
CAQUETA	400	381
CASANARE	158	176
CAUCA	1.947	1.844
CESAR	577	612
CHOCO	51	52
CORDOBA	648	645
CUNDINAMARCA	8.554	8.084
GUAINIA	1	2
GUAVIARE	17	17
HUILA	2.201	2.027
LA GUAJIRA	89	95
MAGDALENA	844	803
META	955	848
NARIÑO	2.674	2.499
NORTE DE SANTANDER	2.874	2.673
PUTUMAYO	114	135
QUINDIO	1.913	1.647
RISARALDA	4.328	3.700
SANTANDER	10.120	9.189
SUCRE	651	638
TOLIMA	4.863	4.326
VALLE DEL CAUCA	18.317	16.897
VAUPES	2	1
Total general	120.810	109.229

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

Ejecución gastos cierre de junio 2024 – cierre junio 2025

Concepto	Apropiación 2024	% obligado a junio de 2024	Apropiación 2025	% obligado a junio de 2025
Subsidios aporte a pensión	239.439.218.165	26,28%	262.469.478.600	17,90%
Comisiones Fiduciarias	9.712.429.570	25,38%	10.453.183.188	25,00%
Apoyo técnico, seguimiento y auditoría	775.099.180	16,32%	812.202.324	25,00%
TOTAL	249.926.746.915	26,21%	273.734.864.112	18,19%

Fuente: Ejecución de presupuestal Información Administrador Fiduciario

Para el año 2025, de acuerdo con lo aprobado por el comité directivo del Fondo de Solidaridad Pensional se apropió un total de \$262 mil millones en gasto, que para el acumulado a mayo del 2025 se ha ejecutado un total del 18,19%. Esto debido a que por cuestiones técnicas de parte de Colpensiones se han generado retrasos la

programación de nómina, con cierre a mayor la última nómina pagada es la del mes de abril de 2025.

Logros y resultados

- Partiendo de las metas establecidas para los meses evaluados, la entrega de subsidios, entre junio de 2024 y junio de 2025, alcanzó un promedio de cumplimiento del 63,17%. La desviación resultante con respecto a la meta establecida obedece principalmente a las suspensiones y retiros de beneficiarios activos del Programa, ya que estas dos variables superan en número a los ingresos efectivos de las solicitudes de afiliación realizadas mensualmente, además al comportamiento fluctuante de pago del aporte por parte del beneficiario, que afecta el numero subsidios realizados.
- Para fortalecer el Programa PSAP el Gobierno Nacional como un mecanismo para ampliar las opciones de adquirir una pensión, diseñó y puso en operación, el *Portal Transaccional PSAP* del Fondo de Solidaridad Pensional a través del cual las personas interesadas en el Programa pueden cargar la documentación requerida y desde allí generar las solicitudes de corrección y las correspondientes afiliaciones al programa. Desde la puesta en marcha del portal se han logrado un total de 15.007 nuevas afiliaciones de personas a nivel Nacional.
- El Administrador Fiduciario llevó a cabo campañas de promoción y divulgación del programa en los diferentes eventos de trabajadores independientes, así como en notas radiales y televisivas. Además ha venido realizando capacitaciones con Colpensiones en sus diferentes sedes, con el fin de brindar a sus funcionarios la información de los requisitos del Programa para que puedan asesorar y prestar el debido acompañamiento a la ciudadanía y de esta forma contribuir con la ampliación del programa.
- Se espera que a cierre del 2030 el programa cuente con más de 216.000 beneficiarios y a través de los auxilios económicos entregados, puedan lograr una pensión al final de su vida productiva.
- En la vigencia 2024, se compensaron un total de 21.621 subsidios, por un valor de \$1.871 millones de pesos con Colpensiones, proceso que benefició a aquellos afiliados al programa que presentaban inconsistencias en su Historial Laboral.
- Entre junio de 2024 y junio del año 2025 se han invertido un total de **\$84** mil millones de pesos que han beneficiado a aproximadamente **97** mil personas, en sus aportes a pensión así:

Pago de subsidios cierre de junio 2024 – cierre junio 2024

Año	Mes programación	Mes nómina	Subsidios programados	Valor programación	Subsidios pagos	Valor Pagos
2024	Julio	abr-24	103.833	\$16.206.632.000	103.829	\$ 16.206.008.000
2024	Agosto	may-24	102.803	\$16.045.889.600	101.966	\$ 15.915.286.400
2024	Septiembre	jun-24	99.083	\$15.465.309.600	98.157	\$ 15.320.791.200
2024	Octubre	jul-24	101.355	\$15.819.637.600	100.238	\$ 15.645.312.800
2024	Noviembre	ago-24	99.299	\$15.499.328.000	98.689	\$ 15.404.116.000
2024	Diciembre	sep-24	96.371	\$15.042.092.000	95.286	\$ 14.872.790.400
2025	Enero	nov-24	95.784	\$14.950.457.600	95.094	\$ 14.842.744.800
2025	Marzo	dic-24	91.738	\$14.318.501.600	91.204	\$ 14.235.208.000

2025	Mayo	ene-25	91.397	\$15.619.951.620	90.987	\$ 15.549.915.420
2025	Mayo	feb-25	91.299	\$15.603.962.868	90.469	\$ 15.462.136.716
2025	Junio	mar-25	91.141	\$15.576.973.308	90.222	\$ 15.419.932.788
2025	Junio	Abr-25	94.292	\$ 16.116.058.452	93.770	\$ 16.026.890.412
TOTAL			1.158.395	\$ 186.264.794.248	1.149.911	\$184.901.132.936

Fuente: Ejecución de pagos Información Administrador Fiduciario

Al respecto es importante precisar, que 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.

¡Entre Julio de 2024 y Junio de 2025 se amplió el programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas en 9.495 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 2024 correspondía a los inicialmente aprobado por el comité Directivo del Fondo de Solidaridad (11.500), en cumplimiento a lo dispuesto en el acuerdo firmado por el Gobierno Nacional – ICBF y el sindicato de madres comunitarias SINTRACIHOBI, a diciembre de 2024 se amplió en 4.500 más los cupos el programa. Para el año 2025 se han ampliado un total de 4.995 cupos más.

Comparativo beneficiarios junio 2023 – junio 2025

Cupos	Beneficiarios Junio 2023		Beneficiarios Junio 2025	
	EMC	EMS	EMC	EMS
Beneficiarios Activos	5.182	829	13.338	1.067
Beneficiarios Suspendidos	97	10	148	7
Cupos Vacíos	5121	261	5.314	1.121
Total Cupos	10.400	1.100	18.800	2.195

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

Fuente: Administrador Fiduciario

Con respecto a los cupos vacíos a junio de 2025 (6.435), 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 1 de junio de 2025 se han asignado al programa, 4.995 nuevos cupos, para un total de 20.995. Para lo que resta del año, se tiene prevista la ampliación de 5.005 cupos así:

Ampliación de cupos 2025

Ampliación	Cupos nuevos 2025
Enero	
Febrero	40
Marzo	2445
Abril	35
Mayo	35
Junio	2440
Julio	35
Agosto	34
Septiembre	2435
Octubre	30
Noviembre	35
Diciembre	2.436
Total cupos	10.000

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:

Beneficiarios por rango de edad

Rango de edad	Beneficiarios Junio 2024	Beneficiarios Junio 2025
1. ENTRE 50 Y 60	572	176
2. ENTRE 61 Y 70	3.499	580
3. ENTRE 71 Y 80	1.609	16.654
4. ENTRE 81 Y 90	323	70.119
5. ENTRE 91 Y 100	13	21.700
Total general	6.016	109.229

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:

Género / Ubicación	Beneficiarios Junio 2024	Beneficiarios Junio 2025
FEMENINO	6.011	14.553
Rural	86	73
Urbano	5.925	14.480
MASCULINO	5	7
Urbano	5	7
Total general	6.016	14.560

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

El ICBF a través de las convocatorias realizadas en sus regionales, asigna los cupos en todo el territorio nacional, luego de realizar las verificaciones correspondientes y posteriormente, el administrador fiduciario genera los ingresos al Programa. Según la información suministrada por el Administrador, los beneficiarios del programa se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Departamento	Beneficiarios Junio 2024	Beneficiarios Junio 2025	Variación
AMAZONAS	6	12	50,00%
ANTIOQUIA	692	1.224	43,46%
ARAUCA	37	56	33,93%
ATLANTICO	192	728	73,63%
BOGOTA DC	833	1.325	37,13%
BOLIVAR	198	776	74,48%
BOYACA	188	405	53,58%
CALDAS	207	322	35,71%
CAQUETA	49	108	54,63%
CASANARE	29	47	38,30%
CAUCA	217	802	72,94%
CESAR	91	514	82,30%
CHOCO	169	403	58,06%
CORDOBA	467	1.482	68,49%
CUNDINAMARCA	199	367	45,78%
GUAINIA	1	1	0,00%
GUAVIARE	5	5	0,00%
HUILA	207	443	53,27%
LA GUAJIRA	21	50	58,00%
MAGDALENA	277	958	71,09%
META	122	232	47,41%
NARIÑO	493	1.076	54,18%
NORTE DE SANTANDER	94	315	70,16%
PUTUMAYO	23	52	55,77%
QUINDIO	111	182	39,01%
RISARALDA	82	132	37,88%
SANTANDER	227	484	53,10%
SUCRE	267	674	60,39%
TOLIMA	119	235	49,36%
VALLE DEL CAUCA	487	1.141	57,32%
VAUPES		1	100,00%
VICHADA	8	8	0,00%
Total general	6.118	14.560	57,98%

Fuente: Sistema de información del Fondo de Solidaridad Pensional

La apropiación presupuestal de egresos para el año 2024, fue de \$12.394 millones que con corte a junio de 2024 se ejecutó un 23,98%. Para el año 2025, de acuerdo con lo aprobado por el comité directivo del Fondo de Solidaridad Pensional se apropió un total de \$25.553 millones en gasto, de los cuales con corte al 31 de mayo del 2025 se ha ejecutado el 20,67%.

Egresos	Apropiación 2024	% Obligado 2024	Apropiación 2025	% obligado a junio de 2025
Subsidios Subcuenta Subsistencia	11.872.000.000	23,99%	24.959.398.596	25,30%

Comisiones Subcuenta Subsistencia	440.442.473	25,00%	506.064.044	25,00%
Apoyo técnico subcuenta Subsistencia	81.810.612	16,67%	87.537.360	25,00%
TOTAL	12.394.253.085	23,98%	25.553.000.000	25,29%

Fuente: Ejecución de presupuestal Información Administrador Fiduciario

- Entre junio de 2024 y junio del año 2025 se han invertido un total de **\$11.927** millones de pesos, con cargo al Fondo de Solidaridad Pensional que han beneficiado en promedio a **11.000** personas en situación de pobreza y vulnerabilidad.
- Con corte a junio de 2025, frente a la meta anual de pagos establecida, se alcanzó un promedio de cumplimiento del 38%. 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 30,65 % del total de cupos aprobados para asignación y cubrimiento.
- Con el programa de subsidio a las Exmadres comunitarias y Exmadres sustitutas se ha logrado de manera indirecta disminuir la brecha de géneros, 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.

1.1.1.3 Informe anual para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

iMinTrabajo entrega del 5to Informe Post Acceso de Colombia ante el Comité y Asuntos Sociales ELSAC presentado en la OCDE el día 5 de marzo del 2025!

La vinculación a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE brinda a Colombia la oportunidad de adoptar mejores prácticas y reformas para fortalecer la eficiencia del Estado, en línea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. En este marco, el Gobierno ha implementado estrategias para cumplir con sus compromisos, beneficiándose del conocimiento internacional y fortaleciendo sus instituciones.

Como parte de estos compromisos, el Ministerio del Trabajo participó en reuniones de la OCDE en París en febrero del 2025 y en marzo de 2025, por lo cual, Colombia presento la traducción al inglés del Quinto Informe de compromisos post – acceso de Colombia ante el Comité de Empleo, Trabajo y asunto Sociales (ELSAC) de la OCDE.

1.1.2 Protección económica en la vejez y envejecimiento saludable

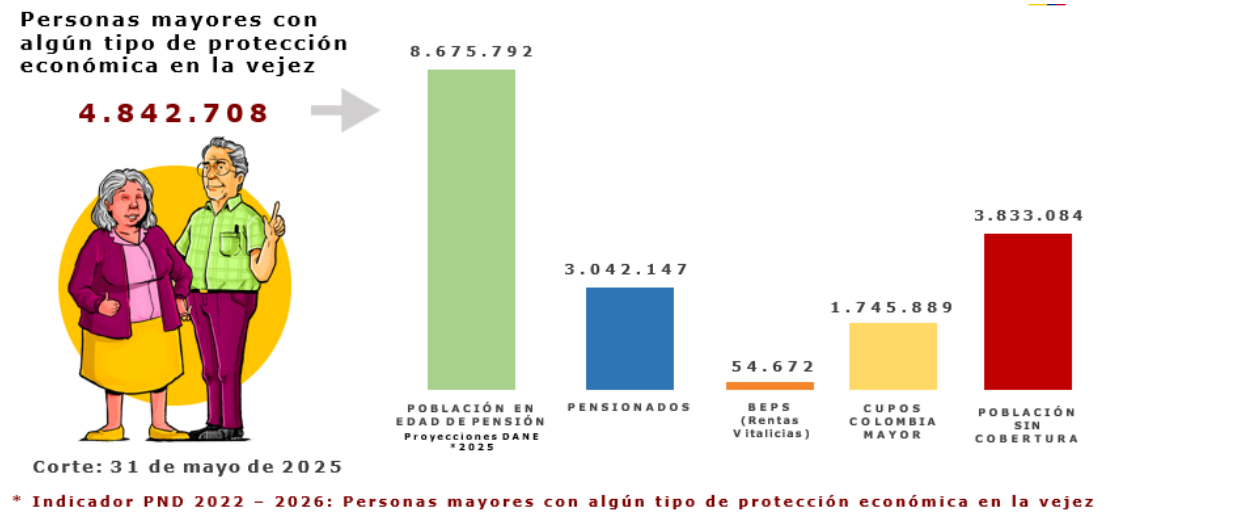
Con corte 31 de Mayo de 2025, el 55,8% de las personas en edad de pensión cuentan con alguna protección económica para su vejez

Este indicador corresponde 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 incluidos los beneficiarios del programa de Exmadres comunitarias y Exmadres sustitutas).

El Sistema Integrado de Protección a la Vejez con corte marzo de 2025 cuenta con 4.842.708 personas mayores que reciben algún tipo de protección, de las cuales 3.042.147 son pensionados, 54.672 son beneficiarios de la Anualidad Vitalicia BEPS, el programa Colombia Mayor otorga 1.727.334 cupos normales para beneficiarios activos y 18.555 cupos para el grupo poblacional Exmadres comunitarias y sustitutas.

El total de pensionados se divide por tipo de prestación, 1.802.002 por vejez, 161.530 por invalidez, 599.328 por sobrevivencia, y prestación no definida del régimen exceptuado 479.287.

Cobertura del sistema de protección a la vejez con corte al 31 de mayo de 2025



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

Comparado con el 30 de mayo de 2025, el indicador presenta un incremento del 2,95%, que en valor absoluto equivale a 138.967 nuevas personas con algún tipo de protección económica en la vejez.

Comparativo Junio 2024 Vs Mayo 2025 Personas mayores con algún tipo de protección económica en la vejez

Tipo de protección económica	Junio 2024	Mayo 2025
Pensionados	2.913.875	3.042.147
Personas con beneficio BEPS (Anualidad Vitalicia)	51.032	54.672
Cupos otorgados programa Colombia Mayor	1.727.334	1.727.334
Cupos Exmadres Comunitarias y Sustitutas	11.500	18.555
Personas Mayores con Protección Económica	4.703.741	4.842.708

Es de destacar, que, con respecto a junio de 2025, 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 7.055 cupos.

No obstante, tomando en cuenta las cifras de cobertura presentadas, actualmente el 61,4% de las personas en edad de pensión no cuentan con ninguna protección económica para su vejez, lo que evidencia la necesidad de una reforma estructural al sistema de protección a la vejez vigente.

¡Entre julio de 2024 y mayo de 2025 se gestionó exitosamente el otorgamiento de 3.661 anualidades vitalicias del programa BEPS, beneficiando a adultos mayores en condiciones de alta vulnerabilidad y fortaleciendo las garantías de protección social en el marco de una paz estable y duradera.!

Los Beneficios Económicos Periódicos- BEPS van dirigidos a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, y son un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada 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 30 de junio de 2025 se ha expedido 54.672 anualidades vitalicias acumuladas, de las cuales al corte se encuentran activas y vigentes en nómina un total de 50.254.

Entre julio 2024 y junio 2025, un total de 3.661 vinculados optaron por la constitución de una Anualidad Vitalicia BEPS. El valor promedio de la anualidad otorgada en el periodo es de \$459.345. A continuación, se presenta el detalle:

Departamento	Mujeres	Hombres	Total
ANTIOQUIA	576	571	1.147
ARAUCA	15	17	32
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y		1	1
ATLÁNTICO	36	57	93
BOGOTÁ, D. C.	91	53	144
BOLÍVAR	16	17	33
BOYACÁ	85	63	148
CALDAS	44	95	139
CAQUETÁ	10	9	19
CASANARE	18	27	45
CAUCA	35	22	57
CESAR	79	93	172
CHOCÓ	7	15	22
CUNDINAMARCA	121	94	215
CÓRDOBA	13	29	42
GUAINIÁ		2	2
GUAVIARE	3	1	4
HUILA	41	67	108
LA GUAJIRA	3		3
MAGDALENA	15	28	43
META	26	34	60

NARIÑO	59	74	133
NORTE DE SANTANDER	50	36	86
PUTUMAYO	3	3	6
QUINDÍO	25	30	55
RISARALDA	40	83	123
SANTANDER	123	129	252
SUCRE	14	26	40
TOLIMA	33	115	148
VALLE DEL CAUCA	163	126	289
Total	1.744	1.917	3.661

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos BEPS – corte: 01 de julio de 2024 al 31 de mayo de 2025

1.1.2.1 Vejez segura, un enfoque integral para un envejecimiento con dignidad

iSe implementaron programas orientados a reducir el desempleo juvenil y mejorar las oportunidades en sectores emergentes!

Durante 2024 y 2025, el Ministerio del Trabajo desarrolló estrategias para facilitar la vinculación laboral de jóvenes, entre ellas el programa Empleos para la Vida, que incentiva la contratación formal con enfoque en trayectorias laborales sostenidas. Esta iniciativa, aunque dirigida inicialmente a población joven, se relaciona con la protección económica en la vejez en la medida en que promueve el ingreso temprano al sistema de seguridad social, lo cual incrementa las posibilidades de cumplir los requisitos para acceder a una pensión en el futuro. Adicionalmente, se avanzó en la promoción de habilidades digitales y técnicas para mejorar la empleabilidad en sectores con potencial de crecimiento, reduciendo así las brechas estructurales en el acceso al empleo digno y fortaleciendo los pilares contributivos del sistema de protección social.

Durante 2024 y 2025 se apoyó la coordinación y formulación de respuestas institucionales a cuestionarios técnicos de la OCDE, CEPAL y OIT en temas relacionados con empleo, protección social y pensiones. En particular, se elaboraron insumos para la Perspectiva del Empleo OCDE 2026 y se consolidaron evidencias sobre la relación entre informalidad, envejecimiento y sostenibilidad fiscal. Estos ejercicios contribuyeron a posicionar la experiencia colombiana en escenarios de cooperación y facilitaron el diálogo técnico con entidades como el Ministerio de Hacienda, el DNP y el Banco Mundial.

iSe diseñaron e impulsaron políticas y marcos normativos para la generación de empleo formal, enfrentando estratégicamente la informalidad, el desempleo y los desafíos del envejecimiento poblacional, en concordancia con los principios de trabajo decente, el enfoque diferencial e inclusivo para la población perteneciente a rangos etarios mayores!

La estrategia del Ministerio del Trabajo se centra en posicionar la generación de empleo de calidad como la herramienta fundamental para garantizar condiciones de vida dignas, fomentar la autonomía económica y reducir de manera sostenible la vulnerabilidad. Por medio del diseño estratégico de políticas de empleo y el

fortalecimiento del diálogo institucional, se han impulsado acciones concretas que transforman el acceso a oportunidades en un derecho efectivo, promoviendo la inclusión y la equidad en el mercado laboral.

La Ley 2040 de 2020, “por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones”, establece beneficios tributarios para empleadores obligados a declarar renta que vinculen a personas que hayan alcanzado la edad de pensión, pero que no sean beneficiarias de pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia.

De conformidad con el artículo 2 de dicha ley, los empleadores que contraten a estas personas podrán deducir el 120 % del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante los años gravables en los cuales mantengan dicha vinculación laboral. Para acceder al beneficio, la vinculación de personas mayores debe representar como mínimo el 2.5 % de la planta de personal, porcentaje que se incrementa en un 0.5 % por cada 100 empleados adicionales, hasta un máximo del 5 %.

El parágrafo 1º del artículo 4 dispone que corresponde a las empresas certificar ante el Ministerio del Trabajo el cumplimiento de los requisitos establecidos.

En desarrollo de esta disposición, el Ministerio expidió la Resolución 5129 de 2023, por medio de la cual se reglamenta la certificación de cumplimiento, se modifica la Resolución 3190 de 2022 y se deroga la Circular Externa 004 del 18 de enero de 2021. También continúa vigente la Circular 0004 de 2021, que estableció los lineamientos para la acreditación de dichos requisitos.

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.	3
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.	0
Numero de radicados que se trasladaron por no ser solicitudes respecto a Ley 2040 de 2020. (No competencia GPAE).	0
Numero de radicados que son una solicitud de información más no una radicación de certificación.	1
Número de radicados repetidos o que hacen parte de otro radicado.	1
Número de radicados que no aportan la totalidad de documentos exigidos.	0
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.	0
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.	5

Fuente: Grupo de Gestión de Políticas Activas de Empleo – GPAE. Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar. Corte 11 de junio de 2025.

¡Se promovió la empleabilidad de personas mayores sin pensión mediante el Sello Amigable “Adulto Mayor”, reconociendo prácticas laborales inclusivas en las empresas!

El artículo 7 de la Ley 2040 establece la creación del Sello Amigable “Adulto Mayor”, como distintivo para empresas que incorporen en su planta laboral a personas mayores sin pensión, conforme a los criterios definidos por el Ministerio del Trabajo. La expedición del sello fue reglamentada por la Resolución 3190 de 2022, cuyo objeto es promover la empleabilidad de adultos mayores con edad de pensión, pero sin requisitos completos para acceder a ella, garantizando procesos inclusivos de reclutamiento, selección, vinculación, desarrollo profesional y retención laboral.

Mediante la Resolución 5129 de 2023, se modificó la competencia institucional para la expedición del sello, transfiriéndola de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.

ARTÍCULO 7º, Ley 2040 de 2020, Sello amigable "Adulto Mayor".		Total
Número de radicados de comunicaciones enviadas de los requisitos para el proceso de otorgamiento sello amigable adulto mayor		64
Número de radicados que anexaron documentación para beneficios tributarios art 2o. pero no cumplen requisitos		2
Número de radicados dan respuesta al radicado remitido anexaron documentación para beneficios tributarios y solicitan también otorgamiento de sello		1
Número de radicados dan respuesta al radicado remitido anexaron documentación para beneficios tributarios y solicitan también otorgamiento de sello, enviaron documentación		1
Número de radicados que informan en correo en la recolección de documentación		2
Número de radicados con documentos incompletos		1
Número total de radicados reportados por el Grupo de Atención al Ciudadano, Subdirección Administrativa y Financiera, respecto a Sello Amigable Adulto Mayor.		64

Fuente: Grupo de Gestión de Políticas Activas de Empleo – GPAE. Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar. Corte 11 de junio de 2025.

1.1.2.2 Cobertura Sistema de Protección a la Vejez

Entre julio de 2024 y mayo de 2025 se logró el otorgamiento de 3.661 anualidades vitalicias BEPS para los adultos mayores más vulnerables.

Los Beneficios Económicos Periódicos- BEPS van dirigidos a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, y son un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada 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 31 de mayo de 2025 se ha expedido 54.672 anualidades vitalicias acumuladas, de las cuales al corte se encuentran activas y vigentes en nómina un total de 50.254.

Entre julio 2024 y mayo 2025, un total de 3.661 vinculados optaron por la constitución de una Anualidad Vitalicia BEPS. El valor promedio de la anualidad otorgada en el periodo es de \$459.345. A continuación, se presenta el detalle:

Beneficiarios de Anualidades Vitalicias BEPS por sexo y departamento

Departamento	Mujeres	Hombres	Total
ANTIOQUIA	576	571	1.147
ARAUCA	15	17	32

Departamento	Mujeres	Hombres	Total
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y		1	1
ATLÁNTICO	36	57	93
BOGOTÁ, D. C.	91	53	144
BOLÍVAR	16	17	33
BOYACÁ	85	63	148
CALDAS	44	95	139
CAQUETÁ	10	9	19
CASANARE	18	27	45
CAUCA	35	22	57
CESAR	79	93	172
CHOCÓ	7	15	22
CUNDINAMARCA	121	94	215
CÓRDOBA	13	29	42
GUAINÍA		2	2
GUAVIARE	3	1	4
HUILA	41	67	108
LA GUAJIRA	3		3
MAGDALENA	15	28	43
META	26	34	60
NARIÑO	59	74	133
NORTE DE SANTANDER	50	36	86
PUTUMAYO	3	3	6
QUINDÍO	25	30	55
RISARALDA	40	83	123
SANTANDER	123	129	252
SUCRE	14	26	40
TOLIMA	33	115	148
VALLE DEL CAUCA	163	126	289
Total	1.744	1.917	3.661

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos BEPS – corte: 01 de julio de 2024 al 31 de mayo de 2025

Gestión y Colocación de Empleo: Servicios para la Población Adulta Mayor - SENA

En 2024, la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA logró 9.527 colocaciones de personas adultas mayores, y en lo corrido de 2025 ya suma 6.434, fortaleciendo activamente su acceso al empleo formal y su integración en el desarrollo económico del país.

En el marco de la Política Pública de Envejecimiento y Vejez (Decreto 681 de 2022), la Agencia Pública de Empleo del SENA ha consolidado sus esfuerzos para promover la empleabilidad de la población adulta mayor.

Durante 2024, la APE realizó 60.980 inscripciones y brindó 56.343 atenciones a través de servicios de orientación ocupacional. Estas acciones resultaron en 9.527 colocaciones de personas mayores de 60 años en el mercado laboral formal. Estos resultados demuestran el compromiso del SENA en reducir las barreras de empleabilidad asociadas a la edad y en fomentar una inclusión productiva y digna para esta población.

La APE del SENA ha mantenido su compromiso en el periodo de enero a junio de 2025. Se registraron 61.046 personas inscritas y se realizaron 37.968 orientaciones ocupacionales. Como resultado, se lograron 6.434 colocaciones de personas mayores de 60 años. Estas cifras consolidan la continuidad y el impacto de la estrategia institucional para la inclusión laboral activa de la población adulta mayor en Colombia, buscando siempre su acceso a oportunidades de empleo formal y de calidad.

1.1.3 Esquema de protección al desempleo

Con una cobertura nacional que supera las 100 oficinas físicas y una robusta aplicación virtual, la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA aporta más del 50% de las colocaciones generadas en la red de intermediación laboral del Servicio Público de Empleo.

La Ley 1636 de 2013 estableció en Colombia el Mecanismo de Protección al Cesante, un sistema integral diseñado para mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral. Este mecanismo articula componentes clave como el Servicio Público de Empleo, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), la capacitación para la inserción laboral y las cuentas de cesantías.

En este contexto, la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA se posiciona como el prestador autorizado más grande de la Unidad del Servicio Público de Empleo. A través de una ruta de empleabilidad que incluye registro y orientación ocupacional para buscadores de empleo, intermediación laboral y gestión empresarial para empleadores, la APE garantiza una atención integral. Con sus 33 oficinas principales y más de 100 oficinas satélites, además de una plataforma virtual disponible las 24 horas, el SENA extiende su alcance nacional, consolidando su rol fundamental en la activación laboral y el soporte a la población cesante. Este despliegue continuo y sostenido permite al SENA ser un actor preponderante en la dinámica de colocación laboral a lo largo de 2024 y 2025.

Se estructuró un proyecto normativo multisectorial para garantizar protección económica temporal a trabajadores rurales afectados por vedas productivas.

En cumplimiento de los artículos 12 a 14 de la Ley 2268 de 2022, el Ministerio del Trabajo lideró en 2025 la formulación del proyecto de decreto del Seguro de Desempleo Estacional por Veda – SEDEVEDA, con la participación técnica de AUNAP, Ministerio de Ambiente, Agricultura, DPS, DNP y Defensoría del Pueblo. A través de seis mesas técnicas interinstitucionales, se definieron criterios de focalización territorial, compatibilidad con otros programas sociales, responsabilidades operativas y mecanismos de corresponsabilidad. Aunque el texto definitivo del decreto se encuentra en validación jurídica, el proceso permitió consolidar el diseño institucional del SEDEVEDA como herramienta de protección social ambientalmente sostenible, con un enfoque diferencial y de transición justa. Esta experiencia fue postulada ante

el Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social para su visibilizarían internacional.

En 2025 se estructuró el proyecto de decreto que modifica integralmente el actual esquema del Mecanismo de Protección al Cesante, en línea con los mandatos del Plan Nacional de Desarrollo. La propuesta incluye ajustes normativos para ampliar el acceso a poblaciones con mayores barreras, como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y rurales, establece nuevas rutas para emprendimiento, extiende el acompañamiento post-contratación y permite mantener parcialmente el subsidio durante la reincorporación laboral. También introduce mecanismos de redistribución de recursos entre Cajas, medidas para depurar registros y facilitar certificaciones de cesación laboral mediante la PILA. El proyecto refuerza la articulación territorial e incorpora canales digitales para garantizar cobertura nacional, con especial énfasis en municipios intermedios y zonas de alto desempleo.

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. (Ley 1636 de 2013 y 2225 de 2022).

El Mecanismo de Protección al Cesante, 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.

El Fondo es administrado por las 42 Cajas de Compensación Familiar, quienes no solo tienen la responsabilidad administrativa y financiera de estos recursos, si no también deben operar cada uno de los componentes establecidos mediante la Resolución 5114 de 2023 para la vigencia 2024 y la Resolución 6078 de 2024 para la vigencia 2025, emitidas por el Ministerio del Trabajo, las cuales establecen la distribución anual de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC). Estas resoluciones detallan cómo las Cajas de Compensación Familiar deben apropiar y destinar los recursos del FOSFEC para financiar el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), incluyendo las prestaciones económicas y los programas de reinserción laboral.

A continuación, detallamos en la siguiente tabla los beneficiarios del MPC para el año 2024 (julio a diciembre) y el año 2025 (enero a abril).

Ley 2225 de 2022	Radicados	Aprobados	Liquidados Beneficiados	Montos entregados por las CCF
Nuevas postulaciones Ley 2225 de 2022 (Julio diciembre 2024)	141.550	113.223	143.130	\$463.767.749.209
Nuevas postulaciones Ley 2225 de 2022 (enero a abril 2025)	115.202	83.985	92.202	\$343.454.474.296
TOTAL	256.752	197.208	235.332	\$ 807.222.223.505

Fuente: SSF - MinTrabajo

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

Se avanzó en la estructuración normativa de medidas que promueven la seguridad social y la movilidad laboral en la economía popular.

Durante 2024 y 2025 se formularon y revisaron proyectos normativos orientados a facilitar la inclusión de trabajadores por cuenta propia, del sector solidario y comunitario en esquemas de protección social. Se destaca la participación en la elaboración del proyecto de decreto sobre el sector solidario, así como en el cuestionario tripartito de la OIT sobre principios de empleo y protección social. Estas acciones permitieron identificar brechas regulatorias y proponer lineamientos para una cobertura más flexible y adaptativa que responda a las particularidades de la economía informal. La estrategia incluyó el reconocimiento de trayectorias laborales diversas, la promoción del acceso progresivo a beneficios contributivos y la articulación con el sistema nacional de empleo y formación para favorecer la movilidad y la formalización.

En 2024 y 2025 se estructuraron lineamientos técnicos y jurídicos para guiar procesos de reconversión laboral, particularmente en sectores con alta informalidad o impacto ambiental. Se participó en el diseño de la resolución que establece la Ruta Tipo de Reconversión Laboral y en la discusión del decreto de reconversión minera. Estos instrumentos permiten acompañar a trabajadores afectados por transformaciones económicas, ofreciéndoles formación, acceso a servicios de empleo y alternativas sostenibles. La estrategia reconoce la necesidad de garantizar continuidad en la seguridad social y fomentar condiciones dignas de trabajo durante las transiciones, especialmente en contextos comunitarios o rurales con baja protección institucional.

1.2 Sistema de Cuidado para la vida y la paz

El cuidado es un derecho humano, motor de vida, sostenibilidad y desarrollo.

El PND 2022–2026 promueve la creación del Sistema Nacional del Cuidado, liderado por la Vicepresidencia y el Ministerio de Igualdad. En 2025 se aprobó el CONPES 4143, que establece la Política Nacional del Cuidado. Este documento asigna al Ministerio del Trabajo 10 acciones para garantizar los derechos laborales de personas cuidadoras, tanto remuneradas como no remuneradas. Se han realizado dos mesas de seguimiento interinstitucional, lideradas por el Ministerio de Igualdad, con participación de mujeres cuidadoras de personas con discapacidad. En cuanto al perfil ocupacional para cuidadoras, este ha sido ampliamente validado por las poblaciones destinatarias y se encuentra a la espera de aprobación del Consejo Nacional de Discapacidad y del Sistema Nacional de Cualificaciones. Esta acción responde a la Ley 2297 de 2023 sobre los derechos de personas cuidadoras y asistentes personales de personas con discapacidad.

Creación del CONPES 4143 de Economía del Cuidado ipor que todos tenemos derecho

Dentro de las acciones que se han establecido en el marco del PND 2022 -2026 estaba la construcción del CONPES del Sistema Nacional de Cuidado con los componentes mínimos establecidos, ya que las labores de cuidado son actividades que involucran el cuidado y atención de personas dependientes. Estas labores son cruciales para el bienestar de la familia y la sociedad en general. Sin embargo, a menudo recaen de manera desproporcionada en las mujeres, razón por la cual es necesario visibilizar estas actividades y dar un mayor reconocimiento a este grupo poblacional.

Por lo anterior y teniendo en cuenta el compromiso del PND se realizaron diferentes mesas de trabajo interinstitucionales con el fin de definir las actividades y compromisos para los próximos diez años, como fruto de ello se expidió en el mes de febrero el Conpes 4143 de Economía Nacional del Cuidado.

Los aprendizajes a lo largo de la vida de las y los cuidadores serán reconocidos

Avanzamos en el desarrollo de cualificaciones del subsector de Economías del cuidado, especialmente en lo relacionado con el cuidado de personas, trabajo doméstico, madres y padres comunitarios, con el propósito de fortalecer el Sistema Nacional de Cuidado y las apuestas de género de este Ministerio.

De esta forma, el desarrollo de cualificaciones actualmente se encuentra en la finalización de la etapa D denominada "Estructuración de la Cualificación" de perfiles ocupacionales priorizados y avalados en la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.

El SENA a través de los programas de formación profesional asociados al Sistema Nacional de Cuidado fortalece la atención a poblaciones vulnerables, con una participación mayoritaria de mujeres cuidadoras

Se ofertaron 20 programas para personas cuidadora, los cinco programas con mayor demanda, según el número de cupos asignados, son: "Acciones de Prevención en Salud Mental", que lidera con 44,880 cupos, seguido por "Certificación de Discapacidad y Registro para Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad", con 8,160 cupos. En tercer lugar, se encuentra "Atención Integral a la Primera Infancia", con 7,116 cupos, mientras que "Nutrición y Alimentación en el Desarrollo Humano" ocupa la cuarta posición con 5,520 cupos. Finalmente, el programa de "Enfermería" cierra el listado con 5,124 cupos. Estos resultados reflejan una alta prioridad hacia programas relacionados con la atención a poblaciones vulnerables y servicios esenciales, como salud mental, nutrición y enfermería.

La oferta del semestre combinó formación titulada y complementaria, con énfasis en esta última: 20 programas en formación complementaria y 5 programas en formación titulada (técnico 3, Operario 1 y Profundización técnica 1), con 52.999 cupos. Desde el enfoque de género, ocho de cada diez cupos fueron para mujeres (82,3 %; 43.592

cupos), mientras que hombres representaron 17,7 % (9.399) y se registraron 8 cupos para personas no binarias. La mayor escala femenina se concentró en Acciones de prevención en salud mental virtual (14.277 mujeres; 83,0 % del total del programa), Atención integral a la primera infancia (5.083; 96,6 %), Enfermería (3.418; 80,4 %), Certificación de discapacidad y registro... (3.411; 80,4 %) y Primeros auxilios psicológicos (1.896; 71,3 %). Del lado masculino, los mayores volúmenes se observaron en Acciones de prevención en salud mental (sumando sus dos variantes curriculares: 2.919 y 941 hombres), Enfermería (830), Certificación de discapacidad y registro (829) y Primeros auxilios psicológicos (765); en este grupo destaca una participación masculina relativamente mayor en Primeros auxilios (28,7 %) y en una de las variantes de salud mental (la presencial con el 40,0 %). En síntesis, la preferencia de las mujeres se concentra en los programas masivos de cuidado y salud comunitaria (salud mental, primera infancia, enfermería, certificación en discapacidad), mientras que la participación masculina es relativamente mayor en primeros auxilios y en una de las líneas de salud mental presencial.

El SENA implementa una ruta de emprendimiento dirigida a personas cuidadoras en todas las regionales del SENA.

En el 2024 se realizó el diseño del piloto de la ruta que promueva el emprendimiento en la población de cuidadores, realizando un análisis de los conceptos de la población de cuidadores a nivel nacional para definir una ruta inclusiva adaptada a sus necesidades.

En lo corrido del 2025 se ha socializado la ruta del emprendimiento de personas cuidadoras, liderada por la Coordinación Nacional de Emprendimiento en articulación con el Ministerio de Igualdad, con el objetivo de reconocer y atender a la población vinculada a la economía del cuidado como potencial beneficiario de los servicios de emprendimiento del SENA. El avance se materializó mediante una videoconferencia nacional realizada desde la Coordinación Nacional de Emprendimiento, en la que se brindó orientación conceptual y operativa a todos los equipos regionales de Emprendimiento, permitiendo unificar criterios sobre el abordaje diferencial de esta población. La sesión se llevó a cabo el 3 de junio de forma virtual, y fue dirigida a todos los equipos regionales de emprendimiento a nivel nacional, y estuvo acompañada por una presentación técnica conjunta con el Ministerio de la Igualdad. Además, se realizó la emisión de lineamientos oficiales desde la Coordinación Nacional de Emprendimiento el 28 de junio de 2025, con orientaciones claras sobre la inclusión de personas cuidadoras en la Ruta Emprendedora.

A través del programa ¡Yo te Cuido y me Certifico! se evalúan y certifican las competencias laborales a cuidadores de personas mayores y personas en situación de discapacidad.

Para el periodo entre julio y diciembre de 2024, se trabajó en dos estrategias para visibilizar y dar atención a la población cuidadora, a través de: Proyecto Nacional "Yo te cuido y me certifico" y la "Certificación de Cuidadores". Esta iniciativa se difundió a nivel nacional y en total se expidieron 3.389 certificaciones.

En lo corrido de 2025, mediante el Proyecto Nacional “Yo te cuido y me certifico” se han emitido un total de 2.034 certificados de competencia laboral a personas cuidadoras según protocolos de actividades básicas cotidianas y necesidades de acompañamiento espiritual y emocional con una inversión de \$575 millones.

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

Implementación técnica de proyecto para la construcción de un sistema de riego para proyecto productivo en comunidad indígena.

El proyecto está encaminado a la instalación de un sistema de riego integral, el cual será utilizado para la siembra de 3 líneas productivas pertenecientes a las tierras que fueron restituidas por el Estado a la comunidad Indígena Piapocos. La primera línea perteneciente a 4 hectáreas de Plátano y 4 hectáreas de Yuca, la segunda línea productiva perteneciente a 2 piscinas piscícolas y una tercera línea dirigida a 2 galpones de gallinas. Es así, como el objetivo de la implementación del sistema de riego en la comunidad será en primer lugar la adecuación del terreno de la producción, volverlo productivo y competitivo en el uso del agua y la energía que son igualmente importantes, ya que se consideran fuente principal para el segundo objetivo del proyecto basado en la seguridad alimentaria de toda la comunidad. Y en tercer lugar, será la generación de empleos directos e indirectos, así como el incremento en la adquisición y la economía local y la transferencia de conocimientos y tecnología apropiada de la región con sentido empresarial.

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

891.381 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, en el periodo comprendido entre julio de 2024 y junio de 2025.

60 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 2024 y junio de 2025.

Brindamos (15) asistencias técnicas a oferentes de capacitación laboral registrados en el aplicativo de formación en empresa, visitas técnicas de verificación de requisitos técnicos y jurídicos, auditorías documentales y de infraestructura. De las anteriores visitas, (9) fueron a centros de entrenamiento y (6) a Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa.

Formación para el trabajo como estrategia para el cierre de la brecha

Acompañamos y brindamos asistencia técnica al Departamento Administrativo de la Función Pública en la inclusión del Marco Nacional de Cualificaciones, retos y oportunidades.

Capacitamos a sesenta y seis (66) instituciones oferentes de programas mediante la implementación del taller de diseño curricular de programas para el Subsistema de Formación para el Trabajo en Santa Marta (Región Caribe) y Bogotá.

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

Aprobamos un total de ochenta (80) programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo, incluida su inscripción en el registro de instituciones oferentes.

Se encuentran en ejecución, dos programas del Subsistema de Formación para el Trabajo con estudiantes activos en las ciudades de Cali y Medellín con 35 y 60 estudiantes respectivamente.

De igual manera, acompañamos el desarrollo del catálogo de Salud y Bienestar liderado por el Ministerio de Educación Nacional teniendo como socio estratégico a la Universidad de los Andes.

Acompañamos y brindamos asistencia técnica a instituciones oferentes en el diseño curricular de programas para el Subsistema de Formación para el Trabajo para (8) universidades del Distrito Capital en asocio con ATENEA.

Publicamos en la página web del Ministerio del Trabajo y en SUCOP el proyecto resolución “por la cual se establece el procedimiento para habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT) en modalidad presencial y se dictan otras disposiciones”, así como el análisis de los comentarios recibidos.

Diseño y salida a producción de la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones con funcionalidades para todas sus vías y componentes

Culminación de la primera fase con la aprobación 90 Historias de Usuario o funcionalidades para el Subsistema de Formación para el Trabajo y el Marco Nacional de Cualificaciones, además de funcionalidades de carácter transversal como el registro de usuarios y oferentes.

En la segunda fase del proyecto se adelantó la aprobación 150 Historias de Usuario o funcionalidades para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos, el Subsistema de Formación para el Trabajo, el Marco Nacional de Cualificaciones y el Subsistema de Normalización de Competencias además de funcionalidades de carácter transversal como la analítica de datos para uso y desempeño de la plataforma.

Actualmente el Ministerio cuenta con una versión de prueba en línea, donde se están revisando las funcionalidades y ajustes pertinentes.

Valoración, reconocimiento y fortalecimiento de las competencias para facilitar el acceso al mercado laboral

En el marco de la 5ª convocatoria del programa Saber Hacer Vale, se beneficiaron 765 personas en los departamentos de Cauca, Valle del Cauca y Nariño.

En articulación con la Unidad Técnica de Gestión, se aprobaron los términos de referencia de la sexta convocatoria de Saber Hacer Vale por un monto de: \$1.348.190.528 de pesos. Esta convocatoria beneficiará a 715 personas. La focalización comprende los municipios de Hacarí, San Calixto, Teorama de la región de Catatumbo y la vereda El Plateado del Municipio de Argelia en el departamento del Cauca.

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

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

¡El SENA actualiza y aporta activamente al mantenimiento de las clasificaciones de ocupaciones, asegurando que reflejen las dinámicas y necesidades del mercado laboral colombiano, incluyendo las economías popular, campesina y verde!

Durante 2024, el SENA realizó una significativa actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O.), incorporando 590 perfiles y 9.551 denominaciones. En cumplimiento de lo estipulado en el Decreto 654 de 2021, se gestionaron 291 solicitudes de mantenimiento de esta clasificación, demostrando un proceso activo de revisión y ajuste. Además, en el ámbito de los catálogos ocupacionales, se consolidó la propuesta del Catálogo de Economía Popular y, en un esfuerzo colaborativo con expertos, se creó y validó el Catálogo de Economía Campesina, Familiar y Comunitaria. Estos catálogos son fundamentales para el fortalecimiento técnico y conceptual de dichas economías, alineándose con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, el SENA ha continuado con el proceso de actualización de las clasificaciones C.N.O. y CUOC, aplicando la metodología en 19 sectores productivos. Se está avanzando en la validación con expertos del Catálogo de Ocupaciones de Economía Popular, un paso crucial para su implementación. Adicionalmente, se avanza en la construcción del Catálogo de Economía Verde, reconociendo la creciente importancia de este sector. La entidad también brindó apoyo en la identificación de salidas ocupacionales para programas de formación que serán parte integral del contrato de aprendizaje. Estos avances subrayan el compromiso continuo del SENA con la pertinencia de la formación y las clasificaciones laborales.

El SENA empodera a la población con formación de calidad, logrando que 6 de cada 10 egresados de formación titulada se vinculen al mercado laboral formal, mejorando así su calidad de vida y fortaleciendo la economía del país.

Durante 2024, el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA calculó la Tasa de Vinculación al mercado laboral formal para los egresados de sus programas de formación. La tasa promedio anual para los certificados de formación titulada fue del 58.46%, lo que significa que aproximadamente 6 de cada 10 egresados encontraron un empleo formal en los seis meses siguientes a su certificación. Para el mismo periodo, la tasa de empleabilidad de los certificados de formación complementaria fue del 49.2%, mientras que la de los certificados en competencias laborales alcanzó un notable 78.4%. Estos datos evidencian la efectividad de la formación del SENA en la inserción laboral de sus egresados.

El Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA calculó la tasa de vinculación al mercado laboral formal para los egresados de sus programas de formación de la cohorte 2025-1 (primer semestre 2025) la cual fue del 57,1%, lo que significa que se mantiene que aproximadamente 6 de cada 10 egresados encontraron un empleo formal en los seis meses siguientes a su certificación. Adicionalmente en el periodo de enero a junio de 2025, el SENA ha continuado con el seguimiento a las tasas anuales de empleabilidad, para lo cual se está analizando específicamente la vinculación al mercado laboral formal de la cohorte de certificados de 2024 que lograron empleo durante el 2025. Los resultados consolidados de este seguimiento se obtendrán y estarán disponibles en el mes de enero de 2026, lo que permitirá una evaluación continua del impacto de la formación del SENA en el mercado laboral.

El SENA analiza el comportamiento de las ocupaciones en el mercado laboral colombiano a nivel nacional y departamental, proporcionando información clave para la pertinencia de la formación y la empleabilidad.

Durante 2024, el SENA elaboró y publicó siete informes detallados con estadísticas sobre inscritos, vacantes y colocaciones registradas en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo (APE). Estos informes permitieron clasificar las ocupaciones en cuadrantes, identificando su demanda a nivel departamental y nacional. Además, se produjeron y publicaron siete boletines de contexto que incluyeron aspectos de enfoque diferencial, enriqueciendo el análisis del comportamiento del mercado laboral.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, el SENA continuó esta labor de análisis. Se elaboraron cuatro informes con estadísticas de inscritos, vacantes y colocaciones de la APE, permitiendo clasificar las ocupaciones según su demanda a nivel departamental y nacional. Adicionalmente, se produjeron y publicaron cuatro boletines de contexto que incorporaron aspectos del enfoque diferencial. Estos productos informativos son vitales para entender las dinámicas del mercado laboral y ajustar la oferta de formación a sus necesidades.

El SENA afianza su compromiso con la pertinencia de la formación, logrando un récord histórico en 2025 al alcanzar un 49.2% en su matriz, demostrando una sólida alineación de sus programas con las necesidades del mercado laboral colombiano.

En 2024, el SENA calculó la matriz de pertinencia para los certificados del año 2022 que lograron vinculación laboral durante 2023. Esta herramienta evalúa cinco variables clave: vinculación laboral, tendencia de las ocupaciones, demanda social de los programas de oferta titulada, sector estratégico de los programas de formación y contrato de aprendizaje. El índice promedio nacional de pertinencia alcanzó el 41.8%. Las tres regionales con mejor desempeño en este periodo fueron Antioquia (47.0%), Distrito Capital (46.3%) y Caldas (46.3%), evidenciando la capacidad de sus programas para responder a la realidad del mercado.

Para el periodo de enero a junio de 2025, el SENA calculó la matriz de pertinencia correspondiente a los egresados de 2023 que se vincularon laboralmente en 2024. Este cálculo arrojó un promedio de pertinencia nacional del 49,2%, lo que representa un aumento significativo de 7,4 puntos porcentuales respecto al año anterior y marca el resultado histórico más alto obtenido a través de esta herramienta. Las regionales que mostraron el mejor rendimiento fueron Bogotá (54,4%), Cundinamarca (54%) y Huila (53,3%). Este incremento subraya la mejora continua del SENA en alinear su oferta formativa con las demandas del sector productivo.

El SENA amplió el acceso a la formación en todo el país, atendiendo millones de cupos con programas de formación que mejoran las habilidades que el mercado laboral necesita.

Durante el año 2024, el SENA atendió 8.258.131 cupos en sus programas de Formación Profesional Integral, lo que demuestra la amplia capacidad de oferta su educativa. La formación llegó al 100% de los departamentos y a casi todos los municipios (99%), asegurando cobertura en todo el país. El 60% de los cupos atendidos correspondieron a población de mujeres. La atención se distribuyó en un 16% para programas de Formación Titulada (programas técnicos, tecnológicos, etc.) y un 84% para programas de Formación Complementaria (cursos cortos).

En lo que va del año 2025 (de enero a junio), el SENA ha atendido 4.068.091 cupos. La cobertura departamental se mantuvo en el 100%, y la municipal alcanzó el 98,1%, fortaleciendo el alcance nacional en estos primeros meses del año. La participación de las mujeres en los cupos atendidos fue del 58,3%. La oferta formativa se distribuyó en un 27,1% en programas de Formación Titulada y un 72,9% en programas de Formación Complementaria, ajustándose a las necesidades de cualificación del talento humano en Colombia.

El SENA culminó con éxito su Programa de Formación Continua Especializada en 2024, capacitando a miles de trabajadores y fortaleciendo a miles de empresas en todo el país con una inversión superior a los \$48 mil millones.

Durante el 2024, el SENA invirtió más de \$48.000 millones en cofinanciación para el Programa de Formación Continua Especializada. Con estos recursos, se ofrecieron más de 200 programas de formación en diversas modalidades (presencial, virtual, híbrida), sumando un total de más de 57.000 horas de capacitación. Esto benefició a 36.825 trabajadores de todos los niveles ocupacionales a través de 40.425 cupos, lo que a su vez contribuyó al fortalecimiento de 8.500 empresas en todo el territorio nacional. Se priorizó la formación en departamentos con menor Índice Departamental de Competitividad (IDC 2023) para impulsar su desarrollo.

En el periodo de enero a junio de 2025, el SENA lanzó la Convocatoria DSFNT-0001-FCE-2025 del Programa de Formación Continua Especializada. Esta convocatoria, que actualmente está en desarrollo, asignará recursos de cofinanciación por un valor de \$52.196.907.060. Durante esta vigencia se recibieron 53 propuestas de formación especializada, presentadas por empresas y gremios de diversos sectores económicos las cuales se encuentran en proceso de evaluación y adjudicación de recursos, solicitando cofinanciación para 394 Acciones de Formación para 109.261 beneficiarios.

El SENA forma talento y deja huella real: mediante la capacitación en construcción de pavimento, fortalece las capacidades locales y mejora la infraestructura vial terciaria en zonas rurales de Colombia.

Durante 2024, el SENA capacitó a 19.129 aprendices en programas de formación para la construcción de pavimento con placa huella en vías terciarias. Como parte esencial de su proceso formativo, los aprendices aplicaron sus conocimientos en entornos reales, lo que resultó en la construcción de 5.010 metros de pavimento. Esta metodología no solo desarrolla competencias prácticas en la población local, sino que también genera un beneficio directo en la infraestructura vial de las comunidades rurales del país.

En lo corrido del 2025, el SENA continúa fortaleciendo esta estrategia. Actualmente, se registran 12.142 aprendices matriculados en estos programas. Hasta la fecha, se ha avanzado en la construcción de 3.309 metros de pavimento. Para el año 2025, se proyecta superar la extensión de metros intervenidos en el año anterior, lo que subraya la continuidad y la expansión del impacto del SENA en la mejora de la conectividad vial rural y la formación de capital humano calificado.

“Innovación con Sentido: Actualización tecnológica y producción de módulos solares para transformar la educación y brindar soluciones energéticas sostenibles en las regiones más apartadas del país.”

En 2024, el proyecto se centró en fortalecer la actualización tecnológica para el desarrollo de competencias técnicas en la producción didáctica y validación de módulos solares fotovoltaicos, con el fin de apoyar soluciones energéticas en Zonas No Interconectadas (ZNI) de Colombia. Para esta vigencia, se realizó una inversión de \$3.209.460.091, lo que permitió la adquisición de equipos ensambladores de módulos fotovoltaicos, la reorganización del espacio para su instalación y el diseño

curricular del programa Tecnólogo en Electricidad de Sistemas de Energías Renovables.

El proyecto, en su Fase II para 2025, tiene como objetivo implementar la producción local de módulos solares fotovoltaicos para mejorar el acceso a energía renovable en comunidades de zonas no interconectadas. Para ello, cuenta con una inversión superior a los \$891 millones de pesos destinados a la adquisición de materiales de formación para el ensamble de 800 módulos como primera etapa, lo que contribuirá a la capacitación de aprendices y a la provisión de soluciones energéticas sostenibles. Se espera que esta iniciativa fortalezca competencias técnicas y mejore las condiciones de vida de las comunidades beneficiarias.

Tecnología con propósito y pertinencia cultural: el SENA restaura molinos de viento para restablecer el acceso al agua, fortaleciendo capacidades y dignificando la vida en el corazón del territorio Wayúu.

En 2024, el proyecto se propuso mejorar el acceso al agua en comunidades indígenas Wayúu mediante la restauración de molinos de viento, a través del diseño y fabricación de piezas mecánicas. Con una inversión de \$1.200.000.000, se diagnosticaron las comunidades, se establecieron acuerdos con autoridades indígenas, se generó un plan de mantenimiento para molinos priorizados, se diseñaron y fabricaron piezas, y se avanzó en el diseño curricular para transferir conocimiento a través de formación complementaria. Estas acciones permitieron la intervención de 24 molinos, demostrando el compromiso del SENA con la infraestructura hídrica y el fortalecimiento de capacidades locales.

Para 2025, el proyecto tiene como objetivo restaurar 300 molinos de viento en el territorio Wayúu. Hasta la fecha, se han restaurado 20 molinos, que incluyen diagnóstico in situ, sustitución de componentes críticos, ajustes de transmisión y pruebas de bombeo exitosas (caudal \geq 95% de capacidad nominal). Las piezas mecánicas se diseñan y fabrican en el Centro Industrial y de Energías Alternativas del SENA, y la instalación se realiza en comunidades de Riohacha, Maicao, Manaure y Uribia. 205 comunidades visitadas, 195 diagnosticadas, 20 en mantenimiento. La iniciativa busca reactivar los sistemas de abastecimiento de agua, fortalecer competencias técnicas en aprendices y mejorar las condiciones de vida mediante el acceso al recurso hídrico.

El SENA innova en la formación regional a través de soluciones de movilidad fluvial y marítima, desarrollando aulas móviles con tecnología y energía sostenible para llevar un aprendizaje sin fronteras a las comunidades del Chocó, Cauca, Nariño y Orinoquía.

Durante 2024, el proyecto de soluciones de movilidad marítima y fluvial avanzó significativamente. Se realizaron diseños navales y el registro de embarcaciones tipo aula móvil ante la Dirección General Marítima (Dimar). Se completó la construcción de un prototipo de embarcación menor tipo eléctrica, entregado en enero de 2025. Además, se llevaron a cabo validaciones de embarcaciones (buque marítimo y menor) con la implementación de tecnologías sostenibles. La inversión de

\$10.079.993.370 en este periodo se destinó a fortalecer la capacidad instalada del astillero del SENA en el Centro de Formación Náutico y Pesquero del Valle, así como a la adquisición de materiales y equipos para el proceso constructivo, incluyendo la construcción de un molde para un buque de 20 metros de eslora.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, se avanzó en el proceso de contratación de planos navales fluviales y los servicios de registro de embarcaciones ante el Ministerio de Transporte. Se formalizaron contratos para la adquisición de equipos y materiales, y se realizaron la construcción y los ajustes de los moldes necesarios para iniciar la fabricación de las embarcaciones. La inversión acumulada en este periodo, que asciende a \$3.658.178.892, se ha dirigido a la adquisición de materiales, equipos y la contratación de personal para el proceso constructivo para la construcción de 3 embarcaciones menores tipo híbridas y 3 embarcaciones tipo buque. El proyecto se ejecuta en el Centro Náutico y Pesquero de Buenaventura, con impacto proyectado en comunidades de Vichada, Tumaco y Chocó, extendiendo así la cobertura de formación a zonas remotas.

Porque el bienestar se mueve contigo: en 2025 el SENA contará con 74 buses propios al servicio de sus aprendices, fortaleciendo su movilidad y el acceso a la formación en todo el país.

Durante el año 2024, el SENA realizó una inversión significativa para fortalecer la movilidad de sus aprendices. Se adquirieron 25 buses nuevos, los cuales fueron destinados a 25 Centros de Formación en diversas regiones del país. Esta dotación mejoró las condiciones de transporte para los aprendices en territorios clave como Amazonas, Caquetá, Casanare, Chocó, Guainía, Guaviare, Norte de Santander, Vaupés y Vichada, entre otros, contribuyendo directamente a su bienestar y acceso a la oferta educativa.

En el periodo de enero a junio de 2025, el SENA dio continuidad a esta estrategia de fortalecimiento del bienestar estudiantil. Se formalizó una nueva orden de compra para la adquisición de 49 buses adicionales. Estos vehículos serán distribuidos entre 49 Centros de Formación a lo largo del año. Con esta nueva adquisición, la entidad proyecta ampliar su capacidad de transporte propio, mejorando aún más las condiciones de movilidad para los aprendices y facilitando su acceso y permanencia en los programas de formación a nivel nacional.

Con la Ruta Emprendedora, el SENA conecta ideas con oportunidades, transformando el emprendimiento en un motor de inclusión, empresa y empleo para el país, con énfasis en poblaciones vulnerables y la economía rural.

Durante 2024, la Ruta Emprendedora del SENA brindó orientación a 577.166 personas, de las cuales 148.475 fueron campesinos, demostrando un compromiso con la atención diferencial. En fortalecimiento de capacidades, 147.578 personas participaron en entrenamientos (33.989 campesinos). Se acompañaron 8.833 planes de negocio, incluyendo 197 de economía popular. Gracias a fuentes de financiación

externas al Fondo Emprender, se crearon 1.712 empresas, generando ventas por \$6.122 millones, con 186 lideradas por población NARP y 38 por campesinos.

El Fondo Emprender asignó \$133.124 millones para financiar 1.702 iniciativas empresariales, proyectando 5.239 empleos. Destacan 63 iniciativas para economía popular y 567 para economía campesina, incluyendo la primera convocatoria exclusiva de \$45.000 millones para esta última. Se fortalecieron 4.105 empresas, y 96 recibieron \$8.916 millones para sostenibilidad, generando 2.170 nuevos empleos. El programa SENA Emprende Rural, vigente hasta 2024, contribuyó con 320.460 cupos de formación (62% mujeres, 22% jóvenes), la creación de 2.841 unidades productivas rurales, el fortalecimiento de 2.911 unidades, y la formulación de 3.321 proyectos asociativos, impactando 1.080 municipios y 71.114 cupos en municipios PDET.

En 2025, la Ruta Emprendedora orientó a 335.316 personas, con 54.451 campesinos y 24.794 de economía popular. Se realizaron 846 jornadas exclusivas que atendieron a 153.256 mujeres. Se acompañaron 1.563 planes de negocio. A través de otras fuentes de financiación, se crearon 1.239 empresas, 78 lideradas por población NARP. El Fondo Emprender asignó \$7.904.437.900 para 111 iniciativas, creando 181 empleos potenciales. Se fortalecieron 2.340 empresas, generando 1.062 nuevos empleos, consolidando el impacto del programa en la creación y sostenibilidad empresarial.

La Agencia Pública de Empleo del SENA generó 551.877 colocaciones laborales en 2024 y 242.790 en los primeros cinco meses de 2025, consolidándose como un actor fundamental en la inserción de colombianos al mercado laboral formal.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA continúa desempeñando un rol vital en la conexión entre la oferta y la demanda laboral en Colombia, logrando un impacto significativo en la vida de miles de ciudadanos.

Durante 2024, la APE generó un total de 551.877 colocaciones laborales, fruto de su estrecha colaboración con el sector empresarial y su eficiente intermediación. Este logro se tradujo en oportunidades de trabajo decente y mejoras en la calidad de vida de los beneficiarios. De estas colocaciones, se destaca que:

- Mujeres: Se lograron 256.990 colocaciones, representando el 47% del total.
- Egresados del SENA: La Agencia facilitó 280.812 colocaciones, reafirmando el compromiso institucional con la inserción laboral de sus estudiantes y exalumnos.
- Jóvenes: Se generaron 217.844 colocaciones, contribuyendo a reducir el desempleo juvenil y fortalecer su participación en el mercado laboral.

La APE mantuvo su desempeño positivo en los primeros seis meses de 2025, generando 301.106 colocaciones laborales. Este avance es resultado de la colaboración sostenida con el sector empresarial y la efectividad de sus servicios de intermediación. En este periodo, la distribución de beneficiarios fue la siguiente:

- Mujeres: Un total de 114.194 colocaciones, lo que representa un 46.89% del total.
- Egresados del SENA: La Agencia reportó 146.803 colocaciones para esta población.
- Jóvenes: Se registraron 116.487 colocaciones, continuando con el esfuerzo por integrar a este grupo demográfico al empleo formal.

La Agencia Pública de Empleo del SENA ha empoderado a millones de personas brindándoles orientación ocupacional clave para fortalecer sus perfiles y acceder a mejores oportunidades en el mercado laboral.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA continúa desempeñando un rol fundamental en el desarrollo profesional de los colombianos, ofreciendo herramientas y conocimientos esenciales para el éxito en el mercado laboral.

Durante 2024, la APE brindó orientación ocupacional a 1.432.110 personas. Este servicio integral incluyó apoyo en el desarrollo de habilidades blandas, construcción de hojas de vida y preparación para entrevistas laborales. La inversión definitiva en el proyecto "Servicio para la Gestión de la Agencia Pública de Empleo y el Análisis del Mercado Laboral a Nivel Nacional" para 2024 fue de \$22.649.760.587. De este presupuesto, \$11.769.347.067,89 se destinaron específicamente al servicio de orientación laboral, lo que subraya la prioridad de empoderar a los ciudadanos y mejorar su calidad de vida.

En los primeros seis meses de 2025, la APE ha continuado esta labor, brindando orientación ocupacional a 694.230 personas. La persistencia en la oferta de estas herramientas y conocimientos busca fortalecer los perfiles profesionales de los usuarios y aumentar sus posibilidades de inserción laboral. Para la vigencia 2025, el presupuesto asignado al proyecto es de \$26.500.000.000, con \$14.048.320.000 destinados al servicio de orientación laboral. Esta inversión demuestra el compromiso sostenido del SENA en consolidarse como un aliado estratégico para quienes buscan mejorar sus oportunidades profesionales en Colombia.

"Cree e Impulsa el Talento SENA": El SENA superó su meta de contratos de aprendizaje en 2024, alcanzando 392.411 contratos, y ya acumula 268.857 en 2025, conectando la formación con la productividad empresarial y la inserción laboral juvenil.

El programa de Contrato de Aprendizaje del SENA se ha consolidado como un pilar fundamental para la inserción laboral de los aprendices y el fortalecimiento del talento humano en las empresas. Este esquema de corresponsabilidad social permite que los aprendices adquieran experiencia en ambientes reales, mientras las empresas acceden a personal cualificado, mejorando su productividad y competitividad.

En 2024, el SENA sobrepasó significativamente su meta de contratos de aprendizaje, proyectada en 364.000. Se logró una cobertura de 392.411 contratos de aprendizaje, lo que representa un claro éxito en la vinculación de aprendices con el sector

productivo. Este logro brindó a los jóvenes la oportunidad de potenciar sus conocimientos y asumir mayores responsabilidades, preparándolos para ser profesionales competentes.

En lo corrido del año 2025, el programa mantiene un avance positivo. De una meta establecida en 370.000 contratos de aprendizaje para el año, ya se ha alcanzado una cobertura de 285.713 contratos. Esto demuestra la continuidad de los esfuerzos del SENA por facilitar la inserción laboral formal de los jóvenes y garantizarles acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

A su vez, el SENA resalta el logro conseguido en la Reforma Laboral con la inclusión del contrato de aprendizaje con carácter laboral. Este logro dignifica la formación técnica y tecnológica, devolviendo el carácter laboral que esta figura tuvo antes del año 2002. Esta conquista trae importantes beneficios que les permitirán a los aprendices contar con condiciones dignas para culminar sus procesos formativos, ingresar al mercado laboral, apoyar a sus familias y hacer realidad sus sueños. Esta es una apuesta por la permanencia educativa, la equidad y la empleabilidad. Convertir el aprendizaje en una relación laboral formal es reconocer que la formación requiere respaldo y condiciones dignas para completarse con éxito.

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

El SENA continúa impulsando el desarrollo tecnológico y digital del país, formando a la población colombiana en habilidades TIC a través de 73 programas, preparando talento acorde con las demandas cambiantes del sector.

Durante 2024, el SENA atendió 570.531 cupos en programas de la red TIC. De este total, 196.222 aprendices lograron certificarse en habilidades relacionadas con la tecnología, la información y la comunicación, y 7.810 están pendientes de certificación. Esta iniciativa estratégica juega un papel crucial en el avance de Colombia hacia la era digital, preparando a los ciudadanos para la inserción laboral y el impulso del desarrollo tecnológico y digital del país. La formación entregada es fundamental para que los colombianos desarrollen o mejoren sus competencias digitales en un entorno en constante evolución.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, el programa ha atendido 239.349 cupos. De este grupo, 55.722 aprendices ya se certificaron y 10.178 están pendientes de certificación. Este logro acumulado reafirma el compromiso continuo del SENA con la formación en tecnología, información y comunicación, facilitando a un número creciente de personas el acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional, y contribuyendo al fortalecimiento del talento digital necesario para el progreso del país.

El SENA impulsa la formación digital de nivel técnico en Colombia, permitiendo a miles de jóvenes obtener un doble título de bachiller y

técnico en TIC, fortaleciendo sus competencias laborales y contribuyendo al desarrollo tecnológico y económico del país.

Durante 2024, el SENA matriculó a 284.025 jóvenes de instituciones públicas y privadas en el programa de articulación con la media. De este total, 58.152 jóvenes se inscribieron en los 9 programas de la red TIC de la estrategia. Además, 33.040 estudiantes se beneficiaron de la alianza con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta iniciativa estratégica fue crucial para impulsar la educación digital en Colombia, permitiendo a los estudiantes de secundaria obtener simultáneamente su título de bachiller y un título técnico, lo que los prepara para la inserción laboral y el desarrollo productivo nacional.

En el periodo acumulado de Enero a Junio de 2025, el programa de articulación con la media técnica ha matriculado a 242.092 jóvenes. De ellos, 57.075 están asociados a los programas de la red TIC. Con el fin de ampliar la cobertura de la alianza con MinTIC y OIT, se propuso atender 38.508 cupos para este año, de los cuales ya se han matriculado 21.418. Este logro acumulado reafirma el compromiso del SENA con la formación en tecnología, información y comunicación, garantizando que un número creciente de jóvenes acceda a oportunidades de desarrollo y contribuya a la transformación digital del país.

1.3.3 Empoderamiento económico de la mujer y fortalecimiento de habilidades para emprender

"Mujeres que emprenden, regiones que avanzan": El Fondo Emprender impulsa el liderazgo femenino, financiando proyectos que generan empleo y desarrollo económico en todo el país.

Durante 2024, el Fondo Emprender asignó \$103.249.076.375 para financiar 1.162 proyectos liderados por mujeres, con la proyección de generar 3.248 empleos potenciales. La participación femenina fue particularmente destacada en las convocatorias de Economía Campesina, Mujer Emprendedora, y en proyectos ubicados en Municipios PDET y PNIS. Esto resalta el rol estratégico del SENA en el apoyo al emprendimiento femenino, especialmente en áreas de desarrollo prioritario y con enfoque social.

En el periodo de enero a junio de 2025, el Fondo Emprender ha continuado su apoyo al emprendimiento femenino. Se han asignado \$3.532.149.214 para financiar 48 proyectos liderados por mujeres, que proyectan la creación de 86 empleos potenciales.

1.3.3.1 Trabajo digno y decente

La Red Nacional de Formalización Laboral atendió a noventa (90) municipios de 31 departamentos y el Distrito Capital, junto a acciones nacionales en las que participaron 25.484 personas

El Ministerio de Trabajo ha ejecutado acciones dirigidas a fomentar el empleo en sectores de alta informalidad, a través de cuatro (4) ejes: a. Entrega de incentivos económicos a empleadores a través del programa "Empleos para la Vida"; b. Deducciones tributarias; c. Beneficios de la formalización laboral; d. Política Pública de Vendedores Informales.

Esto se realiza, entre otros equipos, a través de la Red Nacional de Formalización Laboral, regulada por el decreto 567 de 2014.

¡Se expidió el Decreto 1527 del 19 de diciembre de 2024, mediante el cual se establecen los lineamientos de política pública orientados a promover el trabajo digno y decente en el país, fortaleciendo la garantía de derechos laborales y la equidad en el ámbito ocupacional!

Tras recibir más de 100 comentarios de gremios, organizaciones sindicales y ciudadanía en general, durante el segundo semestre de 2024 se construyó y expidió el Decreto 1527 de 2025, con lineamientos de política pública en materia de: 1) promoción de empleo e ingresos, 2) extensión de la protección social, 3) garantía de derechos fundamentales del trabajo, y 4) ejercicio de dialogo social y el tripartismo. Desde su expedición se han realizado 4 acciones de divulgación. Durante el primer semestre de 2025 se avanzó en el borrador de resolución para la creación del Comité de coordinación y seguimiento establecido en el Decreto, así como en la concreción de su plan de acción.

¡En cumplimiento del artículo 75 del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, se adelanta la formulación del documento CONPES de Política Pública de Trabajo Digno y Decente, orientado a establecer acciones estratégicas que garanticen condiciones laborales justas, equitativas y sostenibles para la población trabajadora!

El Ministerio del Trabajo realizó al DNP solicitud para elaboración de CONPES (viabilidad técnica 05/09/2024). Entre septiembre y diciembre de 2024 se realizaron talleres departamentales, sectoriales y poblacionales con más de 1.000 asistentes para obtener insumos para el diagnóstico, árbol de problemas y Plan de Acción y Seguimiento (PAS). En 2025 se han desarrollado mesas técnicas entre Ministerio del Trabajo y DNP para la construcción del documento y su PAS. En mayo, el Ministerio del Trabajo revisó y consolidó insumos internos para enviarlos al DNP y continuar el proceso técnico de formulación. Durante junio de 2025 se adelanta capacitación de concertadores y se iniciará proceso de concertación con entidades con potenciales tareas en la implementación de este CONPES.

La Red Nacional de Formalización Laboral atendió a noventa (90) municipios de 31 departamentos y el Distrito Capital, junto a acciones nacionales en las que participaron 24.816 personas.

El Ministerio de Trabajo ha ejecutado acciones dirigidas a fomentar el empleo en sectores de alta informalidad, a través de cuatro (4)

ejes: a. Entrega de incentivos económicos a empleadores a través del programa “Empleos para la Vida”; b. Deducciones tributarias; c. Beneficios de la formalización laboral; d. Política Pública de Vendedores Informales. Esto se realiza, entre otros equipos, a través de la Red Nacional de Formalización Laboral, regulada por el decreto 567 de 2014.

1.4 Trabajo digno y decente

1.4.1 Generación y protección de empleo e ingresos

Más de 1.198.797 incentivos entregados a empleadores que fortalecieron el empleo formal en Colombia, con una inversión superior a \$435 mil millones.

Entre el 1º de junio de 2024 y el 30 de junio de 2025, el Ministerio del Trabajo entregó 1.198.797 incentivos económicos a 8.363 empleadores en todo el país, como reconocimiento por aumentar sus nóminas mediante la contratación formal. Esta estrategia representó una inversión total de \$435.911.194.875 y permitió fomentar el empleo inclusivo y sostenible.

Durante el periodo se recibieron 61.581 postulaciones. Se beneficiaron 695.557 jóvenes, 281.481 mujeres, 218.935 hombres y 2.824 personas con discapacidad.

El principal reto sigue siendo ampliar la cobertura del programa en regiones con menores tasas de empleo formal y fortalecer la sostenibilidad de los puestos generados.

El artículo 79 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" prolongó el incentivo destinado a la generación de nuevo empleo (definido en la Ley 2155 de 2021), ampliándolo a empleadores que contraten trabajadores hasta 2026.

En línea con la Ley 2294 de 2023, correspondiente al Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se establecieron los lineamientos para la implementación de una política pública de trabajo digno y decente. Esta tiene como objetivo garantizar condiciones laborales justas y sostenibles, con enfoque diferencial hacia jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.

En este marco, el Ministerio de Trabajo reglamentó el artículo 79 de la Ley 2294 a través del Decreto 1736 de 2023, que estableció incentivos para fomentar la creación y permanencia de empleos formales. Los aportes fueron definidos así:

25 % de un (1) SMMLV por cada joven entre 18 y 28 años vinculado adicionalmente.

15 % por mujeres mayores de 28 años con ingresos hasta 3 SMMLV.

10 % por hombres mayores de 28 años bajo las mismas condiciones.

En 2024, el Decreto 0533 de 2024 amplió la cobertura del programa, incrementó los porcentajes y fortaleció los requisitos para asegurar la permanencia:

30 % por jóvenes entre 18 y 28 años con cotización mínima de seis meses previos a la postulación, hasta agosto de 2026.

20 % por mujeres mayores de 28 años con ingresos hasta 3 SMMLV (Art. 2.2.6.1.10.7).

15 % por hombres mayores de 28 años en iguales condiciones.

35 % por personas con discapacidad, conforme al Art. 2.2.6.1.10 del Decreto.

Se fortaleció el Servicio Público de Empleo (SPE) mediante lineamientos para su enverdecimiento en el marco de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral (ETJFL) y lineamientos para mejorar el modelo de inclusión laboral, priorizando estrategias en salud mental.

Se propuso el ajuste de la ruta única de empleabilidad para empleos verdes en este sentido y se trasladó el curso asincrónico de autoformación “Hacia una estrategia de transición justa con empleos verdes en Colombia” a la plataforma de formación del SPE para que esté disponible para la ciudadanía.

En 2025 se implementa una estrategia para actualizar la Guía de Salud Mental dirigida a la red de prestadores del SPE, articulada con la expedición del proyecto de decreto que adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, cuyo propósito es establecer lineamientos sobre promoción, prevención y atención de salud mental y consumo de sustancias psicoactivas en el entorno laboral. Este decreto se encuentra pendiente de sanción presidencial.

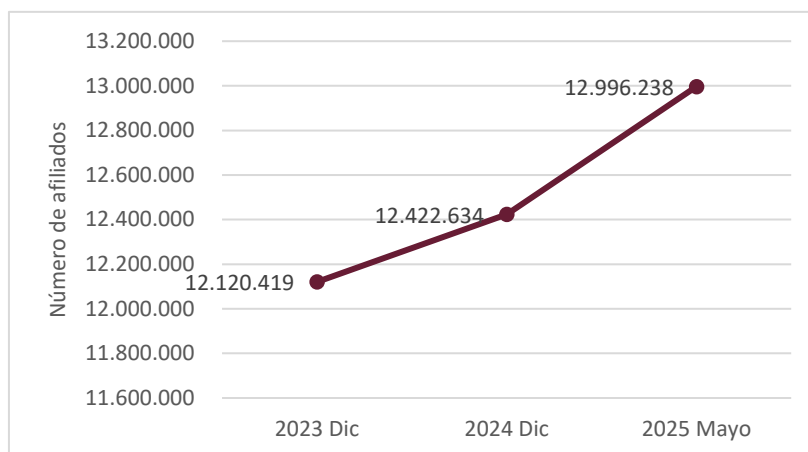
Asimismo, se avanza en la adecuación normativa del SPE mediante la actualización de las resoluciones 295 de 2017 (contenido mínimo de hojas de vida), 939 de 2014 (registro único de empleadores) y 2605 de 2014 (registro y contenido de vacantes), a fin de permitir el funcionamiento del nuevo Sistema de Información del SPE.

1.4.2 Seguridad y protección social

El número de trabajadores cubiertos por el Sistema General de Riesgos Laborales aumentó en un 3,46% en el último año, equivalente a más de 420 mil trabajadores adicionales, que cuentan con cobertura.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha incrementado de manera progresiva los últimos años, pasando de 12.120.419 afiliados al cierre de la vigencia 2023, a 12.120.419 afiliados al cierre de la vigencia 2024, y a mayo de 2025 se cuenta con 12.996.238, es decir un aumento de aproximadamente 900.000 personas.

Total, afiliados a Riesgos Laborales 2023-2025

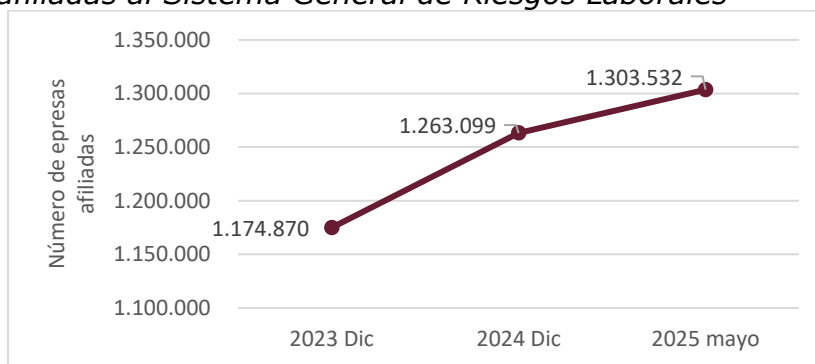


Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social. Elaboración propia.

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/paginas/indicadores.aspx>

De otra parte, el número de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales a mayo de 2025 aumentó en un 11% respecto a diciembre de 2023, equivalente a más de 126 mil empresas adicionales a cierre de mayo de 2025, que afilian a sus trabajadores.

Total empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social. Elaboración propia.

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/paginas/indicadores.aspx>

Con el objetivo primordial de disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales se capacitaron en el periodo de 01 de julio de 2024 a 30 de junio de 2025, un total de 21.246 personas en temas relacionados con normatividad en Seguridad y Salud en Trabajo- SST.

En el marco de las estrategias de promoción y prevención se han realizado actividades de capacitación, asistencia técnica, sensibilización social y acompañamientos en todo el territorio nacional, dirigidas a diferentes sectores económicos, se han llevado a cabo 100 eventos en diferentes ciudades del país, con un total de 21.246 participantes.

En estos espacios de capacitación se abordaron diferentes temas, relacionados con normatividad de Seguridad y Salud en Trabajo, el riesgo psicosocial y la prevención del acoso laboral, la conflictividad laboral, la importancia del programa de prevención

de consumo de sustancias psicoactivas, la importancia de la salud mental de los trabajadores, la seguridad basada en procesos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, la seguridad vial relacionada con riesgos laborales y la gestión del riesgo químico, entre otros.

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

Con la expedición de la Resolución 3710 de 2019, de septiembre 25 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”; se reestructuran las comisiones y se definen sus funciones e integrantes. Cada Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha venido trabajando en temas prioritarios relacionados con la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

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.

Acciones desarrolladas por cada Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

CNSST	Principales acciones
SECTOR PÚBLICO	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la Guía para la Inclusión del Enfoque de Género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST para el Sector Público: La cual tiene por objetivo Incorporar el enfoque de género e interseccional en los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las entidades del sector público de Colombia, con el fin de aportar mejoras en las condiciones del contexto laboral y promover la salud y bienestar de las trabajadoras y los trabajadores. • Expedición de la Circular Conjunta 0024 del 17 de febrero de 2025: Emitida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública y dirigida a empleadores, trabajadores del sector público y administradoras de riesgos laborales con el objetivo de adoptar la Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Público. • El 25 de noviembre de 2024 se realizó el lanzamiento de la guía en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, evento presencial en Bogotá, D.C en el Auditorio de FECODE: Carrera 13 A # 34-34, con la participación de 85 personas. • El 6 de septiembre se llevó a cabo el Evento Nacional, "I Congreso de Seguridad & Salud en el Trabajo y sus retos en el Sector Publico" en la Universidad del Quindío, con una participación de 288 personas presenciales y 2410 virtuales. • La secretaria técnica de la CNSST sector público participo en el Congreso Internacional de la Semana de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), en representación de esta instancia de participación con la ponencia: Normatividad en Colombia de SST, estadísticas del sector público de los trabajadores del sector público, en este evento que se desarrolló del 23 al 27 de septiembre de 2024, organizado por la Universidad Ducens de México y el Dr. David Zaretsky de BeSafe Riesgos Laborales de Colombia. • Dentro de esta comisión sectorial se implementó una estrategia de sensibilización y capacitación denominada "Escuelas de formación", Mediante la cual se llegó a capacitar a 3.701 personas del sector público, llegando a territorios como Armenia- Quindío, Tunja- Boyacá, Villavicencio, Florencia -Caquetá, Buenaventura- Valle del Cauca, Aquitania- Boyacá y Bogotá. D.C., con temáticas de SST sobre modalidades de trabajo, espacios confinados, estándares mínimos, Plan Nacional de SST, salud mental, generalidades del SGRL y SG-SST, entre otros. • La Secretaria Técnica de la CNSST Sector Público ha convocado y participado en 34 eventos en el periodo del 01 de julio de 2024 a del 30 de junio de 2025, impactando en 11.764 personas, con temas de ergonomía, normatividad en riesgos laborales, riesgo psicosocial, capacitación en la circular 45 de fiebre amarilla, enfoque de género en el SG-SST para las entidades de orden público, entre otros. Entre los eventos más representativo se resalta el realizado el 27 de marzo de 2025, "Retos y desafíos de los Riesgos Laborales para la Mujer trabajadora del sector Público", con una asistencia en el en vivo de 506 personas simultáneas, en total 1280 asistentes al finalizar la transmisión y tiene.

CNSST	Principales acciones
SECTOR AGROPECUARIO	<ul style="list-style-type: none"> • La Dirección de Riesgos Laborales con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, realizaron una jornada de sensibilización y capacitación al sector panelero del Resguardo Kankuamo, atendiendo a 150 familias. • Se implementó el dialogo intercultural y condiciones de seguridad y salud en el trabajo sector artesanos, Equidad de Género y Asociatividad en el sector de Artesanos – Comunidad de Atánquez con 160 familias dedicadas a la producción y comercialización de artesanías – Corregimiento de Atánquez – Municipio de Valledupar – Cesar. • En el municipio de Garzón – Huila, se realizó una jornada de capacitación en SST con enfoque de género dirigido a 300 mujeres rurales y campesinas, dentro de este espacio se abordaron temáticas adicionales como el reclutamiento forzado, la equidad de género y manejo de agroquímicos. • Se realizó una jornada para el sector cafetero en el municipio de Pueblo Bello– Cesar, a 50 familias cafeteras en dinámicas de ergonomía en el trabajo del sector y manejo de agroquímicos e insecticidas. • Se trabajó con el sector cebollero en temas de generalidades del SGRL y SG-SST, afiliación al SGRL, ergonomía, equidad de género, riesgo químico y autocuidado dirigida a 150 trabajadoras y trabajadores del sector cebollero de los municipios de Aquitania, Tota y Cuitiva, Boyacá. • Se avanzó en la estructuración de la Guía Técnica para Trabajo Seguro en Alturas en Invernaderos, se elaboraron informes técnicos de gestión y siniestralidad del sector. • Se realizó una reunión de articulación interinstitucional para planear un diagnóstico del sector ganadero en Montes de María. • Se continuó con la validación técnica de la Guía para Trabajo en Alturas para actividades de trepa de árboles.
SECTOR SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • Se avanzó en el desarrollo de la “Guía para la prevención y protección ante agresiones y violencia contra los trabajadores del sector salud.” Esta guía se lanzará acompañada a una Resolución que adoptará la guía y una cartilla para difusión de las principales recomendaciones y acciones que propone la guía en las diferentes Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS). • Se logró la inclusión como participantes permanentes del Observatorio de Factores Psicosociales de COPSI. • La CNSST del sector salud, se realizar el evento anual de la comisión, para el 7 de noviembre en la Universidad Javeriana, el nombre del evento será “Entornos saludables y seguros para los trabajadores de la salud”. Los temas propuestos para el evento son: lanzamiento de la guía para la prevención de agresiones, el papel de la inteligencia artificial en la salud laboral, salud y seguridad en el trabajo como derecho fundamental, el papel de la IA en los riesgos laborales (prevención de accidentalidad y siniestralidad), el papel de la IA en el tratamiento de la enfermedad laboral(exoesqueletos), estrategias de prevención de los riesgos osteomusculares, estrategias de prevención de los riesgos biológicos y la importancia de consultorios seguros.

CNSST	Principales acciones
SECTOR CONSTRUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Esta comisión sectorial crea la campaña “Maestro Camella Seguro” y diseña la línea grafica de la HORMIGA y el SLOGAN (SI TU SALES A TRABAJAR, TU VIDA HAS DE CUIDAR, POR QUE A CASA HAS DE LLEGAR Y TU FAMILIA DEBES CUIDAR Y AMAR. NO LA DEJES DESPROTEGIDA), con el propósito de generar un reconocimiento permitiendo visibilizar la CNSSTSC entre los actores del SGRL. con el propósito de generar un reconocimiento permitiendo visibilizar la CNSSTSC entre los actores del SGRL. mediante la descarga de información generada por esta instancia con códigos QR se verifica el impacto en todo el territorio nacional, en Suramérica y Norteamérica de esta campaña, la cual también se lleva a territorio nacional para reforzar acciones de promoción y prevención en las regiones donde hay más accidentabilidad, llegando a más de 24.980 personas. • Durante el segundo semestre de 2024 se realizaron acciones de capacitación y asistencias técnicas en Caldas, Risaralda, Quindío, Antioquia, Bogotá, Santander, Leticia y Cundinamarca, llegando a más de 4.837 personas, 1.155 presenciales en territorio y 3.682 virtual en YouTube. Capacitando un total de personas en el año 2024 a 16.980 • Esta comisión sectorial generó en su dialogo tripartito en el mes de abril a junio de 2025, espacios de intercambios de experiencias y desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de los trabajadores y sensibilización y promover cultura del autocuidado, entornos seguros y saludables experiencias que salvan vidas con la campaña maestro camella seguro a los actores del sector se realizó capacitación presencial y virtual a 4.254 personas en tareas de alto riesgo de la siguiente forma : <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación pautas de seguridad para trabajos de arboricultura en la industria de la construcción con una participación de 584 personas. (3 de abril) virtual. - Capacitación construyendo seguridad y salud en el sector construcción evento Sena centro de la construcción regional valle. con una participación 647 personas. (24 de abril) presencial. - Evento segunda versión de su coloquio SST enfocándose en sector de la construcción infotep ciénaga santamarta, capacitación zona bananera trabajadores de la construcción, evento los desafíos de la seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género" con una participación 205 personas. - Evento construyendo entornos seguros y saludables en Expoconstrucción Expodiseño 2025 feria internacional " experiencias que salvan vidas se impacta en el epicentro del sector construcción con capacitaciones teórico practicas trabajo en alturas ,espacios confinados ,inspección de equipos trabajo en alturas, medidas preventivas sistemas colectivos contra caídas en trabajo en alturas, líneas de vida horizontal, escaleras certificadas, puntos de anclaje, y realidad virtual de trabajo en altura y espacios confinados y simuladores de maquinaria amarilla a más de 1027 personas que visitaron nuestro están para recibir esta capacitación. (20 al 25 de mayo) presencial. • Se trabajó en una caracterización ATEL donde se identifican los riesgos del sector construcción, la proyección del proyecto normativo de izaje de cargas, la modificación 2413 Reglamento de higiene y seguridad para el sector construcción y la “Guía trabajo seguro en andamios modulares y sistemas de acceso 4272”. “Guía trabajo seguro en sistemas de suspensión”.

CNSST	Principales acciones
SECTOR NEUMOCONIÓTICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Expedición de la <i>GUÍA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO DE EXPOSICIÓN A SÍLICE CRISTALINA RESPIRABLE</i>. La socialización de esta en 9 webinarios y 22 asistencias técnicas, en el segundo semestre de 2024 y primer semestre de 2025, llegando a 2.497 trabajadoras y trabajadores que se encuentra en exposición a este riesgo laboral y la elaboración de una matriz de reporte para las empresas con trabajadores expuestos a SCR. • Se han realizado visitas al territorio y acompañamiento técnico a las empresas mineras del Cesar, Boyacá y Cundinamarca. • Se resalta la inclusión permanente como integrante de esta instancia de participación, al Observatorio Internacional de Neumoconiosis y la articulación y apoyo continuo con otras comisiones sectoriales tales como el sector minero, construcción y salud; específicamente en la campaña de construcción de "Maestro camella seguro", se generó asistencia técnica en las ciudades de Pereira, Manizales y Bogotá, D.C, así como también, se trabajó con el sector salud en la proyección para la elaboración de la guía de "Prevención de enfermedades respiratorias del sector minero" y la "Guía uso y selecciona adecuada de elementos de protección personal respiratoria". • Se realizó participación en el Congreso Nacional de la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo- SCMT, 4 asistencias técnicas, en marzo de 2025. Se desarrollo el webinar con socialización de la guía de prevención de exposición a sílice. • Se avanzó en la formulación del manual para uso y selección de elementos de protección personal respiratoria- EEPR.
SECTOR HIDROCARBUROS	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizó Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Sector Hidrocarburos de modo presencial, en Yopal, Casanare el 21 de noviembre. • Se realizó visita industrial CPF CUIAGUA el 22 de noviembre de 2024, con apoyo de Ecopetrol, donde se les enseña a los integrantes de la Comisión que participaron en la visita un nuevo enfoque para tener en cuenta dentro de las operaciones del sector hidrocarburos. • Se publicó la guía nacional de trabajo en alturas para el sector hidrocarburos con énfasis en equipos de perforación, completamiento, intervención y servicio a pozos y la cartilla "reglas que salvan vidas". • Se realizó la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, organiza por el Comité Seccional de SST de Puerto Gaitán el día 24 de abril de 2025, la cual tuvo un enfoque en el sector hidrocarburos frente a la siniestralidad general del sector y su comportamiento en el departamento del Meta, así como también, se abordaron los logros de la comisión en el marco de construcción de política pública. • Se esta avanzado en la aprobación de la guía de trabajo en andamios para el sector hidrocarburos, elaborada por el Consejo Colombiano de Seguridad, para socializarla en el sector hidrocarburos. • Actualmente, se elabora la Guía de Prevención de Fatiga para el sector hidrocarburos.

CNSST	Principales acciones
SECTOR MINERO	<ul style="list-style-type: none"> Se realizó el V Congreso Nacional de Gestión del Riesgo en seguridad minera en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander el día 09 de agosto de 2024, con la participación de 240 personas presencialmente. Enfermedad Laboral e higiene industrial: Se elaboro y socializo con los delegados de la Comisión el "Protocolo para la prevención de enfermedades originadas por el riesgo biomecánico, ruido y vibraciones." Riesgos y accidentalidad: Se realizó el decálogo de prevención para explosiones por polvo de carbón y la "Guía de trabajo en alturas para labores mineras subterráneas" y la "Guía de seguridad en instalaciones eléctricas en labores mineras subterráneas", las cuales se publicaron en la página del fondo de riesgos laborales link: https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones-guias/ Desarrollo e implementación de diferentes programas, acciones y actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de los trabajadores (as) mineras como: <ul style="list-style-type: none"> Accidentalidad/capacitación SST/Eventos. Se analizaron las cifras de accidentalidad del sector minero y se definieron acciones específicas para los departamentos con mayor accidentalidad. Campaña Minero Seguro Tiene Futuro: se hicieron jornadas de capacitación en prevención de riesgos críticos, enfermedad laboral, normatividad minera, Seguridad y Salud en el Trabajo en los territorios con mayor accidentalidad. Resultados: 5 jornadas, 4 departamentos (Cauca, Boyacá, Antioquia y Cundinamarca), 5 municipios (La Sierra, Corrales, Cucunuba, San Roque y Sogamoso) y 1.100 personas capacitadas. Evento: Prevención de Riesgo Biomecánico, ruido y vibraciones realizado el 20 de mayo de 2025 Escuela Colombiana de Rehabilitación, asistentes presencial 120 personas y 840 visualización en Canal YouTube de MinTrabajo. Enfermedad Laboral: Se realizo el lanzamiento Protocolo para la Prevención de enfermedades laborales originadas por riesgos biomecánicos, ruido y vibraciones en la actividad minera. Monitoreo del SG-SST: Se realizaron las acciones para prevención de riesgos laborales (cartillas, folletos) y Guía de inspectores de trabajo para minería OISS. Construcción de CIRCULARES higiene minera. Circular 0046 del 22 de abril de 2025 Link: https://acortar.link/uBjKtx y la Circular la 0065 de 2025.

CNSST	Principales acciones																																																
SECTOR ELÉCTRICO	La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Eléctrico, destacó su gestión en el año 2024, en la socialización normativa de la Resolución 5018 de 2019 y sus tres (3) Guías Técnicas; 1) Guía de diagnóstico, planeación ejecución y controles operaciones en peligro eléctrico. 2. Guía metodológica en prevención y protección contra caídas de alturas en empresas del sector eléctrico. 3. Guía para el uso de la infraestructura eléctrica para los servicios de telecom. A nivel nacional se realizaron las siguientes jornadas de trabajo:																																																
	Capacitaciones normativas de la CNSST sector Eléctrico en la vigencia 2024.																																																
	<table><tr><th>Ítem</th><th>Fecha</th><th>Lugar</th><th>Personas Capacitadas</th></tr><tr><td>1</td><td>Julio 11</td><td>Quibdó</td><td>140</td></tr><tr><td>2</td><td>Julio 25</td><td>Tunja</td><td>207</td></tr><tr><td>3</td><td>Agosto 16</td><td>Yumbo</td><td>145</td></tr><tr><td>4</td><td>Agosto 23</td><td>Puerto Asís</td><td>80</td></tr><tr><td>5</td><td>Septiembre 6</td><td>Riohacha</td><td>200</td></tr><tr><td>6</td><td>Septiembre 20</td><td>San Andrés</td><td>180</td></tr><tr><td>7</td><td>Octubre 24</td><td>Barranquilla</td><td>100</td></tr><tr><td>8</td><td>Octubre 31</td><td>Armenia</td><td>44</td></tr><tr><td>9</td><td>Noviembre 7</td><td>Leticia</td><td>74</td></tr><tr><td>10</td><td>Noviembre 22</td><td>Bucaramanga</td><td>73</td></tr><tr><td colspan="3">Total</td><td>1.243</td></tr></table>	Ítem	Fecha	Lugar	Personas Capacitadas	1	Julio 11	Quibdó	140	2	Julio 25	Tunja	207	3	Agosto 16	Yumbo	145	4	Agosto 23	Puerto Asís	80	5	Septiembre 6	Riohacha	200	6	Septiembre 20	San Andrés	180	7	Octubre 24	Barranquilla	100	8	Octubre 31	Armenia	44	9	Noviembre 7	Leticia	74	10	Noviembre 22	Bucaramanga	73	Total			1.243
	Ítem	Fecha	Lugar	Personas Capacitadas																																													
	1	Julio 11	Quibdó	140																																													
	2	Julio 25	Tunja	207																																													
	3	Agosto 16	Yumbo	145																																													
	4	Agosto 23	Puerto Asís	80																																													
	5	Septiembre 6	Riohacha	200																																													
	6	Septiembre 20	San Andrés	180																																													
7	Octubre 24	Barranquilla	100																																														
8	Octubre 31	Armenia	44																																														
9	Noviembre 7	Leticia	74																																														
10	Noviembre 22	Bucaramanga	73																																														
Total			1.243																																														
<ul style="list-style-type: none">Se realizó Webinar, en fecha 29 de mayo de 2025, en el marco del “Proyecto de experiencias SST del Sector Eléctrico” en cuanto se refiere a los Retos de la Transición Generacional en el Sector Eléctrico Colombiano, con una invitación especial a las alta gerencias y al personal colaborador y operativo de las diferentes empresas del sector eléctrico.Esta comisión participó y acompañó junto con nuestro Director de Riesgos Laborales el XVI Rodeo Eléctrico, realizado en la electrificadora EBSA de Boyacá, siendo este un evento intercultural que consiste en una serie de pruebas operativas que simulan situaciones reales que enfrentan los linieros en su labor diaria. Entre las actividades se incluyen el cambio de transformadores, rescates en alturas y la competencia del “liniero de oro”. Estas pruebas fomentan la comunicación asertiva, la planificación y el pensamiento crítico, contribuyendo a la mejora continua de los procedimientos de trabajo seguro, esto generando espacios donde se ponen en práctica la Resolución 5018 del 2019 y la Resolución 4272 del 2021 del Ministerio del Trabajo, entre otras.																																																	

CNSST	Principales acciones
SECTOR TRANSPORTE	<ul style="list-style-type: none"> Se realizó el evento Nacional ciclo paseo nocturno, por el Sur de Valle de Aburra - Foro Regional de Movilidad Activa organizado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Transporte. Se desarrolló la divulgación del Protocolo "Buenas Prácticas para los motociclistas que usan la motocicleta como herramienta de trabajo". Impactando a 1488 Empresas de Sector Transporte en: Yopal-Casanare, Arauca, Tunja-Boyacá. Se han desarrollado espacios de formación al personal de Contac Center UT Talento Humano y el equipo de atención al ciudadano, impactando a 31 personas sobre la Resolución 40595 de 2022, del Ministerio de Transporte, sobre la implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial en su paso 20. Se realizaron mesas técnicas con las organizaciones sindicales y Transmilenio S.A.S., con el fin de dar continuidad al pliego de peticiones sindicales en las que se revisan las condiciones de seguridad en el trabajo para los conductores teniendo en cuenta si están dando cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se socializó el "Protocolo de buenas prácticas para los trabajadores que usan la motocicleta como herramienta de trabajo" con las empresas de INTERSERVICIOS, INTERSERVI, Servicios de Transporte, impactando a 14 motociclistas y se participa en el Segundo Foro de Trabajo en Moto, impactando a 188 empresarios. Por parte de la secretaria técnica de la CNSST del sector transporte, se ha gestionado la recepción de los reportes de autogestión de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial de acuerdo con la Resolución 40595 de 2022 Misionalidad 2: "Las organizaciones dedicadas a actividades diferente al transporte", capacitando a 27 funcionarios y el ingreso de más de 1.480 empresas a la plataforma de reporte de autogestión de Planes Estratégicos de Seguridad Vial. El trabajo articulado ha permitido avanzar en la construcción de una herramienta para el reporte de los planes estratégicos de seguridad vial para las empresas que no son de transporte y la estandarización de reportes para fortalecer campañas de prevención y consolidar alianzas estratégicas para reducir accidentes y promover la salud mental y física en el sector transporte. Se realizaron más de 15 reuniones interinstitucionales con la Agencia Nacional de Seguridad Vial, empresas de transporte y organizaciones sindicales, implementando acciones como jornadas pedagógicas para motociclistas (impactando directamente a 15 trabajadores).
SECTOR TIC	<ul style="list-style-type: none"> Se están terminado los ajustes de la guía "Trabajo seguro en postes", se actualizo el plan de acción de la CNSST-TIC, para publicación. Se realizó la revisión y análisis datos de indicadores de riesgos laborales del Sector TIC comparado con los datos reportados para otros sectores y a nivel nacional de la vigencia 2024. Se diseña y programa capacitaciones de trabajo en alturas, trabajo en espacios confinados, riesgo ergonómico, riesgo eléctrico, riesgo sicosocial y promoción de estilos de vida y trabajo saludable (Actividad física en el trabajo, dieta saludable) Además, se inicia proceso de diseño de intervención del riesgo biomecánico con IA y del riesgo nutricional en el marco de estilos de vida saludables.

CNSST	Principales acciones
SECTOR MIPYME	<ul style="list-style-type: none"> Se realizó, el I Congreso de las Pymes en la ciudad de Medellín 3 y 4 de octubre. Se realizó el congreso de Empresarios del Gran Caribe 2024: Equidad, Sostenibilidad y Liderazgo Regional, 21 y 22 de noviembre de 2024. Se ha desarrollado e implementado diferentes programas, acciones, planes y actividades de prevención y promoción, con el fin de consolidar la correcta ejecución de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las medidas preventivas y sistemas de vigilancia epidemiológica, para dicho sector. entre las cuales se destacan: borrador de Cartilla Guía para la implementación de la Vigilancia Epidemiológica en las empresas, borrador Guía para la construcción de perfiles de cargo para empresas. Se inició el estudio de sectores con las universidades Politécnico Grancolombiano y Universidad de San Mateo, con el cual se busca analizar los factores de riesgo laborales presentes en personas del sector del comercio informal. Igualmente se realizaron eventos con los gremios entre los cuales se encuentran ACOPI y Fenalco. Se está en proceso de estructuración de un espacio de diálogo “Hacia un Entorno Laboral Competitivo, Sostenible y Seguro”, para crear un espacio de intercambio de ideas entre expertos, líderes y participantes, con el propósito de identificar y debatir estrategias prácticas para desarrollar un entorno laboral que sea competitivo, sostenible y seguro, fomentando la colaboración y la reflexión conjunta. Así mismo, espacios de conversatorios en las principales ciudades del país donde, se pueda socializar sobre los temas de entornos seguros y saludables y además fortalecer capacidades en innovación, competitividad y transformación digital. Se inició con el diseño de la Garantía de la Calidad como una forma de maximizar y optimizar el SG-SST para todas las empresas del país.

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales, 2025

Se consolidaron 57 comités activos entre seccionales y locales de los cuales el 72 % cuenta con planes de acción aprobados y en ejecución, proyectando un total de 439 actividades alineadas con las líneas estratégicas del Plan Nacional de SST 2022–2031.

La gestión de la Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Colombia ha evidenciado un avance técnico y territorial, con base en la información recolectada y sistematizada por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme al Decreto 16 de 1997. Se realizaron 143 reuniones ordinarias, 70 por comités seccionales y 73 por locales, fortaleciendo la articulación institucional, la formación técnica y la promoción del autocuidado en el entorno laboral. Las acciones beneficiaron a más de 8.500 personas entre comunidad general, empresas, funcionarios públicos y trabajadores del sector salud. Destacan las buenas prácticas en trabajo interinstitucional y la activa participación de los miembros, aunque persisten retos asociados a recursos logísticos, lineamientos técnicos y cobertura territorial. El informe subraya la necesidad de mantener el acompañamiento técnico diferenciado y sistematizar experiencias exitosas para replicarlas nacionalmente.

Se elaboró una herramienta virtual que permite a las empresas aplicar la Batería de instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo.

Se realizaron las pruebas y se llevaron a cabo ambientes de aprendizaje del Sistema de Información de Riesgo Psicosocial – SIRPSI, con las Administradoras de Riesgos Laborales. Esta herramienta pretende facilitar la evaluación y gestión integral de

los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora proporcionando un entorno seguro y confiable para la aplicación de los cuestionarios, así como para el procesamiento y tabulación de la información recolectada.

La Dirección de Riesgos Laborales, dispuso en la página web del Fondo de Riesgos Laborales un formulario de preinscripción donde invita a los profesionales en Psicología con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar el cargue de la documentación respectiva con el fin de garantizar que el experto que realiza la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial cumpla con la idoneidad establecida en el literal p, Artículo 3 de la Resolución 2646 del 2008. Se han aprobado 2.609 Psicólogos, los cuales se encontrarán habilitados en el sistema para realizar la evaluación de factores de Riesgo Psicosociales de forma virtual.

Por otro lado, en la actualidad, se encuentra en ejecución el convenio No. 442-2024 con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, cuyo objeto es aunar esfuerzos técnicos administrativos y financieros en la elaboración de herramientas técnicas para la gestión de los factores de riesgo psicosociales y actualización del protocolo para determinación de origen de patologías derivadas del estrés. A la fecha se ha ejecutado el 60% de las actividades establecidas en el Convenio.

El convenio comprende la ejecución de tres estudios técnicos requeridos para el desarrollo de herramientas para fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales en los sectores público, salud asistencia social y las fuerzas militares, así como actualizar el procedimiento para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés por parte de las entidades calificadoras (EPS, ARLs y juntas de calificación invalidez). Los estudios técnicos son los siguientes:

- Estudio Técnico Actualización Protocolo Estrés.
- Estudio Técnico Diseño y validación de un instrumento para evaluar carga emocional en el sector público, Salud y Asistencia Social.
- Estudio Técnico Diseño y validación de un instrumento para evaluación de factores intralaborales en las fuerzas militares.

Se han desarrollado las bases y etapas de implementación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2022-2031, 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.

Mediante el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022- 2031, se establece la carta de navegación de riesgos laborales para un periodo de (10) diez años, el cual, está articulado con otras políticas públicas bajo las directrices de organismos internacionales como son la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la Organización Mundial de la Salud - OMS, la Organización Panamericana de la Salud - OPS, la Comunidad Andina - CAN y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social- OISS; fue construido de manera consensuada con la participación de todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales del país. Está planteado con un enfoque territorial, diferencial, de determinantes sociales, de gestión de riesgos,

promocional de la salud integral y de desarrollo humano, el cual tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud y de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores dependientes, independientes, cuenta propia, informales y de población vulnerable en el territorio nacional.

A la fecha se encuentra el primer informe de Seguimiento al Plan Nacional de Seguridad y Salud, cuyo objetivo es presentar un diagnóstico y los avances respecto a las acciones estratégicas de la política pública de Seguridad y Salud en el Trabajo, detallando las acciones, logros y resultados alcanzados en la vigencia del año 2023. Para la vigencia 2024 se están recolectando insumos de las acciones realizadas para cumplir con los indicadores y proyectar el respectivo informe de seguimiento.

2.692 registros de intermediarios aprobados.

De acuerdo con la información compilada a través de los formatos de estadísticas RUI, revisada por parte de los funcionarios del Grupo de Promoción y Prevención de la Dirección de Riesgos Laborales. registros del RUI.

Registros de intermediarios aprobados

Tipo intermediarios a la fecha del 1/02/2024 - 31/12/2024	Total
Agente	1022
Agencia	794
Corredores	78
Gran total	1894

Tipo intermediarios a la fecha del 1/02/2024 - 31/12/2024	Total
Registros para complementar	1039
Registros marcar como revisados	799
Registros	2
Gran total	1840

Tipo intermediarios a la fecha del 1/02/2024 - 31/12/2024	Total
Registros complementados	706
Registros diligenciados	879
Registros actualizados	309
Gran total	1894

Fuente: Referencia del RUI de la vigencia 2024

Tipo intermediarios a la fecha del 1/01/2024 - 31/05/2025	Total
agente	452
agencia	323
corredores	23
gran total	798

Tipo intermediarios a la fecha del 1/01/2024 - 31/05/2025	Total
Registros para complementar	572
Registros marcar como revisados	308
Registros corruptos	24
Gran total	904

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales, 2025.

Se elaboraron los informes de visita a las Juntas de Calificación de Invalidez, los cuales incluyen los presuntos hallazgos identificados en cada una de las Juntas de Calificación de Invalidez, permitiendo así una evaluación detallada del estado y funcionamiento de estas, en cumplimiento de las funciones asignadas en el artículo 2.2.5.1.44 del Decreto 1072 de 2015.

La Dirección de Riesgos Laborales llevó a cabo el acompañamiento técnico a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en las visitas realizadas a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Este acompañamiento tuvo como propósito fortalecer la supervisión y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en los procesos de calificación de invalidez.

Adicionalmente, se llevaron a cabo mesas de trabajo con los actores del Sistema de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo, en las cuales se abordó la problemática del presunto represamiento de casos en las Juntas. En estos espacios de concertación, se analizaron las causas del represamiento y se establecieron compromisos orientados a optimizar la gestión de los trámites, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la oportunidad en la emisión de dictámenes.

Asimismo, se intensificaron los esfuerzos en la supervisión y fortalecimiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, realizando visitas a un total de nueve (09) Juntas, priorizando aquellas que presentaban condiciones críticas o estratégicas para el adecuado funcionamiento del sistema de calificación. La selección de las Juntas visitadas respondió a los siguientes criterios:

- Juntas cuyos estados financieros evidencian pérdidas, de acuerdo con los requisitos estipulados en la normativa vigente, con el fin de evaluar su sostenibilidad y viabilidad operativa.
- Juntas que gestionan el mayor volumen de casos a nivel nacional, debido a su impacto significativo en el sistema de calificación de invalidez y la necesidad de garantizar la eficiencia en la resolución de trámites.
- Juntas que iniciaron sus operaciones durante el año 2023, con el propósito de verificar la correcta implementación de los procedimientos desde su reciente conformación y detectar posibles necesidades de ajuste.

En cumplimiento de estos criterios, se realizaron visitas a las siguientes Juntas de Calificación de Invalidez: Bogotá y Cundinamarca, Antioquia, Bolívar, Cauca, Casanare, Cesar, Huila, Quindío y Tolima. Estas visitas permitieron obtener un diagnóstico actualizado de la situación de cada Junta, identificar oportunidades de mejora y establecer lineamientos para fortalecer su funcionamiento en el marco del Sistema de Seguridad Social en Colombia.

Para la vigencia 2025, se concertó, entre la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y el Grupo de Medicina Laboral, el cronograma de visitas a desarrollarse en el marco del cumplimiento de las funciones de esta dependencia. En dicho cronograma se estableció que, durante los meses de mayo a agosto del año 2025, se llevarán a cabo visitas técnicas y de seguimiento a las Juntas de Calificación de Invalidez, con el propósito de verificar el cumplimiento de la normatividad vigente,

así como de fortalecer los procesos de mejora continua.

Desarrollo del II Congreso Internacional de Medicina Laboral y II Congreso Internacional del Ejército Nacional.

El II Congreso Internacional de Medicina Laboral y el II Congreso Internacional del Ejército Nacional, se llevaron a cabo el 26 de julio de 2024 en el Hotel Tequendama, con la participación de expertos nacionales e internacionales en salud ocupacional, prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo. Este evento fue organizado por el Ministerio del Trabajo, Positiva ARL, el Ejército Nacional y la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), y contó con la presencia de destacados ponentes y panelistas, entre ellos el Presidente del Tribunal Andino, quien brindó su perspectiva sobre la normativa regional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Durante la jornada, se abordaron temas clave como la gestión de la salud en entornos laborales exigentes, la rehabilitación de trabajadores y miembros de las Fuerzas Militares, así como avances normativos y tecnológicos en medicina laboral. Se discutieron estrategias para fortalecer la protección y el bienestar de los trabajadores en diversos sectores, incluyendo el ámbito militar. Entre los invitados destacados se contó con la participación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España, el Consejo Directivo del Colegio de Gestión de Riesgo y Desastres del Ejército de Perú, así como Magistrados expertos en materia de Riesgos Laborales, quienes aportaron su conocimiento y experiencia en la discusión de temas fundamentales para el desarrollo de la medicina laboral.

El congreso reafirmó el compromiso interinstitucional con la actualización y mejora continua en la gestión de la salud laboral, promoviendo el intercambio de conocimientos y la implementación de mejores prácticas en beneficio de los trabajadores y del sistema de seguridad social en Colombia.

Capacitación a 5.153 personas en riesgos laborales para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Capacitación en riesgos laborales para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, realizada el 28 de abril de 2025, en la cual se contó con 320 participantes y el cual tuvo por objetivo brindar actualización normativa y jurisprudencial en materia de riesgos laborales. Se buscó fortalecer el conocimiento técnico-jurídico y aportar al desarrollo del contenido de la Submesa de Aseguramiento Social, en el marco de los acuerdos del paro cívico de Buenaventura.

Se llevo a cabo la II Conferencia Internacional realizada el 29 de abril de 2025 con la participación de 580 personas y la cual tuvo como objetivo la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, con enfoque en los avances tecnológicos y su aplicación en el ámbito de la salud ocupacional.

Se adelantaron, 5 sesiones para la Socialización de la Resolución 1843 de 2025 – Evaluaciones Médicas Ocupacionales, con la participación de 3.233 participantes.

En el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevó a cabo el Primer Simposio de Salud Emocional, realizado el día 06 de mayo, de manera híbrida con 950 personas socializadas en la normativa y jurisprudencia en riesgos laborales.

Se capacitaron a los miembros del comité local de seguridad y salud en el trabajo de Barrancabermeja, referente a la clasificación de riesgos laborales, dirigida a los Funcionarios de la Dirección Territorial de Barrancabermeja, realizado el 15 de mayo con la participación 70 asistente y cuyo objetivo fue socializar la clasificación de clase de riesgos laborales de acuerdo con la clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, así como cobertura en las prestaciones económicas y asistenciales en caso de accidente de trabajo teniendo en cuenta la clasificación del trabajador.

Desarrollo del III Congreso Internacional en Seguridad y Salud en el Trabajo con un Enfoque Global que impacto a 4.914 actores de la Seguridad Social.

El III Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con un Enfoque Global, realizado el 25 de julio de 2025 en el Teatro G12 de la ciudad de Bogotá D.C., fue organizado conjuntamente por Positiva Compañía de Seguros S.A., el Ejército Nacional de Colombia, el Ministerio del Trabajo y la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Este encuentro se consolidó como un espacio técnico y académico de alto nivel, orientado a fomentar el diálogo intersectorial, el análisis prospectivo y el intercambio de conocimientos en torno a la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo. Contó con la participación de 1.700 asistentes presenciales y 3.214 asistentes virtuales, reflejando el alcance y la pertinencia de la temática, así como el interés creciente por fortalecer la cultura preventiva desde la evidencia, la cooperación técnica y el compromiso gubernamental.

Se desarrollaron seis conferencias magistrales que abordaron asuntos clave para la SST, combinando enfoques jurídicos, técnicos, sociales y tecnológicos. Los temas tratados incluyeron: la seguridad y dignidad en la minería; la supranacionalidad de las normas en SST con la participación de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), la ALADI, el Tribunal de Justicia de la CAN y el Parlamento Andino.

Fortalecimiento de la inclusión social y laboral de la población privada de la libertad, mediante la estandarización y regulación de las condiciones del trabajo penitenciario.

La Resolución 684 de 2024 establece los lineamientos técnicos, administrativos y operativos para la organización, ejecución y supervisión del trabajo penitenciario en Colombia. Su objetivo es garantizar que las actividades laborales desarrolladas por las personas privadas de la libertad se realicen bajo condiciones dignas, seguras y acordes con sus capacidades, promoviendo su resocialización y reintegración a la sociedad. El Proyecto de ABC del trabajo penitenciario que se está desarrollando

detalla los requisitos para la vinculación a actividades productivas, los derechos y deberes de los internos, la remuneración, los beneficios penitenciarios asociados y la articulación con programas de formación laboral y educación, todo en el marco de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y trabajo decente.

Fortalecimiento de la cooperación regional y el intercambio de conocimientos en materia de seguridad social y riesgos laborales.

En el marco de las actividades desarrolladas bajo la Presidencia Pro Tempore del Estado Plurinacional de Bolivia en el Comité Andino de Asuntos de Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST), la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo de Colombia participó en diversos eventos y actividades internacionales durante la vigencia 2024, entre las que se resalta el I Encuentro Internacional de la CAN sobre Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo – 13 y 14 de junio de 2024 y el Congreso Internacional en Procesos de Calificación de Origen y de Pérdida de Capacidad Laboral en septiembre de 2024.

De igual manera durante la vigencia 2024, en el marco de la Presidencia Pro Tempore del CAASSST, Bolivia gestionó la oferta académica de la "Maestría Internacional en Seguridad Social y Seguridad en el Trabajo" en conjunto con la Universidad Andina Simón Bolívar, como parte de este programa, se otorgó una beca del 80 % para funcionarios y contratistas de las entidades que hacen parte del CAASSST. Gracias a esta iniciativa, varios funcionarios y contratistas de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo de Colombia están cursando esta maestría, con el objetivo de fortalecer sus competencias técnicas y conocimientos en materia de seguridad social y riesgos laborales.

De otro lado, en cumplimiento de los requerimientos de la Presidencia Pro Tempore de Bolivia del CAASSST, el 7 de julio de 2024, Colombia remitió el artículo científico "De la Supranacionalidad de las Normas de la Comunidad Andina de Naciones – CAN en Colombia" con el objetivo de contribuir al análisis y desarrollo de la normativa supranacional en el ámbito de la seguridad social y SST en la Comunidad Andina de Naciones (CAN).

Fortalecimiento del Sistema de Información del Sistema General de Riesgos Laborales.

El sistema de información del Sistema de Riesgos Laborales representa un avance significativo en la digitalización de procesos del Ministerio del Trabajo, desarrollado bajo contrato interadministrativo con la Agencia Nacional Digital, este fue entregado en abril de 2022 y adoptado oficialmente mediante la Resolución 3076 del 29 de julio de 2022. Entre los principales módulos destacados se encuentran:

Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

La herramienta ha transformado la manera en que las empresas reportan sus autoevaluaciones de estándares mínimos ha demostrado un impacto sustancial en términos de reporte. Las cifras muestran un crecimiento exponencial: de 6.652 autoevaluaciones en 2019 a 129.779 en 2023 y en el 2024 a 158.233 lo que representa un incremento de más del 2.379% en cinco años.

Para el presente año con las cifras reportadas de forma preliminar, se registra un incremento del 18% en el número de autoevaluaciones respecto al año anterior. No obstante, se identifica una oportunidad de mejora en los plazos de reporte, sugiriendo que estos puedan distribuirse a lo largo del año en lugar de concentrarse en diciembre y enero, periodos que presentan complicaciones administrativas, operativas y técnicas para la Dirección de Riesgos tal como se materializó el riesgo este año en donde el sistema tuvo que salir a operación sin mantenimiento y sin el recurso humano para administrarlo.

Comisiones y Red de Comités:

Este módulo representa un avance importante en la digitalización de los procesos administrativos relacionados con las comisiones del sistema de riesgos laborales. El módulo permitirá a las comisiones registrar digitalmente sus actas de reunión, planes de trabajo y seguimiento a la ejecución de estos. La implementación inició con una fase piloto ejecutada con las secretarías técnicas de las Comisiones durante el mes de diciembre del 2024. Actualmente se encuentra en fase de ingesta de datos y estabilización.

Juntas de Calificación de Invalidez:

Este módulo representa un avance significativo en la digitalización de los procesos de calificación. El desarrollo ha seguido un proceso riguroso que incluye presentaciones preliminares al grupo de Medicina laboral, ajustes basados en observaciones normativas, y capacitaciones a las juntas durante el segundo semestre de 2024. El proceso de implementación comenzó en noviembre con el cargue por parte de la junta del Meta. En diciembre se presentó una incidencia que no permite continuar el proceso, para lo cual se requiere realizar el ajuste al módulo, pero no se cuenta con el recurso para realizarlo.

Durante el periodo de junio de 2024 a mayo de 2025, la Red Nacional de Formalización Laboral atendió a noventa (93) municipios de 30 departamentos y el Distrito Capital, junto a acciones nacionales en las que participaron 24.816 personas.

Se planean y coordinan sesiones de trabajo con las dependencias del Ministerio y entidades adscritas para concertar la oferta y actividades del Plan de Acción trimestral. Las actividades se enfocan en:

- Activación Rutas Empleabilidad: Identificación de vacantes y promoción de ofertas laborales.
- Prevención de conflictos laborales: Asesoría y talleres sobre normatividad laboral.

- Fomento de micronegocios: Herramientas de financiación inclusiva. § Apoyos e incentivos para empleo formal: Talleres y difusión de programas.
- Formación y capacitación: Programas como Full Popular, CampeSena, Empleos para la Vida.
- Certificación de competencias laborales: Brindadas por la Dirección de Movilidad y Formación y el SENA.
- Promoción de equidad de género y campañas contra el trabajo infantil: Implementación de Equipares Rural.
- Promoción de mecanismos de protección a la vejez: Programa BEPS de Colpensiones; Fondo de Solidaridad Pensional.

Las acciones desarrolladas promueven las políticas activas de generación de empleo, sensibilización y orientación a empresarios acerca de los beneficios de la formalización laboral, la oferta deducciones tributarios e incentivos económicos por la creación y permanencia de nuevos empleos.

La Subdirección de Subsidio Familiar - SSF del Ministerio del Trabajo ha venido acompañando activamente a las 42 Cajas de Compensación Familiar – CCF del país, en el proceso de implementación del Sistema de Afiliación Transaccional – SAT en sus tres fases: i) Dependientes, ii) Independientes y Pensionados y iii) Afiliación por Primera Vez, generando desarrollo, seguimiento y control entorno a la validación de la información.

El Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, creó el Sistema de Afiliación Transaccional - SAT, como un conjunto de procesos, procedimientos e instrumentos de orden técnico y administrativo que dispone y administra el Ministerio de Salud, para registrar, reportar y consultar, en tiempo real, los datos de la información básica y complementaria de la afiliación y sus novedades en el Sistema General de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar.

- **NIVEL DE AVANCE DE LAS CCF EN LA FASE UNO DE DEPENDIENTES:** En la actualidad las 42 CCF a Nivel nacional están activas en la fase uno del SAT, con los 11 servicios disponibles.
- **NIVEL DE AVANCE DE LAS CCF EN LA FASE DOS DE INDEPENDIENTES Y PENSIONADOS:** Esta fase depende de la Resolución 2134 de 2021, la cual establece cargue de información masivo al SAT, con el fin de poner a producción los servicios ya desarrollados por cada una de las CCF, estamos a espera de la respuesta del Ministerio de Salud y Protección Social, sobre el desarrollo de los lineamientos de dicha resolución.
- **NIVEL DE AVANCE SEGÚN POBLACIÓN AFILIADA A LAS CCF EN LA FASE TRES DE AFILIACION POR PRIMERA VEZ:** En la actualidad 39 CCF están activas en el proceso de Afiliación por Primera Vez al SAT, esto corresponde al 98,8% de la población afiliada al sistema con una cobertura de 21.178.758 entre personas afiliadas y sus beneficiarios, las tres CCF restantes corresponden al 1,2% que equivale a 257.231 entre personas afiliadas y sus beneficiarios, se encuentran en estado de pruebas para alinear el servicio.

ESTADO DE LAS CCF	% POBLACIÓN AFILIADA
CAJAS EN PRODUCCIÓN	98,8%
CAJAS CERTIFICADAS Y LISTAS PARA ENTRAR EN PRODUCCIÓN	0 %
CAJAS EN PRUEBAS DE CONEXIÓN	1,2%
CAJAS EN PROCESO DE CONTRATACIÓN O DESARROLLO IN HOUSE	0 %
TOTAL	100%

Fuente: SSF – MinTrabajo

Consejos directivos de las Cajas de Compensación Familiar: A partir de lo indicado en la Resolución 0474 del 2019 el procedimiento para la postulación, selección y designación de los representantes de los trabajadores en los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar (CCF), recae sobre el Ministerio de Trabajo y en particular en la Subdirección de Subsidio Familiar, quien hace las veces de Secretaría Técnica del comité de análisis y evaluación conformado por la/el Ministro de Trabajo y sus Viceministros. En el marco de este comité, se realizan las designaciones a las CCF, dicha designación se realiza una vez el periodo estatutario de cada CCF se vence, conforme lo indicado en los estatutos definidos en cada caso y en cumplimiento a lo indicado en la norma. Para la vigencia 2025 se tiene programado realizar designación en 11 Cajas de Compensación Familiar, las cuales son:

- COMFABOY
- COMFACALDAS
- COMFACAUCA
- COMFAORIENTE
- COMFANORTE
- COMFENALCO QUINDIO
- COMFAMILIAR RISARALDA
- CAJASAN
- CAJASAI
- CAFASUR
- COMFACA

A la fecha, el Ministerio del Trabajo continúa realizando reuniones con cada una de las Cajas de Compensación Familiar con la finalidad de recopilar información relevante frente al desarrollo del sistema y así generar lineamientos y mesas de trabajo técnicas de la mano del Ministerio de Salud y Protección Social.

Asistencias Técnicas a Cajas de Compensación Familiar: El objetivo de las asistencias técnicas desde la Subdirección de Subsidio Familiar es realizar seguimiento a la implementación de la política pública que se dicta en la subdirección, además de socializar los nuevos planes y programas que se vienen trazando desde el Ministerio de Trabajo con los actores del Sistema de Subsidio Familiar. Los temas estratégicos que se tratan en cada una de las asistencias están en el marco de temas como FONIÑEZ, Veteranos, Microcréditos, Consejos Directivos, MPC, SAT entre otros.

Durante estas asistencias se priorizan las CCF que no fueron visitadas en la vigencia inmediatamente anterior, donde el objetivo primordial es generar un relacionamiento

directo con las CCF y construir de manera mancomunada los programas que se requieren en el Sistema de Subsidio Familiar.

Vigencia	Asistencias virtuales	Asistencias presenciales
2024	600	14
2025	122	6

Fuente: SSF - MinTrabajo

Para la vigencia 2025, se tiene programado asistir técnicamente a un total de 30 Cajas de Compensación Familiar, de manera presencial para continuar con el objetivo propuesto.

iVigilamos que los aportes parafiscales se apliquen en inversiones para el bienestar de los trabajadores, su núcleo familiar y empresas afiliadas!

La Superintendencia del Subsidio Familiar durante el segundo semestre de 2024 y primer semestre de 2025, dentro de sus funciones de IVC presentó los siguientes logros:

Se estudiaron 232 proyectos de inversión de 37 Cajas de Compensación Familiar - CCF, por valor de \$872.961 millones, en las modalidades ampliación de infraestructura, capitalizaciones, fondos de crédito, modificaciones adecuaciones y mejoras a instalaciones, negociación de acciones, negociación de bienes inmuebles y proyectos en construcción.

Inversiones cajas de compensación familiar - 2024 (jul a dic) - 2025 (ene - jul)

MODALIDAD DE LOS PROYECTOS	VALOR TOTAL	PARTICIPACIÓN
AMPLIACIÓN DE INFRAESTRUCTURA	2.883.000.000	0,33%
CAPITALIZACIONES	7.253.199.547	0,83%
FONDOS DE CRÉDITO	178.300.573.320	20,42%
MODIFICACIONES, ADECUACIONES Y MEJORAS	50.182.407.500	5,75%
NEGOCIACIÓN DE ACCIONES	20.542.253.000	2,35%
NEGOCIACIÓN DE BIENES INMUEBLES	22.790.142.235	2,61%
PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN	591.010.140.076	67,70%
TOTAL	872.961.715.678	100,00%

Fuente: Superintendencia Delegada de Estudios Especiales y Evaluación de Proyectos

Los estudios determinaron que las modalidades de inversión se focalizan en mayor porcentaje para infraestructura (Proyectos en construcción) y Fondo de créditos que demandan los trabajadores afiliados, logrando encontrar que dichas inversiones se ajustaron a los lineamientos legales para la formulación de proyectos de inversión que exige este ente de control y vigilancia para el beneficio de la población afiliada.

iVigilamos en sitio que las inversiones de las Cajas de Compensación Familiar lleguen adecuadamente al trabajador colombiano!

Se realizaron visitas especiales de seguimiento a inversiones realizadas a 37 Cajas de Compensación Familiar (88% de las 42 Cajas de Compensación Familiar).

Durante el segundo semestre del 2024, se auditó y verificó en sitio las inversiones ejecutadas del segundo semestre de 2023 y primer semestre de 2024 por valor de \$919.736 millones, que permitieron los siguientes resultados:

- Descentralización en la prestación de servicios en las sedes departamentales de las Cajas de Compensación Familiar visitadas, que facilitó el acceso a los servicios de los afiliados y usuarios en general.
- Impactos positivos en la calidad para la prestación de los servicios.
- Mejoramiento en la calidad de vida y bienestar para trabajadores afiliados y sus familias.

Se visitaron 22 Cajas de Compensación Familiar para auditar una muestra de sus inversiones realizadas en el segundo semestre de 2024, por valor de \$1.174.307.980.567. Se logró determinar que dichas inversiones se ajustaron a los objetivos formulados en los proyectos y se evidenció la apertura de obras y servicios para el beneficio de los afiliados y usuarios en general.

Visitas especiales 2024 (sem. Ii)

CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	VALOR MUESTRA SELECCIONADA
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ATLÁNTICO – COMFAMILIAR ATLANTICO	\$ 13.905.000.000
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFAMILIAR HUILA	\$ 98.619.141.849
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE FENALCO: ANDI COMFENALCO CARTAGENA	\$ 32.326.120.904
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI COMFANDI	\$ 203.615.268.432
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CHOCO COMFACHOCO	\$ 2.216.322.218
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFENALCO VALLE DE LA GENTE	\$ 18.300.000.000
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA CAFABA	\$ 3.600.038.678
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	\$ 288.543.138.769
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BOYACA – COMFABOY	\$ 30.770.805.975
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL TOLIMA COMFATOLIMA	\$ 1.496.795.530
CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR CAJASAN	\$ 54.688.345.193
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANQUILLA-COMBARRANQUILLA	\$ 4.675.529.545
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA - COMFACUNDI	\$ 1.260.000.000
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CALDAS – CONFA	\$ 56.358.841.489
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAMPESINA COMCAJA	\$ 15.651.312.130
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CÓRDOBA COMFACOR	\$ 13.834.351.392
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA ISLAS -CAJASAI	\$ 835.448.147
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL MAGDALENA -CAJAMAG	\$ 6.010.000.000
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO TOLIMA,	\$ 5.157.703.702
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA	\$ 228.412.899.440
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM	\$ 80.757.755.022
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR REGIONAL DEL META-COFREM	\$ 13.273.162.152
TOTAL	\$ 1.174.307.980.567

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar- SIGER,2025

Se visitaron seis Cajas de Compensación Familiar para auditar una muestra de sus inversiones realizadas en el primer semestre de 2025, por valor de \$109.944 millones. Se logró determinar que dichas inversiones se ajustaron a los objetivos

formulados en los proyectos y se evidenció la apertura de obras y servicios para el beneficio de los afiliados y usuarios en general.

VISITAS ESPECIALES 2025 (SEM. I a jul 31)

CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	VALOR MUESTRA SELECCIONADA
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA	19.015.165.078
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA - CAFABA	4.046.632.050
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL NORTE COMFANORTE	10.668.910.180
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO	33.954.539.315
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE	1.288.851.229
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ARAUCA COMFIAR	3.736.167.378
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFAMILIAR RISARALDA	40.970.846.956
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR COMFAMILIAR	214.134.118
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CAQUETA COMFACA	2.729.631.339
TOTAL	\$ 265.748.542.220

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar- SIGER,2025

¡Aplicación de los aportes parafiscales en servicios y programas sociales!

Se estudiaron 232 proyectos de inversión de 37 Cajas de Compensación Familiar por valor de \$909.039 millones que se aplicaron para los servicios de Crédito social, Cultura, Educación formal, Recreación Deporte y Turismo, Salud y servicios Administrativos.

SERVICIO	VALOR TOTAL	PARTICIPACIÓN
ADMINISTRACIÓN	115.324.900.977	12,69%
CREDITO SOCIAL	133.940.817.600	14,73%
CULTURA	2.050.631.184	0,23%
EDUCACIÓN FORMAL	132.907.727.239	14,62%
RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO	515.054.814.741	56,66%
SALUD	9.760.819.789	1,07%
TOTAL	909.039.711.530	100,00%

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar- SIGER,2025

Los estudios determinaron que las inversiones por servicios sociales se focalizan en mayor porcentaje para **Recreación Deporte y Turismo, Crédito Social Educación Formal y Administración**, lográndose concluir que las inversiones adelantadas con recursos parafiscales están beneficiando a los trabajadores afiliados en los diferentes servicios y programas ofrecidos por las cajas de compensación familiar.

¡Estudios especiales, un complemento de evaluación de inversiones con visión futurista!

En la Superintendencia del Subsidio Familiar se adelantaron dos (2) estudios especiales durante el segundo semestre de 2024 y primer semestre de 2025:

Primer estudio: Estudio Inversiones en capitalización y participación accionaria.

El estudio contratado respondió a la necesidad de la Superintendencia del Subsidio Familiar de contar con un análisis técnico que evaluó el uso de los recursos de las cajas de compensación durante el periodo 2013-2023. Se destinó recursos por una inversión de \$362 millones.

El estudio seleccionó 6 temas objeto de análisis: Salud EPS contributivo, Salud EPSS subsidiada, emprendimientos, Microcrédito, y Seguridad social.

Se determinó que las inversiones realizadas por las Cajas de Compensación Familiar seleccionadas (Compensar, Colsubsidio, Comfama, Comfenalco Cartagena y Comfenalco Antioquia), las inversiones en capitalizaciones y participación accionaria desde la **perspectiva financiera** no fueron rentables y generaron pérdidas de valor a las cajas de compensación familiar, mientras que la evaluación **costo-beneficio social** demostró un impacto positivo en los servicios objeto de estudio.

Este análisis dejó insumos a esta Superintendencia para revisar la conveniencia de las inversiones en capitalización y participación accionaria que hacen las cajas de compensación familiar con el fin de recomendar buenas prácticas y defender los recursos del sistema del subsidio familiar en favor de los beneficiarios.

Segundo estudio: Inversiones en Infraestructura para Educación Formal.

El estudio demandó una inversión por \$361.828.650 M/CTE y se demostró que las inversiones en infraestructura educativa fueron acertadas ya que los estudiantes de colegios de las cajas de compensación familiar presentaron un desempeño académico superior, menores tasas de deserción y mayores expectativas de continuar a la educación superior, logros atribuidos a una mejor infraestructura, prácticas pedagógicas innovadoras y entornos de inclusión para población en condición de vulnerabilidad.

Se observó que las inversiones realizadas por las Cajas de Compensación Familiar seleccionadas (Caja de Compensación Familiar Regional del Meta COFREM, Comfamiliar Nariño, Comfamiliar Cartagena, Colsubsidio, Comfamiliar Huila y Caja de compensación Familiar de San Andrés Islas CAJASAI), en proyectos de infraestructura propia en sus sedes educativas para educación formal generan un beneficio directo a la población educativa de las cajas de compensación familiar.

El estudio dejó aportes a la entidad para recomendar las inversiones en infraestructura educativa en beneficio de la población educativa afiliada a las cajas de compensación familiar.

¡Tendencias estadísticas para la toma de decisiones en el sistema de subsidio familiar!

El Registro de la información estadística del sistema de subsidio familiar comprende información de afiliación, aportes parafiscales, coberturas en servicios y programas sociales, infraestructura y recurso humano de las Cajas de Compensación Familiar.

Frente a la población afiliada, el sistema del subsidio familiar aumentó el número de trabajadores afiliados en un 1% desde el segundo semestre de 2024 al primer semestre de 2025. Y de manera inversa, para este mismo periodo disminuyó el número de personas a cargo en un -0.1 %. Se observó igualmente, un aumento del 2% en el número de empresas afiliadas, como se evidencia en el siguiente cuadro:

AÑO	VARIABLE MATRIZ	EMPRESAS AFILIADAS	AFILIADOS	PERSONAS A CARGO	COBERTURA SERVICIOS SOCIALES
	MES DEL AÑO				
2024	Julio	808,740	10,638,213	10,273,093	42,014,980
	Diciembre	815,727	10,522,860	10,011,831	
2025	Enero	818,299	10,380,836	9,880,334	
	Junio	831,707	10,630,885	9,999,498	

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar- SIGER,2025

Con el comportamiento de tendencias y variaciones presentado en el sistema del subsidio familiar se logró brindar información estadística a los diversos grupos de interés, tanto internos como externos, para toma de decisiones.

¡Tendencias estadísticas para la toma de decisiones en el sistema de subsidio familiar!

El registro de coberturas y focalización en servicios reportó 42.014.980 de personas que utilizaron diversos servicios sociales de julio 2024 a junio 2025. El servicio de **Recreación** fue el de mayor demanda por los afiliados con el 60% del total de los usos.

CATEGORÍA	CATEGORÍA A	CATEGORÍA B	CATEGORÍA C	CATEGORÍA D	TOTAL
	HASTA 2 SMMLV	ENTRE 2 A 4 SMMLV	MÁS DE 4 SMMLV	OTROS	
Participación (%)	43%	12%	3%	42%	100%

Afiliados	58%
No afiliados	42%
Total	100%

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar- SIGER,2025

Estas estadísticas permiten evidenciar que la población que accede a los servicios de Recreación de las Cajas de Compensación Familiar corresponde a afiliados con menores ingresos de las categorías A (Hasta 2 SMMLV) y B (Entre 2 a 4 SMMLV).

Al determinarse que el servicio con mayor uso de las Cajas de Compensación Familiar (Recreación) está enfocado a los afiliados con menores ingresos, se observó que se cumple con la redistribución del ingreso en beneficio para los trabajadores con menores ingresos, lográndose así verificar el cumplimiento de uno de los deberes misionales asignados a la entidad.

Identificación, evaluación y priorización de los riesgos que podrían materializarse afectando la sostenibilidad del Sistema de Subsidio Familiar.

La Superintendencia llevó a cabo 38 visitas ordinarias de inspección a las Cajas de Compensación Familiar, teniendo en cuenta el Plan Anual de Visitas, priorizando las Cajas de Compensación con mayores indicadores de riesgos, en las cuales se identificaron 419 observaciones relacionadas con aspectos jurídicos, financieros, Fondos de Ley y servicios sociales. Estas observaciones dieron lugar a la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento individualizados, suscritos con cada entidad visitada, con el objetivo de verificar el correcto funcionamiento y el cumplimiento de las normas que regulan el sistema de subsidio familiar, la gestión de los aportes del 4%, la administración de los recursos parafiscales, la prestación de los servicios y la entrega de los beneficios a los trabajadores y sus familias.

Como parte de este proceso, se trasladaron 79 observaciones a la Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales, para su análisis y actuación conforme a sus competencias.

Estas acciones han sido fundamentales para garantizar un sistema de inspección y vigilancia más riguroso y efectivo, promoviendo la transparencia, la confianza y la credibilidad en los programas y servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar. Gracias a esta gestión, se ha logrado una mayor eficiencia operativa y una relación más cercana con los ciudadanos y demás grupos de interés del sistema de subsidio familiar, consolidando así un entorno laboral más justo y equitativo.

NOMBRE DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	OBSERVACIONES REALIZADAS	TRASLADOS OBSERVACIONES A MEDIDAS ESPECIALES
2do SEMESTRE 2024		
COMFENALCO ANTIOQUIA	16	2
COMFATOLIMA	17	0
CAJAMAG	2	0
CONFA	3	0
COMFACA	20	4
CAJASAI	21	0
COMFENALCO TOLIMA	15	0
COMFAMILIAR HUILA	5	0
CAJACOPI	8	0
COMFAMILIAR ATLÁNTICO	11	0
COMFAMILIAR PUTUMAYO	10	0
COMFANDI	8	2
COMFENALCO VALLE	9	0
COMFIAR ARAUCA	10	1
COMFABOY	18	1
COMFAMILIAR CARTAGENA	59	38
COMFACESAR	8	0
CAFAM	10	0
CAJASAN	6	0
COMFENALCO SANTANDER	3	0
COMCAJA	22	3
COMFACOR	9	1
COMFENALCO CARTAGENA	3	0
COMBARRANQUILLA	5	0
1er SEMESTRE 2025		
COMFIAR ARAUCA	2	3

COMFAMILIAR RISARALDA	14	1
COMPENSAR	18	2
CHOMFACHOCO	8	1
COMFACUNDI	17	8
COMFACASANARE	4	0
COMFAORIENTE	3	0
COMFACUNDI	25	5
COMFACASANARE	11	6
COMFAMILIAR ATLANTICO	9	1
CAFASUR	10	0
COMFENALCO QUINDIO	En términos	En términos
COMFANORTE	En términos	En términos
COMFAMA	En términos	En términos
COFREM	2	3
TOTAL	419	79

Fuente: Superintendencia Delegada para la Gestión

Impacto del Subsidio Monetario y Fortalecimiento del Sistema de Compensación Familiar.

Durante las vigencias 2024 y 2025, la Superintendencia expidió dos actos administrativos clave —las Resoluciones 075 de 2024 y 084 de 2025— mediante los cuales se fijó la cuota monetaria del subsidio familiar. Gracias a estas disposiciones, las Cajas de Compensación Familiar del país otorgaron subsidios monetarios por un valor total de \$2,9 billones de pesos, cifra generada por nuestro aplicativo SIGER (Sistema de Información Gerencial), beneficiando a cerca de 5 millones de trabajadores y sus familias. Esta medida representó un alivio económico significativo para los hogares de menores ingresos, fortaleciendo el poder adquisitivo y la calidad de vida de millones de colombianos.

En el marco de sus funciones de inspección y vigilancia, esta Superintendencia ha impulsado avances importantes en la gestión de las Cajas de Compensación, logrando:

- Reducción en el valor de la prescripción de subsidios monetarios, promoviendo una mayor eficiencia en la entrega de recursos.
- Unificación y optimización de los medios de pago de la cuota monetaria, facilitando el acceso oportuno y seguro a los beneficios por parte de los trabajadores afiliados.

Estas acciones consolidan un sistema de subsidio familiar más transparente, equitativo y centrado en el bienestar del trabajador, reafirmando el compromiso institucional con el desarrollo social y económico del país.

CUOTA MONETARIA		
DEPARTAMENTOS	AÑO 2024	AÑO 2025
Antioquia	54.345	63.953
Atlántico	45.726	52.700
Bolívar	45.101	51.582

CUOTA MONETARIA		
DEPARTAMENTOS	AÑO 2024	AÑO 2025
Boyacá	52.304	54.362
Caldas	52.810	61.059
Cauca	55.006	63.633
Caquetá	53.482	63.745
Cesar	40.446	51.279
Córdoba	52.778	60.335
Cundinamarca	55.944	65.041
Chocó	49.892	54.558
La Guajira	44.756	51.187
Huila	51.175	47.145
Magdalena	44.491	50.980
Meta	49.919	58.544
Nariño	52.430	59.454
Norte de Santander	50.268	58.834
Santander	49.428	57.846
Sucre	46.591	63.538
Quindío	53.213	64.866
Risaralda	59.001	66.680
Tolima	50.895	59.291
Valle del Cauca	56.143	65.144
Putumayo	54.905	63.546
San Andrés	59.733	63.316
Amazonas	45.801	54.716
Arauca	57.175	69.555
Vichada	85.574	102.096
Guaviare	83.917	104.612
Vaupés	69.355	76.932
Guainía	83.177	88.938
Casanare	57.774	53.954

Fuente: Dirección Gestión Financiera y Contable

Promovimos el incremento de las coberturas de los servicios y programas sociales ofertados a la población trabajadora de cada región del país para su bienestar familiar.

Durante las vigencias 2024 y 2025, las Cajas de Compensación Familiar beneficiaron a más de 20 millones de personas mediante la prestación de servicios, programas sociales y la ejecución de recursos provenientes de los Fondos de Ley, entre ellos:

- FOVIS: Fondo de Vivienda de Interés Social
- FONIÑEZ: Fondo para la Atención Integral a la Niñez y Jornada Escolar Complementaria
- FOSFEC: Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante

Este impacto fue posible gracias al trabajo articulado con la Superintendencia, que, en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control (IVC), implementó un conjunto de acciones estratégicas, tales como:

- Monitoreo permanente a través del sistema de información SIMON-SIGER
- Realización de visitas ordinarias de inspección
- Ejecución de planes de capacitación técnica

- Análisis de informes periódicos de gestión
- Seguimiento riguroso a planes de mejoramiento institucional

Estas acciones permitieron ampliar la cobertura y mejorar la focalización de los servicios sociales, priorizando a los trabajadores de menores ingresos. Además, se logró un incremento en la entrega de subsidios, tanto en modalidad de demanda, oferta y en especie, beneficiando directamente a la población afiliada y extendiendo el alcance a grupos vulnerables mediante los fondos de destinación específica.

Este esfuerzo conjunto reafirma el compromiso del sistema de compensación familiar con el bienestar de los trabajadores colombianos, promoviendo la equidad, la inclusión social y el desarrollo sostenible del país.

"Control legal riguroso para el fortalecimiento del Gobierno Corporativo de las Cajas de Compensación Familiar"

La Superintendencia del Subsidio Familiar ha consolidado importantes avances en la vigilancia y fortalecimiento del sistema del subsidio familiar, con un impacto significativo en el sector trabajo. A través de un riguroso proceso de evaluación jurídica de los estatutos y actos de elección de las Cajas de Compensación Familiar, ha garantizado el cumplimiento estricto de los requisitos legales, evitando la invalidez de decisiones institucionales y fortaleciendo la legitimidad de sus órganos de gobierno.

Este control ha sido fundamental para asegurar la idoneidad de los directivos, prevenir conflictos de interés y promover una gestión basada en la transparencia, la equidad y la participación. Gracias a estas acciones, se ha protegido el uso adecuado de los recursos parafiscales, asegurando que estos cumplan su propósito social y laboral.

Además, la Superintendencia ha contribuido a generar mayor seguridad jurídica, estandarizar buenas prácticas de gobernanza y mejorar la sostenibilidad del sistema. Estos logros no solo fortalecen la institucionalidad del régimen del subsidio familiar, sino que también aportan a la estabilidad y equidad del mercado laboral colombiano. Entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de julio de 2025, la Superintendencia del Subsidio Familiar fortaleció significativamente la legalidad, la transparencia en el sector trabajo, mediante la gestión de 123 procesos clave relacionados con funciones de registro, aprobación e inspección legal en las Cajas de Compensación Familiar.

Este ejercicio sostenido de control legal ha generado avances concretos:

- Supervisión rigurosa de decisiones corporativas: Se aprobaron o improbaron 46 decisiones de asambleas ordinarias y extraordinarias, garantizando que los órganos de decisión actúen conforme a la ley y fortaleciendo la legitimidad institucional de las Cajas.
- Fortalecimiento del control interno y la rendición de cuentas: Se tramitaron 44 registros de revisores fiscales principales y suplentes y 1 contralor interventor, asegurando la vigilancia financiera y el cumplimiento de los principios de transparencia y responsabilidad.

- Garantía de idoneidad en cargos directivos: Se registraron 25 directores administrativos, 6 consejeros directivos y 1 representante legal ante autoridades judiciales, verificando el cumplimiento de criterios de legalidad, experiencia y ética en la gestión del subsidio familiar.
- Consolidación de una inspección técnica y permanente: Este enfoque ha reforzado la confianza institucional y promovido el buen gobierno dentro del sistema, asegurando una administración eficiente y sostenible de los recursos parafiscales.

Estos logros reflejan el compromiso de la Superintendencia con el fortalecimiento del sistema del subsidio familiar como pilar del bienestar laboral y la equidad social en Colombia.

RELACIÓN DE LOS REGISTROS Y ACTIVIDADES VIGILADAS, REGULADAS Y CONTROLADAS	No. DE PROCESOS TRAMITADOS	
	01/07/2024 A 31/12/2024	01/01/2025 A 31/07/2025
1. APROBACIÓN – IMPROBACIÓN DE LAS DECISIONES DE LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS 2024 EJECUTORIADAS 2024	35	–
2. APROBACIÓN – IMPROBACIÓN DE LAS DECISIONES DE LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS 2024 EJECUTORIADAS 2025	6	–
3. APROBACIÓN – IMPROBACIÓN DE LAS DECISIONES DE LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS 2025 EJECUTORIADAS 2025	–	5
4. REGISTRO DE NOMBRAMIENTOS DE DIRECTORES ADMINISTRATIVOS PRINCIPALES Y SUPLENTE DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	13	8
5. REGISTRO DE NOMBRAMIENTOS DE REVISORES FISCALES PRINCIPALES Y SUPLENTE DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	37	7
6. REGISTRO DE NOMBRAMIENTOS DE CONTRALOR INTERVENTOR DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	-	1
7. REGISTRO DE NOMBRAMIENTO CONSEJEROS DIRECTIVOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	6	–
8. REGISTRO DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE LEGAL ANTE AUTORIDADES JUDICIALES	–	1
TOTAL	97	26

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales

"Decisiones sancionatorias oportunas, legales y técnicas, para avanzar hacia una vigilancia y control más eficiente, justo y confiable."

Se han impulsado de manera efectiva las averiguaciones preliminares y la formulación de cargos, garantizando el respeto al debido proceso y la transparencia en la actuación de la Superintendencia. Entre los logros más relevantes se encuentran el incremento de decisiones de fondo, el uso estratégico de medidas como archivos, nulidades y resolución de recursos, y el impulso de expedientes rezagados.

La Superintendencia del Subsidio Familiar, a través del Grupo Interno de Responsabilidad Administrativa, consolida su función de garante de la legalidad y la transparencia en el sistema del subsidio familiar, mediante una gestión técnica, oportuna y con enfoque en resultados en los procesos administrativos sancionatorios.

Desde el 01 julio de 2024 al 31 de julio de 2025, se reportan **147 asuntos asignados**, de los cuales **132 fueron distribuidos en reparto** para sustanciación, garantizando la continuidad en el trámite de las actuaciones. Se mantienen en curso **233 procesos activos**, de los cuales **99 corresponden a investigaciones iniciadas** en la presente vigencia, evidenciando la capacidad institucional para abordar casos de diversa complejidad jurídica. Adicionalmente, se han proyectado **25 actos administrativos**, lo que refleja avances concretos en la resolución de actuaciones y en el fortalecimiento del control legal sobre las Cajas de Compensación Familiar.

Estos resultados confirman el fortalecimiento de la función sancionatoria como herramienta preventiva y correctiva, respaldada por criterios de rigor técnico y jurídico, que contribuye a la protección de los derechos de los trabajadores afiliados, a la transparencia en la administración de los recursos parafiscales y al cumplimiento estricto de la normatividad vigente.

"Inspección, vigilancia y control estratégico que protege la legalidad y la confianza pública en el Sistema de Subsidio Familiar"

La Superintendencia del Subsidio Familiar ha implementado un enfoque preventivo y estratégico basado en riesgos, mediante la adopción de medidas cautelares y vigilancia especial en 11 Cajas de Compensación Familiar, consolidando su papel como garante de la legalidad, la transparencia y la protección de los derechos de los trabajadores afiliados.

Durante el periodo evaluado, se llevaron a cabo:

- Intervenciones administrativas en 10 Cajas y vigilancia especial en (1) una, ajustando el nivel de intervención al riesgo real identificado, lo que ha permitido actuar de manera oportuna y proporcional frente a situaciones críticas.
- Nueve (9) visitas de inspección y vigilancia, acompañadas de análisis integrales y seguimiento a planes de mejoramiento, han sido clave para garantizar condiciones de gobernabilidad, legalidad y transparencia en las entidades intervenidas.

Estas acciones han permitido:

- Preservar los derechos de los afiliados, asegurando la continuidad y calidad de los servicios sociales que prestan las Cajas.
- Contener deterioros administrativos, evitando que se profundicen situaciones de riesgo que comprometan la sostenibilidad del sistema.
- Fomentar correctivos inmediatos, promoviendo la autorregulación, el cumplimiento normativo y la adopción de buenas prácticas de gestión.

Si bien persisten desafíos como la complejidad jurídica de algunos casos y el seguimiento a medidas prolongadas, la gestión ha sido eficaz para garantizar el uso adecuado de los recursos parafiscales y fortalecer la institucionalidad del sistema del subsidio familiar, en beneficio directo del sector trabajo y de millones de trabajadores colombianos.

A corte del 31 de julio de 2025, la Superintendencia del Subsidio Familiar ha mantenido una gestión técnica y rigurosa sobre 11 Cajas de Compensación Familiar

con medida cautelar vigente, distribuidas en 9 con intervención administrativa total, 1 con intervención parcial y 1 bajo vigilancia especial.

CAJA DE COMPENSACIÓN	CLASE DE MEDIDA	RESOL. INICIAL	PRORROGA	RESOL. PRORROGA	FECHA TERMINACIÓN
COMFAMILIAR HUILA	Intervención Administrativa Total	0469 de 25/07/2022	Si	0639 de 25/07/2023	25/07/2025
COMFAMILIAR CARTAGENA Y BOLIVAR	Intervención Administrativa Total	0387 de 26/06/2019	Si	0680 de 8/08/2023	8/08/2025
CAFABA	Intervención Administrativa Total	0042 de 20/01/2023	Si	059 de 20/01/2025	20/11/2025
COMFACOR	Intervención Administrativa Total	0129 de 7/03/2017	Si	0515 de 8/08/2022	31/12/2025
COMFIAR ARAUCA	Intervención Administrativa Total	0258 de 28/03/2023	Si	252 de 28/03/2025	28/03/2026
COMFACESAR	Vigilancia Especial	0594 de 30/06/2023	Si	253 de 28/03/2025	28/03/2026
COMFENALCO ANTIOQUIA	Intervención Administrativa Total	0789 de 15/09/2023	Si	0324 de 11/04/2025	11/04/2026
COMFAMILIAR NARIÑO	Intervención Administrativa Total	0312 de 27/05/2022	Si	0535 de 23/05/2025	26/05/2026
COMFAGUAJIRA	Intervención Administrativa Total	0780 de 11/11/2022	Si	0783 de 8/11/2024	8/11/2026
COMFACA	Intervención Administrativa Parcial	0277 de 31/03/2023	No	N/A	31/03/2025- Resolución 0864-27-11-2024- inicia procedimiento de levantamiento de la medida cautelar administrativa parcial
COMCAJA	Intervención Administrativa Total	0392 de 7/10/2005	No	N/A	INDEFINIDA

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales

Esta supervisión ha permitido avances concretos, entre los que se destacan:
Supervisión diferenciada y técnica: Se ha implementado un seguimiento especializado, sustentado en análisis jurídicos, financieros, contables y de gobernabilidad, lo que ha permitido tomar decisiones proporcionales al nivel de riesgo identificado en cada Caja de Compensación Familiar.

- Avance hacia la recuperación institucional: Se inició el procedimiento de levantamiento de la medida cautelar parcial en COMFACA, mediante la

Resolución 0864-2-21-1024 del 31 de mayo de 2025, reflejo del impacto positivo de las acciones correctivas implementadas.

- Fortalecimiento de la inspección directa: Se realizaron 8 visitas a Cajas con medida cautelar (6 en el segundo semestre de 2024 y 2 en el primer semestre de 2025), lo que ha permitido evaluar en terreno el cumplimiento de los planes de mejoramiento y ajustar las estrategias de intervención.
- Prórrogas fundamentadas en hallazgos críticos: Se determinaron 4 prórrogas de medidas cautelares (COMFAMILIAR HUILA, COMFAMILIAR CARTAGENA, COMFACOR y COMFAGUAJIRA), en respuesta a condiciones persistentes que requieren una supervisión continua para evitar riesgos mayores.
- Protección efectiva del recurso parafiscal (4%): Las acciones correctivas y preventivas han sido clave para garantizar el uso adecuado de los recursos del sistema, evitando su desvío o mal manejo.
- Estabilización institucional y continuidad en la prestación de servicios: Las medidas adoptadas han evitado el agravamiento de riesgos administrativos y han asegurado que los trabajadores y sus familias continúen recibiendo los beneficios del subsidio familiar.
- Reforzamiento del buen gobierno y la transparencia: Se ha preservado la legalidad en la toma de decisiones, promoviendo la autorregulación y el cumplimiento normativo en las entidades vigiladas.

Estas acciones consolidan las medidas cautelares como herramientas esenciales de control, legalidad y recuperación institucional, fundamentales para salvaguardar el sistema del subsidio familiar y fortalecer el bienestar del sector trabajo en Colombia. La facultad de intervenir afiliaciones o establecer vigilancia especial ha sido ejercida con criterio técnico y oportunidad, previniendo afectaciones a los derechos de los usuarios y reforzando la capacidad de respuesta ante riesgos críticos.

1.4.3 Garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores

"Por primera vez, el Estado colombiano avanza de manera articulada en el reconocimiento y la garantía de derechos mínimos para las personas que ejercen el trabajo sexual, incorporando un enfoque de derechos humanos y dignidad en las acciones institucionales."

El Ministerio del Trabajo lideró la primera Mesa Nacional Interinstitucional sobre trabajo sexual (24/09/2024), promoviendo el reconocimiento de derechos mínimos desde cada entidad del orden nacional. Como resultado, se construyó una memoria justificativa para sustentar las acciones institucionales orientadas a esta población. Entre 2024 y 2025 se han desarrollado múltiples espacios de diálogo: 5 mesas con lideresas, 3 con el Congreso, 1 nacional interinstitucional, 2 con universidades, 13 de capacitación a inspectoras, 9 con el Ministerio de Igualdad, 1 con la Secretaría Distrital de la Mujer y 4 con partidos políticos vinculados al trabajo sexual.

Trabajo doméstico remunerado con protección social y formalización. El Ministerio del Trabajo fortalece los derechos de las trabajadoras domésticas, promoviendo su formalización y protección social.

En alianza con la OIT, se avanzó en la implementación del Convenio 189 mediante una estrategia enfocada en sensibilización, capacitación y seguimiento interinstitucional. Se realizaron 8 charlas, 13 mesas técnicas y 5 Mesas de Seguimiento al Convenio en Bogotá, Santander, Cali, Medellín y Cúcuta. También se desarrollaron 5 charlas para empresas tercerizadoras, 5 capacitaciones a inspectoras e inspectores de trabajo y 5 mesas con trabajadoras. Con apoyo del Grupo Élite para la Equidad de Género, se promovieron acciones contra el acoso y la violencia de género, así como garantías laborales en 16 Direcciones Territoriales. Entre los logros: 90 visitas preventivas, 100 inspecciones, 250 acciones de promoción de la formalización, 23 encuentros con trabajadoras, 8 con empleadores, 37 jornadas pedagógicas y 10 mesas territoriales. Estas acciones impactaron a 2.200 personas en todo el país en el periodo de reporte.

Trabajo a distancia con enfoque en derechos e inclusión. El trabajo a distancia es una herramienta para garantizar inclusión laboral, protección social y derechos fundamentales.

Entre julio de 2024 y junio de 2025, el Ministerio del Trabajo ha promovido activamente las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, con énfasis en la protección de derechos de poblaciones vulnerables y sujetos de especial protección constitucional. Se han realizado 36 sesiones de sensibilización, promoción y orientación dirigidas a empleadores y trabajadores, fortaleciendo la igualdad de oportunidades, la no discriminación en el acceso al empleo y la garantía de derechos laborales. En cumplimiento de la Ley 1221 de 2008, se gestiona el registro nacional de teletrabajadores, reportando 42.188 personas inscritas entre enero y junio de 2025. Esta estrategia nacional posiciona al trabajo a distancia como una política laboral que favorece la inclusión, la formalización y el trabajo digno en el marco de la transformación digital del empleo.

Trabajo migrante con enfoque de derechos, diferencial e intersectorial. El Ministerio del Trabajo fortaleció la política migratoria laboral con enfoque diferencial, beneficiando a más de 800 personas a través de acciones institucionales, territoriales y de cooperación.

Entre julio de 2024 y junio de 2025, el Ministerio del Trabajo promovió la garantía de derechos laborales y de seguridad social de población migrante, mediante la creación del Comité Técnico de Migración Laboral (Resolución 1889 de 2025) y 10 mesas técnicas sobre movilidad laboral, género, minería y seguridad social. Se implementó la Estrategia Darién contra la trata de personas y explotación infantil, se lanzaron campañas como *iNo Permiso!* y se difundieron cartillas de derechos laborales, con más de 700 personas participantes. También se desarrollaron mesas con enfoque migratorio para trabajadoras sexuales, población LGBTIQ+, domésticas y colombianos en el exterior. Con apoyo de la OIM se elaboraron estudios estadísticos

y se impulsó la reparación colectiva a sindicalistas exiliados. Estas acciones fortalecen una migración segura y digna, en línea con la Política Integral Migratoria.

Trabajo incluyente es trabajo decente – Garantía de derechos laborales para población LGBTIQ+. El Ministerio del Trabajo promueve entornos laborales libres de discriminación mediante la Circular 055 de 2024, socializada a 587 personas del sector laboral.

Para garantizar los derechos fundamentales del trabajo de la población LGBTIQ+, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 055 de 2024, orientada a prevenir, identificar y atender el acoso laboral, sexual y la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Esta directriz ha sido socializada a empleadores, sindicatos y ciudadanía. Se realizaron Ferias de Servicios del Sector Trabajo en Barrancabermeja, Buenaventura, Bogotá, Armenia e Ibagué, beneficiando a 533 personas. Además, se incluyeron siete acciones del Ministerio en el Plan de Acción del CONPES 4147, que establece la Política Nacional LGBTIQ+. Como parte del enfoque institucional, 157 servidores públicos del Ministerio recibieron formación en diversidad sexual y atención inclusiva. Estas acciones consolidan una política laboral basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación.

Trabajo digno para personas privadas de la libertad y pospenadas. El Ministerio del Trabajo avanza en la garantía de derechos laborales y la empleabilidad de la población privada de la libertad y pospenada, mediante acciones normativas, interinstitucionales y de sensibilización territorial.

Entre julio de 2024 y junio de 2025, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo promovió la Resolución 684 de 2024 sobre condiciones del trabajo penitenciario, su remuneración y sistema de riesgos, a través de jornadas de socialización en al menos 13 regiones del país. Se impulsó el "Sello de Segundas Oportunidades", se gestionaron alianzas con entidades como la Defensoría del Pueblo y el INPEC, y se participó en mesas técnicas interministeriales. Además, se contribuyó a la implementación de las Leyes 2292 de 2023 y 2446 de 2025, orientadas a la empleabilidad y emprendimiento de mujeres cabeza de familia y a la Política Pública de Cárceres Productivas. Finalmente, se atendieron requerimientos jurídicos y consultas sobre trabajo penitenciario, fortaleciendo así la acción estatal en resocialización laboral.

Fortalecimiento de Inspección, Vigilancia y Control en Riesgos Laborales.

Las actividades de gestión de la Dirección de Riesgos Laborales en el tema de Inspección, Vigilancia y Control en Riesgos Laborales - IVC, desarrolladas a través del Grupo de Inspección Vigilancia y Control fueron las siguientes:

- Desarrollo de la Guía de minería para la Inspección, Vigilancia y Control en Riesgos Laborales. Sector Minería cielo abierto y subterránea.
- Elaboración de la lista de verificación para la inspección a las Administradoras de Riesgos Laborales. Administradoras de Riesgos Laborales.
- Divulgación Programa de Prevención de Accidentes Mayor (PPAM) Resolución

4979 de 2024 "Por la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de instalaciones clasificadas." Riesgos y peligros Químicos.

- Divulgación Programa de Prevención de Accidentes Mayor (PPAM) Resolución 5492 del 3 de diciembre de 2024 "Por la cual se reglamente el Sistema de Gestión de Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores- SGSPAM en las instalaciones clasificadas".
- Sensibilización y actualización a servidores públicos de la inspección del trabajo en el territorio nacional en aspectos técnicos acorde a la regulación expedida y específica del sistema de riesgos laborales para el fortalecimiento de la inspección en seguridad y salud en el trabajo en el país
- Avance en la creación de lista de verificación del SGSST en el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Inspección Seguridad Vial. Inspectores de trabajo y seguridad social de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y a la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo.

El Servicio Médico Asistencial del SENA garantiza la atención integral a más de 5.000 beneficiarios en todo el territorio nacional, conforme a los servicios y coberturas establecidos en la normatividad vigente de la entidad.

El Servicio Médico Asistencial del SENA garantiza el derecho fundamental a la salud de los familiares de servidores públicos y pensionados, ofreciendo atención médica y odontológica general y especializada, hospitalización, urgencias, tratamientos de alto costo y ayudas técnicas. Este beneficio está respaldado por el Decreto 907 de 1975 y gestionado por el Grupo de Gestión del SMA.

Durante el periodo julio 2024 - junio 2025, se fortaleció la atención a 5.367 beneficiarios a nivel nacional, habilitando 25 servicios médicos en 19 regionales, bajo el Sistema Único de Habilitación. Se consolidaron redes asistenciales internas, externas y mixtas. Se robusteció el modelo de auditoría con el aplicativo SPU, se aplicaron encuestas trimestrales que reflejaron alta satisfacción en la atención.

Además, se actualizaron 22 documentos en el Sistema de Gestión de Calidad (SIGA), promoviendo la estandarización de procesos. Se contrataron servicios con entidades como Colsubsidio, Corporación Salud UN y Oxígenos de Colombia, incluyendo especialistas.

La formación y el desarrollo profesional constituyen un beneficio institucional garantizado para todos los servidores públicos del SENA

El SENA garantiza el respeto de los derechos laborales mediante acciones enfocadas en el bienestar, la formación y el desarrollo integral de los servidores públicos. Durante la vigencia 2024, se otorgaron 8.479 cupos de formación a 3.949 funcionarios, cumpliendo el 100 % de la meta. En el primer semestre de 2025, se han asignado 1.968 cupos, beneficiando a 1.681 servidores, lo que representa un avance del 45 %.

Estas acciones, que incluyen inducción, reinducción y capacitación, hacen parte del Plan Institucional de Capacitación y reflejan el compromiso del SENA con un talento humano competente y alineado con su misión.

En cuanto al Plan de Bienestar Social e Incentivos, su objetivo es mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, promoviendo su motivación y productividad. En 2024 se entregaron 182.090 beneficios a funcionarios y sus familias, superando la meta en 2.359 beneficios. Para el primer semestre de 2025, se han otorgado 34.728 beneficios, alcanzando un 19 % de ejecución.

Integramos la prevención en salud mental, medicina e higiene laborales para construir un entorno seguro y saludable, promoviendo el respeto y fortaleciendo el bienestar colectivo.

El SENA ha consolidado su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estructurado en los ejes de Higiene y Seguridad Industrial, SENA Mentalmente Saludable y Medicina Preventiva y del Trabajo, con el fin de garantizar entornos laborales seguros y saludables. Durante 2024, en el eje de salud mental se socializó el protocolo contra violencia de género, se creó un canal institucional de denuncias y se atendieron 22 casos. Se realizaron talleres con 275 participantes, un concurso artístico nacional, y se incluyó una cláusula de no violencia en los contratos. Además, se aplicaron 17.327 baterías de riesgo psicosocial y se midió el clima organizacional con 11.818 participantes.

En el eje de Medicina Preventiva y del Trabajo se registraron 570.640 participaciones en promoción de la salud, prevención de enfermedades y mitigación de riesgos en todas las regionales. Se realizaron tamizajes y pruebas para cáncer de cuello uterino y mama a 61 trabajadoras, y se ejecutó el 100 % de las inspecciones de puestos de trabajo, tanto presenciales como en teletrabajo. Asimismo, se consolidó el diagnóstico nacional de condiciones de salud con información de 16.436 trabajadores.

En higiene y seguridad industrial se cumplió el 94 % del plan anual con inspecciones, control de riesgos y campañas preventivas, articulando acciones con las regionales para implementar medidas correctivas y fortalecer los ambientes laborales.

Entre enero y junio de 2025, el eje mentalmente saludable avanzó en un diagnóstico institucional sobre trabajo digno y seguro, apoyado por un proveedor especializado en violencia de género. Se brindó atención a 2.506 funcionarios tras la aplicación de la batería psicosocial, y 39.959 personas participaron en programas de prevención y en la feria nacional de autocuidado. Medicina Preventiva y del Trabajo alcanzó 192.316 participaciones, priorizó a 33 trabajadores con discapacidad y realizó 182 inspecciones de puestos en modalidad presencial y de teletrabajo, con valoraciones médicas en consultorios habilitados por 37 profesionales. El eje de Higiene y Seguridad Industrial alcanzó un 48 % de ejecución, con mejoras en seguridad, campañas de prevención y un piloto de baños binarios en la Dirección General, además de la gestión de zonas protegidas para emergencias.

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

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 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 y asistencia preventiva en sectores económicos priorizados.

Dentro del periodo comprendido entre agosto de 2024 y abril de 2025, se ha realizado el siguiente número de visitas de inspección a empleadores en todo el territorio:

Visita de Inspección agosto de 2024 a abril de 2025

PLAN DE INSPECCIÓN	AGOSTO 2024-DICIEMBRE 2024	ENERO 2025-ABRIL 2025
VISITAS DE INSPECCIÓN	7.188	2.092

Dirección Territorial /OE	Inspección Realizada agosto diciembre 2024	Inspección Realizada enero abril 2025
Oficina Especial de Barrancabermeja	168	8
Oficina Especial de Buenaventura	63	20
Oficina Especial de Uraba	172	127
Territorial de Amazonas	31	0
Territorial de Antioquia	1176	181
Territorial de Arauca	98	25
Territorial de San Andres	33	12
Territorial de Atlántico	182	18
Territorial de Bogotá	464	312
Territorial de Bolivar	257	25
Territorial de Boyacá	444	66
Territorial de Caldas	178	65
Territorial de Caquetá	93	19
Territorial de Casanare	92	44
Territorial de Cauca	198	14
Territorial de Cesar	284	72
Territorial de Choco	47	8
Territorial de Córdoba	47	54
Territorial de Cundinamarca	290	38
Territorial de Guainía	33	1
Territorial de Guaviare	81	27
Territorial de Huila	192	49
Territorial de La Guajira	138	49
Territorial de Magdalena	177	66
Territorial de Meta	146	23
Territorial de Nariño	249	15
Territorial de Norte De Santander	243	72
Territorial de Putumayo	63	2
Territorial de Quindío	181	57
Territorial de Risaralda	195	70
Territorial de Santander	376	105

Dirección Territorial / OE	Inspección Realizada agosto diciembre 2024	Inspección Realizada enero abril 2025
Territorial de Sucre	67	67
Territorial de Tolima	287	97
Territorial de Valle del Cauca	440	284
Territorial de Vaupés	3	0
Territorial de Vichada	0	0
TOTAL	7.188	2.092

Fuente: Visitas Office 365 Forms 2025.

Información por tipo de inspección

Tipo de Inspección	Inspección Realizada agosto - diciembre 2024	Inspección Realizada enero - abril 2025
INSPECCIÓN GENERAL	5.740	1.629
INSPECCIÓN PRUEBA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR	287	103
INSPECCIÓN PRUEBA PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	9	6
INSPECCION ESPECIFICA POR TEMA	1.152	354
TOTAL	7.188	2.092

Fuente: Visitas Office 365 Forms 2025.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión territorial 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 general.

A continuación, se presenta el número de asistencias técnicas preventivas en todo el territorio colombiano en el periodo comprendido entre agosto de 2024 y abril de 2025:

Asistencias técnicas preventivas de agosto de 2024 a abril de 2025

ASISTENCIAS	AGOSTO 2024-DICIEMBRE 2024	ENERO 2025-ABRIL 2025
Asistencias técnicas preventivas	4.002	1.070

Dirección Territorial / OE	Asistencias Realizada agosto diciembre 2024	Asistencias Realizada enero abril 2025
Oficina Especial de Barrancabermeja	96	5
Oficina Especial de Buenaventura	1	1
Oficina Especial de Uraba - Apartado	125	71
Territorial de Amazonas	14	0
Territorial de Antioquia	291	28
Territorial de Arauca	45	11
Territorial de San Andres	20	1
Territorial de Atlántico	164	94

Territorial de Bogotá	5	35
Territorial de Bolívar	102	3
Territorial de Boyacá	162	26
Territorial de Caldas	60	5
Territorial de Caquetá	89	74
Territorial de Casanare	2	2
Territorial de Cauca	19	0
Territorial de Cesar	418	29
Territorial de Choco	136	12
Territorial de Córdoba	106	10
Territorial de Cundinamarca	82	11
Territorial de Guainía	33	20
Territorial de Guaviare	28	0
Territorial de Huila	125	54
Territorial de La Guajira	255	26
Territorial de Magdalena	150	50
Territorial de Meta	60	2
Territorial de Nariño	90	12
Territorial de Norte De Santander	288	140
Territorial de Putumayo	25	12
Territorial de Quindío	52	118
Territorial de Risaralda	371	56
Territorial de Santander	322	113
Territorial de Sucre	114	1
Territorial de Tolima	10	0
Territorial de Valle del Cauca	107	48
Territorial de Vaupés	17	0
Territorial de Vichada	18	0
TOTAL	4.002	1.070

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

El total de asistencias técnicas preventivas entre agosto de 2024 a abril de 2025 son de 5.072, de las cuales se han realizado asistencias técnicas preventivas en la **ruralidad** para el periodo mencionado con un total de 4.011, distribuidas así: De agosto de 2024 a diciembre de 2024 (3.183) y de enero de 2025 a abril de 2.025 (828).

MODELO DE INSPECCIÓN RURAL	AGOSTO 2024 – ABRIL 2025
Asistencias técnicas en la ruralidad	4.011

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

Entre las visitas de asistencia técnica en zona rural están dirigidas principalmente a sectores productivos en actividades de agricultura, con una participación del 69%, alojamiento y servicios de comida del 12%, comercio del 5%, actividades de servicios en belleza y peluquería del 3% y entre otros sectores productivos de la economía se encuentra una participación del 10% como son actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores, industrias manufactureras, transporte.

Con relación a que la mayoría de asistencia técnicas rurales han sido realizadas al sector de la agricultura se destacan a continuación las siguientes actividades por número de asistencias: cultivo de café (492), ganadería (356), cultivos de hortalizas y tubérculos (274), cultivo de palma (141), pesca (98), cultivos transitorios (777), entre otras actividades 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.

A continuación, se presentan el número de inspecciones y asistencias en los sectores priorizados de exportación para el periodo de agosto de 2024 a abril de 2025:

Sectores Priorizados de Exportación de agosto de 2024 a abril de 2025

Sector priorizado	Total Visitas
Azúcar	160
Flores	95
Minas	586
Palmas	344
Puertos	107
Total	1291

Reporte gestión querellas: Agosto de 2024 a 30 de abril de 2025

QUERELLAS DURANTE EL PERIODO AGOSTO DEL AÑO 2024 A 30 DE ABRIL DEL AÑO 2025			
DIRECCION TERRITORIAL	2024	2025	Total general
TERRITORIAL DE BOGOTA	780	421	1.201
TERRITORIAL DE SANTANDER	685	365	1.050
TERRITORIAL DE VALLE DEL CAUCA	635	351	986
TERRITORIAL DE TOLIMA	357	234	591
TERRITORIAL DE BOLIVAR	239	233	472
TERRITORIAL DE ANTIOQUIA	277	143	420
TERRITORIAL DE ATLANTICO	281	102	383
TERRITORIAL DE NORTE DE SANTANDER	248	103	351
TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA	189	142	331
TERRITORIAL DE HUILA	171	124	295
TERRITORIAL DE CAQUETA	134	64	198
TERRITORIAL DE RISARALDA	135	61	196
TERRITORIAL DE CESAR	157	37	194
TERRITORIAL DE CALDAS	113	78	191
TERRITORIAL DE CORDOBA	124	51	175
TERRITORIAL DE QUINDIO	117	57	174
TERRITORIAL DE SUCRE	89	64	153
OFICINA ESPECIAL DE URABA - APARTADO	76	72	148
TERRITORIAL DE LA GUAJIRA	80	59	139
TERRITORIAL DE MAGDALENA	81	42	123
TERRITORIAL DE NARIÑO	47	67	114
TERRITORIAL DE META	62	27	89
TERRITORIAL DE BOYACA	69	17	86
TERRITORIAL DE CAUCA	33	41	74
TERRITORIAL DE CHOCO	43	15	58
OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA	36	20	56
TERRITORIAL DE CASANARE	23	13	36
TERRITORIAL DE ARAUCA	18	16	34
OFICINA ESPECIAL DE BUENAVENTURA	9	15	24
UNIDADES ESPECIALES	14	6	20
TERRITORIAL DE ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES	4	11	15
TERRITORIAL DE PUTUMAYO	6	6	12
TERRITORIAL DE GUAINIA	1	10	11
TERRITORIAL DE GUAVIARE	1	2	3

QUERELLAS DURANTE EL PERIODO AGOSTO DEL AÑO 2024 A 30 DE ABRIL DEL AÑO 2025			
DIRECCION TERRITORIAL	2024	2025	Total general
TERRITORIAL DE AMAZONAS	1	-	1
Total general	5.335	3.069	8.404

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

Querellas por intermediación laboral

CONDUCTA INVESTIGADA	CANTIDAD
POR EL USO DE UN CONTRATO SINDICAL PARA PRACTICAS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	5
POR INTERMEDIACIÓN LABORAL	7
Total general	12

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

Querellas relacionadas pactos colectivos

CONDUCTA INVESTIGADA	CANTIDAD
POR EL USO DE UN PACTO COLECTIVO O UN PLAN DE BENEFICIOS VOLUNTARIO PARA IMPEDIR DIRECTA O INDIRECTAMENTE LA AFILIACIÓN SINDICAL.	1
POR IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS AL TRABAJADOR NO PREVISTAS EN EL REGLAMENTO, PACTO, CONVENCION COLECTIVA, LAUDO ARBITRAL O EN EL CONTRATO DE TRABAJO	1
POR NO DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO ADICIONADAS O MODIFICADAS POR CONVENCION COLECTIVA, PACTO COLECTIVO O LAUDO ARBITRAL	38
Total general	40

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

Querellas por negativa a negociar:

CONDUCTA INVESTIGADA	CANTIDAD
POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL POR NEGARSE A NEGOCIAR CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE HUBIEREN PRESENTADO SUS PETICIONES DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES	15
POR NEGARSE AL INICIO DE CONVERSACIONES DENTRO DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO AL CABO DE LOS CINCO (5) DÍAS SIGUIENTES A LA PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES Y POR CADA DÍA DE MORA	14
Total general	29

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

Actuaciones de inspección por sectores críticos

SECTOR CRÍTICO	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	RENUENCIA	FUNCIÓN PREVENTIVA	Total general
AZUCARERO	9	2			11
FLORICULTOR	11			1	12
MINERO	138	23	2		163
PALMICULTOR	34	2		1	37
PORTUARIO	14	2			16
Total general	206	29	2	2	239

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

Otros sectores

SECTOR CRÍTICO	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	RENUENCIA	FUNCIÓN PREVENTIVA	Total general
CONSTRUCCIÓN	611	37	15	8	671
HIDROCARBUROS	63		1		64
TRANSPORTE	385	13	4	3	405
VIGILANCIA	398	11	8	22	439
Total general	1457	61	28	33	1579

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

Violación a la ley de acoso laboral

PERIODO	TOTAL
AGOSTO A DICIEMBRE 2024	1182
ENERO A ABRIL 2025	693
TOTAL	1875

Fuente: Visitas Office 365 Forms.

La Construcción Normativa se resume en:

- Proyección de la Resolución 4689 del 11 de octubre de 2024 "Por la cual se adopta la equivalencia entre salarios mínimos legales mensuales vigentes y unidades de valor básico para la imposición de sanciones y multas".
- Participación en la revisión y elaboración de observaciones al proyecto de memoria justificativa y al proyecto de resolución "Por la cual se crea el Comité Técnico de Migración Laboral del sector trabajo". 6092024
- Participación en la revisión y elaboración de observaciones al proyecto de memoria justificativa para el proyecto de Decreto reglamentario de la Ley 2365 de 2024 "Por el cual se la cual se crea el plan transversal para la eliminación del acoso sexual en el contexto laboral". 22102024
- Participación en la revisión del Proyecto de Decreto " Por el cual se adiciona la Sección 8 del Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, y se reglamenta el parágrafo del artículo 2 de la Ley 2215 de 2022 y se definen los lineamientos para la creación la ruta de empleabilidad, emprendimiento y formalización para las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y de violencias basadas en género" 19112024
- Elaboración de la memoria justificativa y del Decreto 0405 del 1 de abril de 2025 "Por el cual se adiciona el capítulo 7 al título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y se reglamenta la multa establecida en el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024".

Por otra parte, los lineamientos emitidos por parte de la Subdirección de Inspección

- Memorando Cambio de tasación de sanciones y multas a Unidades de Valor Básico – UVB. 28 de octubre de 2024
- Memorando Instrucciones complementarias para la transición a la tasación de sanciones y multas en Unidades de Valor Básico – UVB. 08 de noviembre de 2024.
- Procedimiento averiguación preliminar con coordinador en riesgos laborales 2024.
- Procedimiento averiguación preliminar en riesgos laborales sin coordinador 2024.

- Procedimiento administrativo sancionatorio en riesgos laborales con coordinador de grupo con coordinador 2024.
- Procedimiento administrativo sancionatorio en riesgos laborales con coordinador de grupo sin coordinador 2024.
- Procedimiento Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días. 2024.
- Procedimiento Declaratoria de Unidad de Empresas. 2024.
- Procedimiento Autorización a Empresa para disminución de capital. 2024.
- Procedimiento Autorización a Empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal 2024.
- Procedimiento declaratorio de iliquidez de empresas de servicios temporales 2024.
- Memorando 08SI20243300000000002729 Lineamiento instrucciones para ejecutar la función de brindar asistencia técnica y para el registro de información de las actas de inspección y de asistencia preventiva 2024.
- Memorando 08SI20243300000000001339 Lineamiento acuerdos de formalización laboral 2024.
- Memorando 08SI20243300000000001459 Lineamientos plan anual sistema de asistencias preventivas e inspección administrativa general 2024.

Además, los instrumentos guías en Inspección Vigilancia y Control

- Formato auto que decreta pruebas en trámites que pueden requerir concepto técnico y/o económico. 2024.
- Formato Resolución que resuelve trámites que pueden requerir concepto técnico y/o económico. 2024.
- Formato auto que avoca conocimiento y comisión en trámites que pueden requerir concepto técnico y/o económico. 2024.
- Formato de resolución desistimiento tácito en trámites que pueden requerir concepto técnico y/o económico. 2024.
- Formato memorando solicitud aclaración a las contradicciones del concepto técnico y/o económico. 2024.

En el periodo correspondiente entre el 1 de agosto de 2024 al 30 de abril de 2025 se han suscrito 72 Acuerdos de formalización laboral mediante los cuales se formalizaron 697 trabajadores

En el periodo correspondiente entre el **1 de agosto de 2024 al 30 de abril de 2025** se han suscrito **72** Acuerdos de formalización laboral mediante los cuales se formalizaron **697** trabajadores, esto descrito por los empleadores(a), Direcciones Territoriales u Oficinas Especiales que intervinieron en la formalización, clasificados por actividad económica, tipo de contrato y efecto del acuerdo (suspende o no investigación administrativa), 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.

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.

iInspección, Vigilancia y Control a través de Conceptos técnicos y/o económicos!

El equipo de conceptos técnicos y económicos reporta como avances en el periodo de agosto de 2024 a abril de 2025 el cierre de las siguientes solicitudes de conceptos, así:

- Declaratorias Unidades de Empresas:4
- Despidos Colectivos:11
- Disminuciones de Capital:10
- Suspensión temporal de Actividades hasta por 120 días: 3

A continuación, se detallan las solicitudes de conceptos técnicos y/o económico cerrados por cada mes, que fueron solicitaos por la Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales.

Los retos del Equipo Conceptos Técnicos y Económicos, con las implementaciones de los procedimientos puestos en marcha por cada uno de los tramites, busca dar respuesta con calidad y oportunidad a las solicitudes de conceptos que se presentan a la Subdirección de Inspección que son a demanda.

iEventos de socialización para Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial!

En ejercicio de las facultades de policía administrativa laboral de las que están investidos los/as inspectores/as del trabajo y seguridad social, la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras se fundamenta en la importancia del trabajo como base de la organización social y que en el caso de Colombia es un elemento fundante del estado social de derecho junto con la dignidad humana y la solidaridad (Art. 1. Constitución Política de 1991), en donde este derecho-deber se erige como una de las más grandes proyecciones del individuo y de su unión a la sociedad: en el trabajo se funda la existencia social del individuo que contribuye a la obtención del producto social.

Para focalizar la inspección, se ha hecho un análisis en diferentes fuentes internas del ministerio del trabajo que dan elementos para establecer inicialmente los sectores económicos con mayor riesgo de violación de las normas laborales, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, de manera tal que las direcciones territoriales pueden focalizar mejor sus actuaciones, con base en datos más objetivos. También se priorizan actividades económicas emergentes y con informalidad como el comercio, la venta de juegos de azar y apuestas, servicios de BPO (Call Centers), trabajo doméstico, salud, transporte de personas, plataformas digitales, estudios de modelaje Webcam, clubes sociales entre otros.

Lo anterior, con el fin de fortalecer y ampliar la cobertura inicialmente con el modelo de inspección móvil y ahora con el modelo de inspección rural integral, en el marco de la modernización de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social a nivel nacional; desde el 2023 se vienen desarrollando eventos de socialización en los territorios, impulsando las iniciativas del Ministerio de trabajo con la población trabajadora formal e informal, población vulnerables, comunidades LGBTIQ+, asociaciones campesinas entre otros que a continuación se describen:

2024 agosto- Francisco Pizarro- Tumaco- Ipiales (NARIÑO)

- Reformas a la calle- Dar a conocer el enfoque de la Reforma pensional con el enfoque diferencial y la Reforma Laboral.

2024 agosto- Florencia (CAQUETA)

- Foro disminución de las semanas cotizadas para la mujer desde la línea jurisprudencial. 150 asistentes.

2024 septiembre- Curumani (CESAR)

- Asistencia técnica en riesgos laborales en la ruralidad municipios pdet, en el marco del modelo de inspección rural de la dirección de inspección, vigilancia y control 2024 municipio de curumani vereda Santa Isabel, 100 asistentes.

2024 septiembre- Mitú (VAUPES)

- Asistencias técnicas preventivas capacitación y sensibilización derechos fundamentales del trabajo, derecho colectivo, ley pensional y proyecto de reforma laboral en Mitú, 50 asistentes.

2024 septiembre- Bogotá (BOGOTÁ)

- Socialización "el trabajo de las mujeres en el futbol no es un juego", 70 asistentes.

2024 septiembre- Bogotá (BOGOTÁ)

- Realiza una jornada de sensibilización a las personas pertenecientes al cabildo indígena muisca de suba, en los temas de riesgos laborales y reforma pensional, 100 asistentes.

2024 octubre- Barranquilla (ATLÁNTICO)

- Realiza una jornada de sensibilización reformas a la calle ministerio de trabajo, 1000 asistentes.

2024 octubre- Cúcuta (NORTE DE SANTANDER)

- 1er encuentro municipal de líderes estudiantiles: promoviendo la ciudadanía laboral, 200 asistentes.

2024 octubre- Cesar (VALLEDUPAR)

- Feria de servicios y emprendimientos con enfoque de género, Valledupar, 100 asistentes.

2024 octubre- Cúcuta (NORTE DE SANTANDER)

- Apoyo XV congreso fronterizo de derechos humanos "reformas sociales en la efectividad de los derechos humanos", 240 asistentes.

2024 octubre- Maicao (GUAJIRA)

- Conmemoración día internacional de las mujeres rurales, Maicao Guajira, 150 asistentes.

2024 octubre- Florencia (CAQUETA)

- Conmemoración día internacional de las mujeres rurales, 60 asistentes.

2024 octubre- Cali (VALLE DEL CAUCA)

- COP 16: Participación Conferencia de las Partes (COP) es el órgano de toma de decisiones del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) de las Naciones Unidas, 1000 asistentes.

2024 noviembre, diciembre- Bogotá (NIVEL CENTRAL)

- El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio del Trabajo, en adelante PIC-MT 2024, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, durante un periodo de tiempo y a partir del establecimiento de objetivos específicos e indicadores de gestión y resultado

2025 enero, febrero- Bogotá (NIVEL CENTRAL)

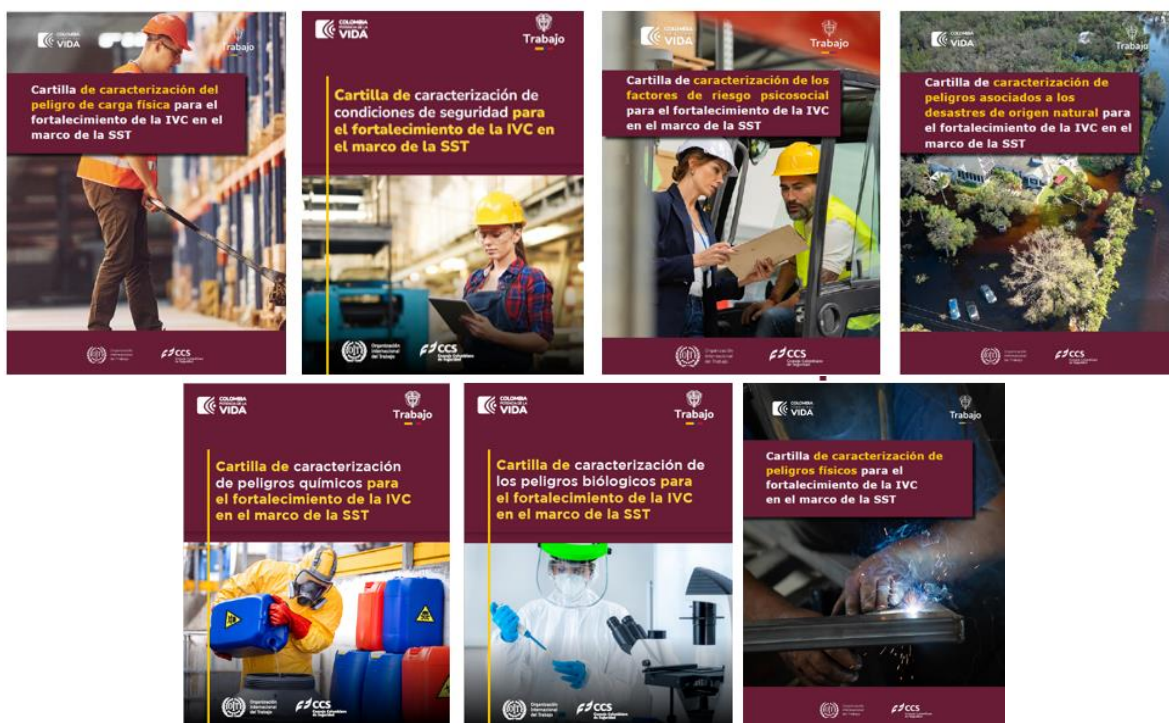
- El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio del Trabajo, en adelante PIC-MT 2024, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, durante un periodo de tiempo y a partir del establecimiento de objetivos específicos e indicadores de gestión y resultado

iMinTrabajo construye herramientas metodológicas e insumos enfocados a fortalecer el ejercicio de inspección, vigilancia y control en Colombia!

Aunar esfuerzos interinstitucionales para el desarrollo técnico de herramientas metodológicas e insumos enfocados a fortalecer el ejercicio de inspección, vigilancia y control en Colombia y bajo el esquema de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo químico, biológico, físico, ergonómico, ambientales, psicosociales y de seguridad del trabajo, así como su aplicación en los sectores económicos agrícola, palma y banano.

Entregables:

- **Cartillas por naturaleza del Peligro (seguridad y salud en el trabajo):**



Cartillas sectores económicos (seguridad y salud en el trabajo):

- Sector Palmero
- Sector Bananero

Otros elementos de apoyo de la inspección:

- Formato acta de inspección operativa, administrativa, capacidad técnica contable y financiera de las Juntas de calificación de Invalidez.
- Formato caracterización mínima en asistencia preventiva en la ruralidad.
- Formato lista de chequeo para la evacuación de los controles de riesgos críticos de seguridad y salud en el trabajo sector azucarero.
- Formato lista de chequeo para la evacuación de los controles de riesgos críticos de seguridad y salud en el trabajo sector floricultor.
- Presentación identificación de peligros sector agrícola.

iAl 21 de abril de 2025 se tienen en base de datos 13.655 organizaciones de primer grado registradas!

Al 21 de abril de 2025 se tienen en base de datos 13.655 organizaciones de primer grado registradas, de las cuales 12.593 aparecen como vigentes. A su vez se tiene registro de 337 Federaciones, estando 280 vigentes, y 14 Confederaciones, con un total de 13 vigentes.
De agosto de 2024 a abril de 2025 se realizaron los siguientes depósitos:

Periodo	Constituciones (Nuevos Sindicatos)	Reformas (ESTATUTOS)	Modificación juntas	Creaciones (Subdirectivas o Comités)	Total x año
2024 (agos-dic)	140	110	1.783	201	2.234
2025	75	81	1.157	147	1.460
Total tipo de depósito	215	191	2940	348	

A su vez, respecto a los depósitos de negociaciones colectivas, las cifras estuvieron así:

TIPO DE DEPOSITO	2024 (Ago-Dic)	2025 (Ene-Abr)	Total
CONTRATOS SINDICALES	922	636	1558
CONVENCIONES COLECTIVAS	208	170	378
ACUERDOS COLECTIVOS	184	38	222
PACTOS COLECTIVOS	50	52	102
TOTAL	1364	896	

Avances y retos en materia de Inspección, Vigilancia y Control- sector trabajo FIVICOT

SANCIONES IMPUESTAS CON DESTINO A FIVICOT		SANCIONES EJECUTORIADAS CON DESTINO A FIVICOT	
727	\$18.890.041.878	973	\$18.698.781.851

Fuente Base de sanciones del corte comprendido del 1 de agosto de 2024 al 31 de marzo de 2025.

En el corte del 1 de agosto de 2024 al 31 de marzo de 2025 se impusieron las siguientes multas por sector sectores priorizados:

SANCIONES IMPUESTAS POR SECTOR PRIORIZADO	NUMERO DE SANCIONES
AZUCARERO	1
CONSTRUCCIÓN	39
HIDROCARBUROS	2
MINERO	1
PALMICULTOR	0
PORTUARIO	2
TRANSPORTE DE CARGA	21
VIGILANCIA Y SEGURIDAD	10
TOTAL GENERAL	76

Fuente: Base de sanciones corte del 1 de agosto de 2024 al 31 de marzo de 2025.

En el periodo del 1 de agosto de 2024 al 31 de marzo de 2025 las conductas más recurrentes por las cuales se sanciono con destino a FIVICOT son las siguientes:

CONDUCTA	NUMERO DE SANCIONES
POR NO REALIZAR EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS EN LOS TERMINOS DE LEY	71
POR EL NO RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTIAS EN LAS CONDICIONES DE LEY	64
POR NO AFILIAR A SUS TRABAJADORES A UNA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	62
POR EL NO PAGO DEL SALARIO EN DINERO EN LOS PERIODOS ESTABLECIDOS POR LA LEY	54
POR NO SUMINISTRAR EL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY (DOTACIÓN)	53
POR NO RECONOCER AL TRABAJADOR LOS INTERESES ANUALES SOBRE LAS CESANTIAS	51
POR EXIGIR TRABAJO SUPLEMENTARIO A LOS TRABAJADORES SIN LA AUTORIZACIÓN PREVIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO O LAS EXCEPCIONES DADAS POR LA MISMA	37
POR NO PAGAR LAS VACACIONES EN LOS TERMINOS DE LEY O DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS	35
POR OBSTRUIR LA LABOR DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN LOS TERMINOS DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	28
POR NO REALIZAR LA CONSIGNACION AL FONDO DE CESANTIAS DE LAS MISMAS EN LOS TERMINOS DE LEY	22
POR EL NO PAGO DE PRESTACIONES EN DINERO EN LOS PERIODOS ESTABLECIDOS POR LA LEY	21
POR NO DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO ADICIONADAS O MODIFICADAS POR CONVENCIÓN COLECTIVA, PACTO COLECTIVO O LAUDO ARBITRAL	20
Total	518

Fuente: Base de sanciones corte del 1 de agosto de 2024 al 31 de marzo de 2025.

1.4.5 Diálogo social

Con el Diálogo Social estamos transformado relaciones sociolaborales.

Una de las líneas de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente es el ejercicio del diálogo social y tripartismo, para la gestión y transformación de los conflictos laborales y sociolaborales, que permiten de manera pacífica y efectiva promover la confianza entre los actores del mundo del trabajo, como un proceso de construcción de acuerdos e identificación de disensos, de cara a la gestión de los conflictos, para el cuidado y fortalecimiento de las relaciones sociolaborales.

Apostamos por un concepto ampliado de diálogo social vinculado al mundo de las relaciones laborales frente a la garantía del derecho fundamental al trabajo. Donde están llamados a participar otros actores y sectores, comprendiendo que desde el diálogo social se abordan temas que van más allá de una relación laboral clásica y puede incluir asuntos de interés público, económico, ambiental, cultural y social. Con lo cual es abordado desde tres dimensiones:

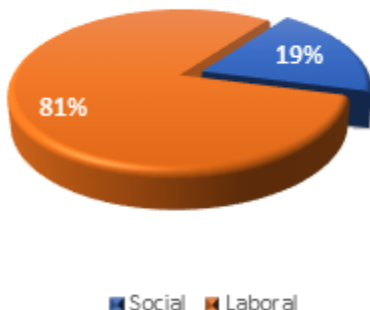
1. Investigación: de la conflictividad en el mundo del trabajo, a través del registro, identificación, clasificación, caracterización y análisis de los eventos de conflictividad sociolaboral con enfoque sectorial, territorial y de derechos humanos. Para construir líneas de información y metodologías de análisis, sobre las dinámicas de la conflictividad laboral y sociolaboral e información de la representatividad sindical del sector público en Colombia.

Observatorio de Conflictos Sociolaborales- OCSL

Visibilizamos la conflictividad y aportamos a su comprensión y gestión

En el ejercicio de seguimiento, monitoreo y análisis de información para la caracterización de la conflictividad sociolaboral, el OCSL identificó **827** eventos asociados a la conflictividad nacional y territorial, de los cuales son de origen laboral el 81% y de origen social representan el 19%; los sectores con mayor conflictividad laboral son el minero energético, industria, salud, educación, transporte y seguridad.

Eventos de conflictividad según el origen



Fuente: Observatorio de Conflictividad Sociolaboral

En este periodo se elaboraron 45 informes de conflictividad, 29 sesiones de socialización, un boletín de conflictividad para el periodo agosto 2022- abril 2025, y un boletín de conflictividad del primer cuatrimestre 2025.

Hemos promovido acciones de articulación con los observatorios de Ecopetrol, la Asociación Colombiana de Estudios del Trabajo-Universidad Nacional, el Observatorio Javeriano de las Desigualdades y la Universidad Pedagógica; y dos encuentros de observatorios sobre “Dinámicas de conflictividad, escenarios de diálogo y negociación en casos de trabajadores/as sin un empleador” y “Conflictividad en el sector de hidrocarburos”.

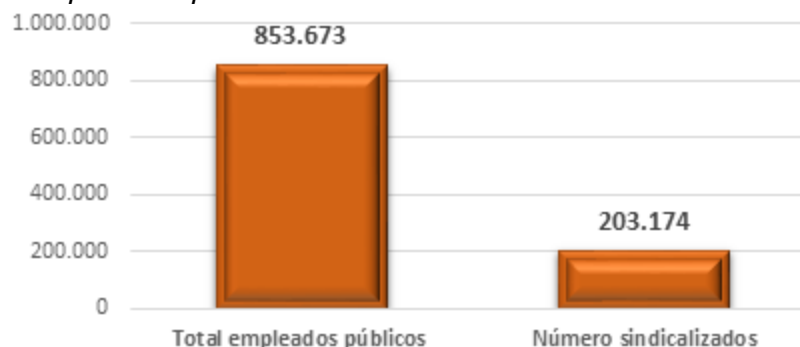
Censo Sindical

Representatividad y garantía en la participación en la negociación estatal

Se determinó la representatividad de las organizaciones sindicales de empleados públicos del país, para la negociación estatal del 2025, y permite fortalecer significativamente la capacidad institucional para realizar un seguimiento eficiente y transparente a la actividad sindical en el sector público, proporcionando bases sólidas para futuras negociaciones colectivas y mejorando sustancialmente la calidad de la información sindical disponible para políticas públicas laborales en Colombia.

- De un total de 6.373 entidades, se priorizaron 2.209, debido a su tamaño y relevancia.
- Actualmente, en Colombia, existen 853.673 empleados públicos, 57.906 trabajadores oficiales y 72.283 empleados bajo el régimen privado.
- El porcentaje de sindicalización entre los empleados públicos es del 23,8%.

Sindicalización empleados públicos



Fuente: Informe Censo sindical- SPOS

Avanza el trabajo digno y decente con la promoción de derechos a 14.987 personas

Se realizaron procesos de pedagogía – asistencia técnica, capacitación, socialización, talleres, capacitación, socialización y formación - para la promoción de los derechos fundamentales del trabajo y la política pública de trabajo digno y decente, con la participación de **14.987** personas.

Las líneas de pedagogía se desarrollaron en el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Garantías de Derechos de los Trabajadores del Sector Rural, Estrategia Reformas a la Calle, la Escuela de Diálogo Social, los planes de diálogo de las Subcomisiones Departamentales de Concertación y otros eventos de divulgación.

Líneas de Pedagogía



Fuente: Informes de Gestión SPOS

Escuela de Diálogo Social

Uno de los logros más importantes fue el inicio de la Escuela de Diálogo Social, iniciativa que tiene como objetivo, divulgar reflexiones en torno al diálogo social como herramienta para la democratización de las relaciones sociolaborales y la construcción de paz en Colombia; esta iniciativa contó con aliados como el Centro de Solidaridad, Redal y el programa sueco "Swedish Workplace Programma - SWP".

Se consiguió el fortalecimiento de habilidades de facilitación y mediación para la gestión de la conflictividad sociolaboral, de los espacios de diálogo social, y formación de liderazgos sociales para la toma de decisiones democráticas y participativas en las organizaciones sociales, a 1.006 participantes.

Plan Progresivo de Protección Social y Garantías de Derechos de los Trabajadores del Sector Rural

Fueron realizadas asistencias técnicas con la participación de 1.766 personas en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET); tuvieron como objetivo acompañar a las autoridades municipales, gremios, organizaciones sindicales, sociales y comunitarias del sector rural, así como a actores de la economía popular, cooperativa y solidaria, para fortalecer el diálogo social en el marco de los Derechos Fundamentales del Trabajo, el Trabajo Decente y la promoción de la concertación laboral.

Reformas a la Calle

En el segundo semestre del año 2024 se organizaron dos en Barranquilla y Pasto que contó con la presencia de 2.800 personas. Estos eventos tienen como objetivo promover el diálogo social y escucha a las comunidades y sus organizaciones sociales mediante la socialización de las reformas impulsadas por el Ministerio del Trabajo.

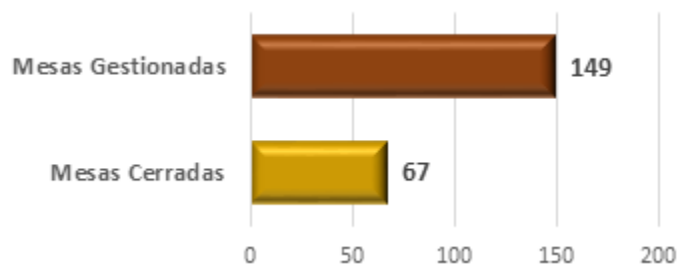
Avanzamos convocando al diálogo social promoviendo acuerdos para un Trabajo Digno y Decente

Continuamos diseñando y convocando espacios de diálogo social bipartito y/o tripartito con los diferentes actores del mundo del trabajo en diversos contextos sociales, que permitan la búsqueda de contenidos y elementos de política pública¹, la gestión de los conflictos laborales, dignificar el trabajo, fortalecer el derecho de asociación sindical en pro del desarrollo y el bienestar de los territorios y las comunidades donde se ejercen los empleos.

Mesas de diálogo

Estos escenarios de gestión de los conflictos sociolaborales, permiten el fomento del trabajo digno y decente, el tripartismo y la aplicación de los Convenios Internacionales; en el periodo 2024-2025 se tramitaron 149, que respecto del periodo 2023-2024, se presenta un incremento del 8%; de igual forma se logra la terminación o cierre de 67 mesas, 34% mas respecto del año anterior; son el respeto y la confianza mutua pilares que han generado mayor demanda de la gestión de los conflictos por parte del esta Subdirección de Promoción de la Organización Social.

Gestión de Mesas de diálogo 2024-205



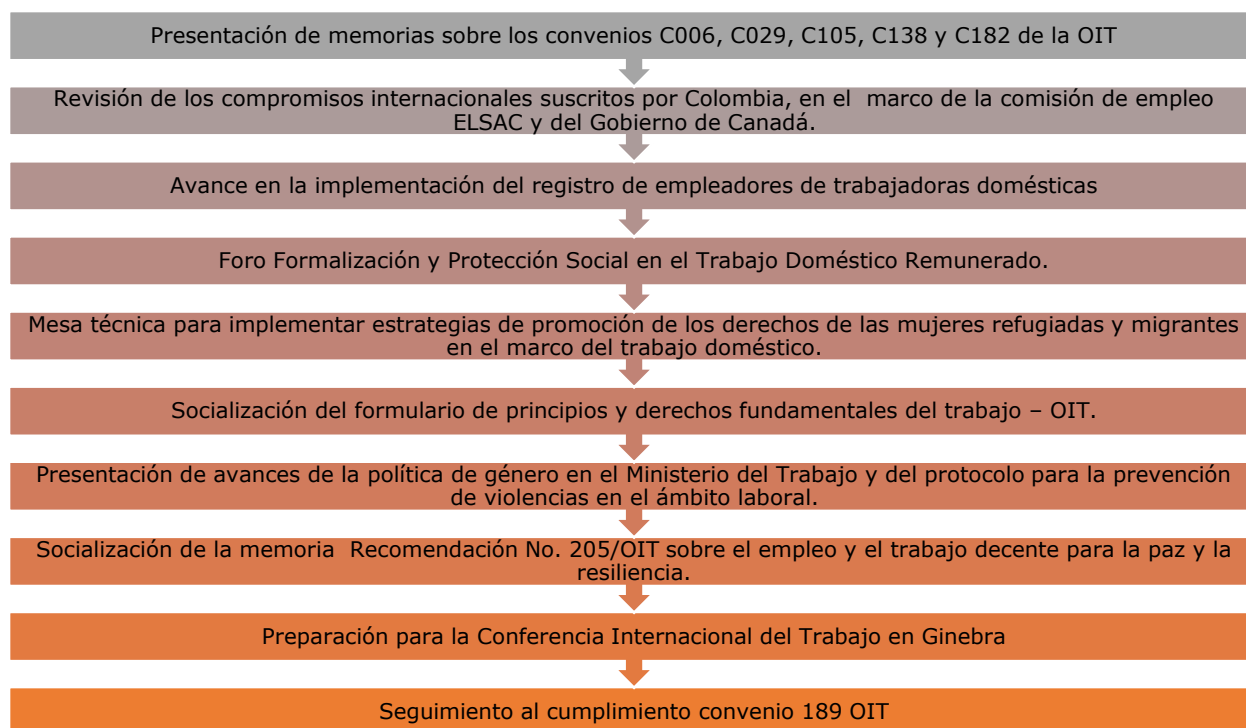
Fuente: Informes de Gestión SPOS

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

La CPCPSL es el principal escenario del tripartismo para fomentar el diálogo social en material laboral y salarial del país. Creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia y desarrollada en la Ley 278 de 1996, como una instancia adscrita al Ministerio del Trabajo.

Entre otras funciones, esta instancia, fomenta las buenas relaciones laborales, contribuye a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, acuerda la política salarial y laboral, y tiene a cargo concertar el salario mínimo de carácter general. Cuenta con varias subcomisiones temáticas, mesas de seguimiento o comités sectoriales, entre ellas están, género, migración, productividad, trabajo doméstico y asuntos internacionales; de igual modo, no dirime directamente casos de conflictividad, sino por medio de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT.

El Ministerio del Trabajo lideró 7 sesiones formales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, las cuales desde el apoyo técnico lograron fijar parámetros al Gobierno Nacional para expedir el decreto de salario mínimo el 27 de diciembre, por un total de \$1.423.500, y un valor de \$ 200.000 para el auxilio de transporte



Se analizó la necesidad de elevar a sumisión algunos instrumentos internacionales de la OIT:

- ✓ R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- ✓ 106ª reunión (junio 2017)
- ✓ R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
- ✓ 111ª reunión (junio 2023)
- ✓ C191 - Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191)
- ✓ R207 - Recomendación sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 207)
- ✓ R208 - Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)

iSe adelantó el seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos de Negociación Estatal suscritos en 2019, 2021 y 2023!

Estado de cumplimiento del ANE 2023, 2021 y 2019

2023			2021			2019		
Acuerdos	Incumplidos	Cumplimiento	Acuerdos	Incumplidos	Cumplimiento	Acuerdos	Incumplidos	Cumplimiento
234	60	73.93%	77	25	67.53%	13	4	69.23%

El proceso inicia con la unificación de 14 pliegos de solicitudes en un pliego unificado que contenía 94 solicitudes, construido de manera conjunta por 46 organizaciones sindicales, conformadas por 9 confederaciones y 37 federaciones; una vez se delegaron los negociadores se instala la Negociación Estatal el 16 de abril.

Luego de las jornadas de negociación se firma acta parcial el 30 de abril sobre el incremento salarial, acordándose para el año 2025 un aumento equivalente a la inflación total causada en 2024, certificada por el DANE en 5,2%, más un incremento adicional del 1,8%, con efecto retroactivo al 1.º de enero de 2025 y para el año 2026, (IPC) causado en 2025, más el 1,9%. Este ajuste regirá a partir del 1.º de enero de 2026.

Finalmente, el 23 de mayo de 2025 se logra el acuerdo final con un total de 60 puntos pactados.

Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT

La CETCOIT, busca resolver casos relacionados con el derecho de libertad sindical a través de un acuerdo de voluntades entre las partes, sobre la base del entendimiento y el respeto mutuo. El Manual de Admisibilidad de Casos ante la CETCOIT² regula los criterios para el conocimiento de casos y el procedimiento a seguir con el objetivo de mitigar la presentación de casos ante los entes internacionales.

Relación del número de casos de conocimiento de la CETCOIT

TOTAL CASOS INVENTARIO	74
Solicitudes pendientes por aprobar CETCOIT	5
Sesiones Subcomisión de Tratamiento de Casos –Etapas- Actas y Listados al día	11
Sesiones Subcomisión de Seguimiento de Casos	3
Solicitudes no aprobadas por no cumplir requisitos Manual de Admisibilidad de Casos	12

Fuente: Cetcoit

El 25 de febrero de 2025 el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y LAS BEBIDAS CERVECERAS, MALTERAS, JUGOS, FRESCOS, AGUAS, Y GASEOSAS DE COLOMBIA y BEBIDAS Y ALIMENTOS DE URABA COCA-COLA llegó a acuerdo y CIERRE DEL CASO.

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

A través 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 y distrito capital del país) logrando la aprobación conjunta por parte del tripartismo de los planes de diálogo social.

Durante el periodo julio 2024 - junio 2025, el Ministerio del Trabajo fortaleció el diálogo social territorial a través de las SDCPSL, logrando:

- 63 planes de diálogo social aprobados por consenso tripartito.
- 256 reuniones realizadas para promover relaciones laborales constructivas.
- 33 conflictos colectivos atendidos, con un 48% de solución efectiva.

- 8.702 personas sensibilizadas en derechos laborales, trabajo decente y políticas públicas.

Estas acciones consolidan el papel de las SDCPSL como instrumentos clave para la concertación laboral, la prevención de conflictos y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo

Colombia como líder de la agenda laboral hemisférica con una visión de paz, justicia social y acción climática, estableciendo compromisos concretos para el futuro del trabajo en las Américas.

En octubre de 2024, Colombia fue sede de la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), el foro más importante de la OEA para la discusión de políticas laborales. Esta fue la primera conferencia tras la pandemia, lo que permitió definir estrategias de recuperación y consolidar una hoja de ruta enfocada en paz, justicia social y acción climática para los siguientes tres años. La Ministra Gloria Inés Ramírez asumió la presidencia durante 3 años, guiando un Plan de Trabajo 2025-2027 que articula iniciativas sobre inteligencia artificial, transición justa, formación laboral, igualdad de género, diálogo social, migración laboral y modernización de los ministerios, con el apoyo de organismos internacionales y cooperación regional.

¡Avanzamos en inclusión en la Supersubsidio!

El proyecto de inversión: "Fortalecimiento del Relacionamiento con la Ciudadanía y los Grupos de Valor del sistema del Subsidio Familiar a Nivel Nacional " de la Oficina de Protección al Usuario está articulado al Plan Nacional de Desarrollo con el Eje convergencia regional, específicamente con el catalizador Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía.

Entre julio de 2024 y julio de 2025 se ejecutaron acciones clave para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad:

- Se realizaron visitas a las sedes de tres Cajas de Compensación Familiar, con el objetivo de revisar que se cumpla con la NTC 6047 – accesibilidad al medio físico y en consecuencia observar el cumplimiento de las vigiladas conforme a lo indicado en el numeral 9.7.2 accesibilidad en espacios físicos de la Circular Única de la Superintendencia del Subsidio Familiar capítulo noveno, atención al ciudadano, lo que conllevó a que por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar se solicitará a las Corporaciones la realización de un plan de mejoramiento que garantice la accesibilidad en medio físico a los afiliados con discapacidad de las Cajas de Compensación Familiar y la ciudadanía en general.
- Se realizaron actividades de educación informal a trabajadores con discapacidad de las empresas Falabella e Ilunion, y Cajas de Compensación Familiar como Compensar y Colsubsidio, donde de acuerdo a las necesidades de la población se dio a conocer información respecto a 1) identificación de la Superintendencia del Subsidio Familiar. 2) Derechos y Deberes. 3) El Sistema del Subsidio Familiar. 4) ¿En qué consiste el Subsidio Familiar? 5) La Oficina

de Protección al Usuario. 6) Canales de atención 7) Mecanismos de participación ciudadana. 8) Curso Virtual del Sistema del Subsidio Familiar. 9) servicios y subsidios que ofrece la Caja de Compensación Familiar enfocados en discapacidad.

- La Oficina de Protección al Usuario ha brindado atención virtual y presencial a las personas con discapacidad auditiva, en temas como mecanismo de protección al cesante, afiliación como trabajador independiente y servicios y subsidios que ofrecen las Cajas de Compensación Familiar, con el objetivo de facilitar la comunicación y garantizar sus derechos, la Oficina de Protección al Usuario cuenta con una interprete en lengua de señas colombiana, quien facilita la comunicación e información.
- Se generó la revisión de la Carta de derechos y deberes de las 42 Cajas de Compensación Familiar, con el propósito de garantizar desde un enfoque diferencial y lenguaje accesible que las personas con discapacidad auditiva y comunidades indígenas (palenquera, Arhuaca. Wayuunaiki, Embera, Creole, Inga, Kamentsá, Sikuany, Nasayuwe, Namtrik, Barí, Moliton Barí, Woun Meú y Uwa)) puedan comprender el contenido referente al Sistema del Subsidio Familiar y en consecuencia empoderarse de sus derechos.
- Desde un enfoque diferencial e incluyente la Superintendencia del Subsidio Familiar adquirió material accesible y conceptualizado en el Sistema del Subsidio Familiar, teniendo como objetivos específicos: 1) Reconocimiento y posicionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar. 2) Permitir el acceso a la información referente al Sistema del Subsidio Familiar a la población con discapacidad desde un enfoque diferencial e incluyente. 3) Brindar elementos conceptualizados en el sistema del subsidio familiar, útiles y que se adaptaran a las necesidades de las personas con discapacidad.

Estas acciones fortalecen la equidad en el acceso al empleo, impulsando un entorno laboral más inclusivo y accesible en Colombia, para el periodo comprendido de julio de 2024 a julio de 2025, se detalla la siguiente información:

EDUCACIÓN INFORMAL - PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
ESPACIO	FECHA	# PERSONAS
ILUNION SIBERIA	25 de julio 2024	33
FALABELLA COMPENSAR	15 de octubre 2024	25
ILUNION ANTIOQUIA	19 de noviembre 2024	49
TOTAL 2024		107
COMISIÓN ANTIOQUIA	10 y 11 de abril 2025	58
COMISIÓN RISARALDA	19 y 20 de junio 2025	48
TOTAL 2025		120
TOTAL 2024 – 2025		227

Fuente: Oficina de Protección al Usuario, 2025

Cabe mencionar que la Oficina de Protección al Usuario a través de las visitas focalizadas, determina la población con discapacidad auditiva, física y visual, así las cosas, para la comisión al departamento de Antioquia se logró abordar a 58 personas con discapacidad y en el departamento de Risaralda a 45.

Que, de acuerdo a la dinámica de las actividades de educación informal, también se ha dado lugar a capacitar a los cuidadores o acompañantes de las personas con discapacidad, que son las cifras que reportan en la tabla anterior.

¡Empoderando a los trabajadores en sus derechos en el Sistema del Subsidio Familiar!

La Oficina de Protección al Usuario, en cumplimiento de su misión, impulsa procesos de capacitación presenciales y virtuales para fortalecer el conocimiento y la participación ciudadana. Estas acciones promueven los derechos y deberes de los trabajadores afiliados al Sistema del Subsidio Familiar, con enfoques pedagógicos que fomentan el empoderamiento laboral y social. Así, se aporta al cumplimiento de las funciones constitucionales y legales de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Entre julio de 2024 y junio de 2025, la estrategia presencial ha capacitado a **8.252 trabajadores**, mientras que el curso virtual ha alcanzado a **2.007 participantes**, ampliando significativamente el impacto en el sector trabajo y fortaleciendo una cultura de participación informada.

Canales de atención y el relacionamiento con el ciudadano
¡Fortalecimiento de Canales para una Relación cercana con el Ciudadano!

La Superintendencia del Subsidio Familiar, en su compromiso permanente por fortalecer la relación con la ciudadanía, tiene a disposición los canales de atención, presencial, buzón de sugerencias, telefónico, chat corporativo, chat bot Lupita, agendamiento virtual, página web o sede electrónica, correo electrónico y redes sociales, a través de los cuales se puede solicitar un trámite, servicio, información, orientación o asistencia, relacionada con el subsidio familiar o el quehacer de la Entidad.

A través de los canales de atención se genera una relación cercana, incluyente, accesible, eficiente y transparente, asegurando la calidad en el servicio y enfocándose en la mejora continua en el proceso de atención e interacción con la ciudadanía.

Durante el periodo comprendido entre el julio y diciembre de 2024, se efectuaron 40.610 atenciones a través de los canales dispuestos por la Superintendencia del Subsidio Familiar, tal como se detalla a continuación:

Canales de Atención 2024							
Canales de Atención	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	TOTAL
Aplicativo PQRSF	607	635	631	708	661	536	3778
Atención presencial	17	16	17	20	1478	661	2301
Atención Virtual	5	10	5	6	8	8	73
Atención telefónica	855	494	559	832	741	720	9525
Chat	946	880	881	605	386	429	7354
Buzones	0	232	326	338	365	212	6597
Ferias y eventos	141	0	0	244	577	44	3479
Curso virtual	377	253	183	84	10	103	1703
Chat Lupita	149	196	92	102	167	65	2878
Educación informal	0	0	3078	2348	943	0	7745
Redes sociales	51	44	53	37	39	39	577
Total	3148	2760	5825	5324	5375	2817	46010

Fuente: Control Canales de Atención - Oficina de Protección al Usuario,2024

Durante el periodo comprendido entre el julio y diciembre de 2025, se efectuaron 15.770 atenciones a través de los canales dispuestos por la Superintendencia del Subsidio Familiar, tal como se visualiza a continuación:

Canales de Atención 2025								
Canales de Atención	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	TOTAL
Aplicativo PQRSF	411	675	745	700	919	690	771	4911
Atención presencial	16	18	21	11	9	12	21	108
Atención Virtual	5	9	8	13	14	9	9	67
Atención. telefónica	499	703	665	627	711	578	750	4533
Chat	674	623	646	585	558	532	647	4265
Buzones	En proceso de actualización							
Ferías y eventos	0	0	0	0	0	57	0	57
Curso virtual	21	42	139	8	36	16	42	304
Chat Lupita	127	87	95	71	115	87	163	745
Educación informal	0	0	0	72	0	223	332	627
Redes sociales	14	4	16	8	15	21	75	153
Total	1767	2161	2335	2095	2377	2222	2810	15770

Fuente: Control Canales de Atención Oficina de Protección al Usuario,2025

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

1963 participantes certificados, con cobertura en 31 departamentos

Desde el Programa de Asistencia Técnica Territorial se adelanta en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el diplomado virtual, gratuito y certificado en Políticas Públicas con Énfasis en Trabajo Decente. Este Diplomado tiene una metodología asincrónica consta de 5 Módulos de formación: 1. Fundamentos, 2. formulación, 3. Implementación, 4. evaluación de políticas públicas y 5 El trabajo decente y la construcción de política pública.

Realización de 15 Encuentros por la Gobernanza y el Trabajo Digno y Decente, con la participación de entidades de orden nacional y local.

Fueron intervenidos los departamentos de Boyacá, Cesar, Tolima, Magdalena, Santander, Huila, Guainía, Caquetá, Cauca, Cundinamarca, Meta, Valle del Cauca, Nariño, Putumayo y Chocó, con la participación de entidades de orden nacional y local.

Se propiciaron espacios de socialización de oferta enfocada a la formación para el trabajo, empleo, emprendimiento, formalización laboral, entre otros; facilitando el encuentro de la oferta de servicios y programas con las necesidades de la población.

Implementación de la Agenda Nacional de Transferencia de Conocimiento 2024 y 2025 ¡Se ha brindado asistencia técnica a través de 29 jornadas y 7.655 sensibilizados!

En esta agenda de capacitaciones sobre temáticas relacionadas con el mundo del trabajo, dirigidas principalmente a profesionales y equipos técnicos de los gobiernos territoriales, para el desarrollo de trabajo digno y decente.

Elaboración y difusión de 11 Boletines NOTIGATT,

Los boletines destacan información de las actividades más relevantes de asistencia técnica e implementación del programa de Asistencia Técnica Territorial en los 32 departamentos.

Asistencia técnica para el fortalecimiento de espacios de participación

Mayor empoderamiento y articulación entre los diferentes planes de acción de estas instancias

Asistencia técnica y acompañamiento a las 32 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y los 32 Subcomités de Gestión y Desempeño del Ministerio y del Sector Trabajo.

Cumplimiento artículo 75 del plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

Asistencia técnica y acompañamiento para la Inclusión e implementación de Recomendaciones de Trabajo Digno y Decente en planes de desarrollo territoriales 2024-2027, materializados en 1079 indicadores, discriminados así: objetivo de Generación de empleo e ingresos 743 metas de producto, objetivo de Extensión protección social 117 metas de producto, objetivo Derechos Fundamentales y Dialogo Social 158 metas de producto y objetivo de Territorialización 61 metas de producto.

1.4.7 Trabajo decente y empleo rural en el campo colombiano

Diseño y formulación de una estrategia nacional de formalización laboral y empresarial en el sector agrícola.

En el marco del proyecto “Soluciones Innovadoras para la Formalización en América Latina y el Caribe”, se ha brindado asistencia técnica al Ministerio del Trabajo, en particular a la Subdirección de Formalización y Protección al Empleo, para el diseño y formulación de una estrategia nacional de formalización laboral y empresarial. Esta estrategia se fundamenta en el diálogo social tripartito, toma como base el marco integrado de FORLAC 2.0 y sigue la metodología de Mesas Ejecutivas desarrollada por la OIT.

El proceso inició con la selección del sector a intervenir, siguiendo criterios de relevancia, viabilidad y oportunidad. En este ejercicio se priorizó el sector agrícola.

Posteriormente, se llevaron a cabo espacios de diálogo con actores tripartitos del sector y jornadas de consulta y sensibilización sobre el proceso. Asimismo, se contrató una consultora externa, Diana Vidal Rojas, con sede en Bogotá para facilitar

y brindar apoyo técnico al desarrollo de la estrategia. Como resultado, se conformó un Equipo de Trabajo (ET) integrado por representantes de gremios empresariales, asociaciones de trabajadores y entidades gubernamentales.

En la primera sesión del ET se presentaron los objetivos del proceso, se revisó la metodología y se establecieron acuerdos de trabajo.

En la segunda sesión, se socializaron los hallazgos del diagnóstico preliminar elaborado por Diana, los cuales fueron discutidos y retroalimentados por los integrantes del ET.

A partir de este punto, se han desarrollado múltiples sesiones en las que se han discutido problemas, causas, causas subyacentes y soluciones prácticas, organizadas en torno a las áreas del marco integrado de FORLAC 2.0. Hasta la fecha, se han abordado todos los ejes: de Protección Social, Reconocimiento y Cumplimiento de Derechos, con énfasis en inspección, vigilancia y control (IVC) y desarrollo productivo, Empleo y Competencias, con la identificación de problemas y sus soluciones (Sesión XI). Se finalizó la etapa técnica con la sesión de abordaje de temas que han quedado pendientes como la presentación de la Dirección de cadenas agrícolas y pecuarias del MADR y el tema de acceso a crédito.

Al finalizar el proceso, se contará con una matriz de soluciones, de la cual se priorizarán aquellas que sean más viables y prácticas para su implementación en el corto plazo. Con base en esto, se desarrollará una hoja de ruta para su ejecución, que se presentará a las directivas el ministerio de Trabajo la última semana de junio de 2025.

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

Consolidamos y validamos una estrategia de promoción e impulso a la Economía Popular y Solidaria

Desde el Ministerio del Trabajo impulsamos la Economía Popular y Solidaria, a través de la promoción y desarrollo del potencial productivo de las unidades de baja escala que ascienden a más de 5,7 millones y que responden por la inmensa mayoría del empleo en Colombia. Para ello, en un proceso de articulación interinstitucional, habilitamos el acceso a una oferta integral de servicios financieros y no financieros que les permitan el acceso al capital, a incentivos por la generación de empleo formal, y el fortalecimiento de competencias generales, laborales y específicas que mejoren su competitividad y productividad, y promuevan la formalización y el trabajo digno y decente.

El SENA fortaleció la Economía Popular con más de 113.000 aprendices en 2024 y 56.000 en 2025, logrando el 97% de cobertura departamental y alta participación femenina.

El SENA ha consolidado una estrategia robusta de Formación Profesional Integral dirigida a la Economía Popular, buscando no solo la adquisición de habilidades, sino

también la inclusión y el fortalecimiento de este sector crucial para el desarrollo socioeconómico.

Durante la vigencia 2024, el programa de Formación Profesional para la Economía Popular alcanzó la atención de 137.465 cupos, beneficiando directamente a 113.541 aprendices. La estrategia de cobertura territorial demostró ser altamente efectiva, llegando a un 97,0% de los departamentos del país. A nivel municipal, la presencia fue significativa, abarcando un 48,4% de los municipios. Un aspecto socialmente relevante es la marcada participación femenina, con un 69,3% de mujeres entre los aprendices, lo que subraya el rol del SENA en el empoderamiento económico de este grupo poblacional.

En lo corrido de 2025, hasta el mes de junio, la Formación Profesional para la Economía Popular ha mantenido un ritmo de atención considerable, con 66.986 cupos atendidos y 56.839 aprendices impactados. La cobertura departamental se mantiene estable en 97,0%, lo que evidencia la continuidad del alcance nacional. La participación femenina, aunque sigue siendo mayoritaria, se ajustó a un 67,9% en este periodo.

El SENA certificó las habilidades y conocimientos de más de 29.000 trabajadores de la Economía Popular, expidiendo más de 30.000 certificados y reconociendo su valioso aporte al país.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, el SENA certificó a 17.764 personas que hacen parte de la Economía Popular, expidiendo un total de 22.456 certificados; con una inversión de \$7.197 millones. Este servicio reconoce las habilidades y conocimientos adquiridos por estos trabajadores en oficios clave como reciclaje, venta de productos, manipulación de alimentos, servicio doméstico, cuidado de personas y artesanías, sin importar cómo o dónde los hayan obtenido. El objetivo es validar formalmente su experiencia y contribuir a su inclusión productiva y social.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, el SENA certificó a 12.142 personas, expidiendo un total de 14.397 certificados en proyectos de la Economía Popular; con una inversión de \$4.072 millones. Estas iniciativas tuvieron un alcance nacional, aplicándose en 138 normas de competencia y logrando impactar a 519 municipios en todo el país. Los esfuerzos continuos del SENA buscan visibilizar y formalizar el talento de este sector, abriendo nuevas oportunidades para sus integrantes y fortaleciendo el desarrollo local y regional.

El SENA impulsa la Economía Popular con la creación de la Comisión de Concertación en las 85 Mesas Sectoriales, fortaleciendo el diálogo social y la identificación de necesidades de normalización de competencias pertinentes a sus actores.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, el SENA instaló la Comisión de Economía Popular a cargo de la Secretaría Técnica de la Mesa Sectorial de Mercadeo, buscando visibilizar e impulsar este importante sector. En el evento de instalación que se llevó a cabo en el Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de

la información del SENA, participaron 140 personas, incluidos los representantes de las organizaciones que firmaron la carta de respaldo que motivó la creación de la comisión; en este relevante escenario se confirmó y respaldó esta iniciativa. Por otro lado, se adelantó un ejercicio de naturaleza investigativa para la caracterización de participantes de esta economía, el cual consistió en la aplicación de una encuesta a una muestra de 133 personas.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, la Comisión de Instancias de Concertación para la Economía Popular cuenta con 140 integrantes que pertenecen a asociaciones comunitarias y a otros esquemas de asociatividad, así como emprendimientos típicos de esta economía. En abril, se llevó a cabo el evento “Impulsa tu Emprendimiento” con una participación de 100 personas aproximadamente, en este escenario se habló de la estrategia institucional full popular y se compartió información relacionada con el portafolio de servicios del SENA.

Esta acción se realizó con el presupuesto asignado para la atención de las poblaciones de la economía campesina y la economía popular, a través del Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, a nivel nacional, del cual se comprometieron \$927 millones, entre enero y junio de 2025. Estos recursos se invirtieron en la contratación de servicios personales indirectos, viáticos para desplazamientos a jornadas de elaboración y validación técnica y demás actividades requeridas para el desarrollo de la normalización de competencias laborales y la gestión de las Mesas Sectoriales. El presupuesto asignado se destina de manera integral al cumplimiento de las acciones del proceso, sin una destinación específica, razón por la cual no es posible establecer el recurso específico invertido en esta actividad.

El SENA fortaleció el emprendimiento en la Economía Popular al atender a más de 28.500 personas y crear 63 empresas con 108 empleos potenciales vía Fondo Emprender en 2024, preparando el terreno para nuevas iniciativas en 2025.

El SENA, a través de su programa de emprendimiento y el Fondo Emprender, ha concentrado esfuerzos en potenciar la Economía Popular, brindando apoyo y oportunidades para la creación y formalización de nuevas unidades productivas.

Durante la vigencia 2024, el programa de emprendimiento del SENA logró atender a 28.591 personas pertenecientes a la Economía Popular, proporcionándoles orientación y herramientas para el desarrollo de sus iniciativas empresariales. Como resultado directo de este apoyo y la intervención del Fondo Emprender, se lograron crear 63 empresas en este sector. Estas nuevas unidades productivas generaron un estimado de 108 empleos potenciales directos, lo que subraya el impacto del programa en la dinamización económica y la generación de oportunidades laborales

En lo que va del año 2025, hasta el mes de junio, el programa de emprendimiento del SENA ha continuado su labor de acompañamiento, atendiendo a 24.794 personas de la Economía Popular. Es importante destacar que, para este periodo, la convocatoria específica para el Fondo Emprender dirigida a la Economía Popular en

2025 aún se encuentra abierta para postulaciones, por lo que los resultados de creación de empresas y generación de empleo se materializarán una vez surta el proceso de cierre de la convocatoria y demás fases hasta la asignación de recursos por parte del Consejo Directivo Nacional.

1.5.1 Política pública para la economía popular (EP)

Viabilizamos la construcción de un Conpes de política pública de Economía Popular

Con el Departamento Nacional de Planeación venimos desarrollando una hoja de ruta para formalizar una política pública de Economía Popular a través de un documento CONPES, que está siendo liderada en su formulación por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (entidades que presiden el Consejo Nacional de Economía Popular).

El 19 de mayo del año en curso, recibimos el concepto de viabilidad técnica de parte del DNP y estamos avanzamos en la concertación y puesta en marcha de un cronograma y plan de trabajo abierto y participativo que convoca a los principales actores y sectores de la Economía Popular en los diferentes territorios. Este plan de trabajo derivará en la consolidación de una Política Pública con compromisos concretos en un Plan de Acción y Seguimiento (PAS) en que participen las entidades gubernamentales alineadas a los objetivos de fomento de la Economía Popular.

¡Una política pública para impulsar el desarrollo sostenible y la inclusión social a través de la economía social, solidaria y popular!

El Ministerio de Trabajo y la Unidad Administrativa Especial de organizaciones Solidarias, en adelante Unidad Solidaria, lograron incorporar en el PND 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida, Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, el desarrollo de una política pública para las economías sociales, solidarias y populares:

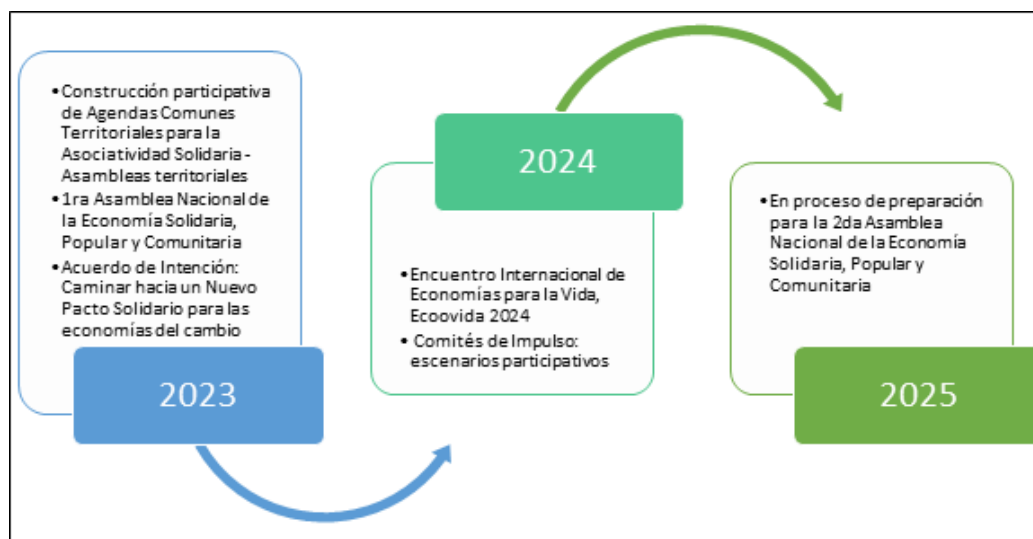
"ARTÍCULO 85°. *Modifíquese el numeral 10 y adiciónese el numeral 11 al artículo 4 del Decreto Ley 4122 de 2011, así:*

ARTÍCULO 4°. FUNCIONES. (...)

10. *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."*

*Se fortalecerán y fomentarán las diversas formas asociativas, populares y comunitarias, **a través de la agenda de asociatividad solidaria para la paz (ASPP).** Esta agenda impulsará la inclusión social y productiva de las mujeres, la población en proceso de reincorporación, las personas con discapacidad, los campesinos y otras poblaciones prioritarias. La agenda fortalecerá la Comisión Intersectorial de la Economía Social y Solidaria, que promoverá servicios para la garantía de los derechos sociales y el trabajo decente y contribuirá en la **formulación de un plan decenal para la economía social, solidaria y popular.***

En desarrollo de lo anterior, y como aporte a las políticas públicas del sector, la Unidad Solidaria está formulando el Plan Decenal de la Economía Solidaria, Popular y Comunitaria (2026 – 2036), partiendo de los principios de planeación participativa y descentralización de la gestión territorial.



Elaboración propia – Unidad Solidaria

Esta formulación se encuentra en una etapa de consolidación de los insumos técnicos de discusión levantados desde la I Asamblea Nacional de la de la Economía Solidaria, Popular y Comunitaria (ESPC) y las Asambleas Regionales 2023 y 2024. Igualmente, se cuenta con el alistamiento de los elementos logísticos y de movilización de propuestas en el marco del desarrollo de la II Asamblea Nacional y las asambleas territoriales 2025. En el proceso de construcción participativa, se han desarrollado las siguientes actividades:

- **Definición técnica y logística general:** se acuerdan las condiciones básicas de desarrollo la II Asamblea como escenario de consolidación del Plan Decenal. Se define la realización en los municipios de Santander de Bucaramanga, Ocamonte, Pinchote, Barichara, Socorro, Curití, Charalá, Villanueva y con epicentro de San Gil, los días 18, 19, y 20 de septiembre de 2025.
- **Instalación del Comité Nacional:** El 31 de marzo se convocan a las entidades del orden nacional del sector para que participen en la II Asamblea Nacional de la ESPC y en la coordinación de aportes técnicos para la construcción del Plan Decenal.
- **Lanzamiento de la II Asamblea Nacional de la ESPC:** El 11 de abril se realizó en la ciudad de San Gil el lanzamiento de la Asamblea con la participación de los 8 alcaldes de los municipios que harán parte de la organización, en el cual se reitera el compromiso para la gestión y movilización de acciones conjuntas para el desarrollo del evento.
- **Instalación Realización de dos las Mesas Intersectoriales de la ESPC:** estos espacios fueron realizados los días 28 de abril y 3 de junio, en la ciudad de Bogotá, y se contó con la presencia de más de 60 delegados de las instituciones y gremios del sector, como espacio diálogo y articulación institucional en los que

se aporta frente a los alcances de los ejes del Plan y construcción de rutas de trabajo para la construcción de insumos por parte de las entidades y gremios.

- **Conformación de los comités de Impulso a nivel territorial:** en cada uno de los departamentos se están desarrollando espacios de trabajo tanto con las instituciones locales, como con organizaciones y gremios que hacen parte de los Circuitos Asociativos Solidarios, para organizar los insumos sobre las necesidades y avances de las Agendas Asociativas para la Paz en los territorios y los aportes al Plan Decenal.

¡Estamos construyendo la Política Pública de Economía Popular, Solidaria, Social y Comunitaria!

Con el Departamento Nacional de Planeación venimos desarrollando una hoja de ruta para formalizar una política pública de Economía Popular a través de un documento CONPES, que está siendo liderada en su formulación por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (entidades que presiden el Consejo Nacional de Economía Popular).

El 19 de mayo del año en curso, recibimos el concepto de viabilidad técnica de parte del DNP y estamos avanzando en la concertación y puesta en marcha de un cronograma y plan de trabajo abierto y participativo que convoca a los principales actores y sectores de la Economía Popular en los diferentes territorios. Este plan de trabajo derivará en la consolidación de una Política Pública con compromisos concretos en un Plan de Acción y Seguimiento (PAS) en que participen las entidades gubernamentales alineadas a los objetivos de fomento de la Economía Popular.

1.5.2 Sostenibilidad y crecimiento de las unidades económicas y formas de asociatividad de la EP

Apoyamos con herramientas el crecimiento de los micronegocios de economía popular

Promover la productividad y competitividad de los micronegocios de la EP (vendedores informales, mototaxistas, tenderos, trabajadores del servicio doméstico, pequeños productores campesinos, entre otros) son elementos claves para promover su sostenibilidad y el crecimiento², y acercar -a los informales- a la frontera de la formalización laboral. Para ello, priorizamos el desarrollo de iniciativas, programas y proyectos que permiten la disminución de los costos de operación, el acceso al crédito productivo, la cualificación y certificación los trabajadores, la generación de nuevos y mejores canales de comercialización, y la asociatividad solidaria para la resolución de problemáticas y necesidades comunes de forma más efectiva y eficaz.

“Las economías populares en la asociatividad solidaria, una apuesta para generar territorios asociativos solidarios”

Como aporte a las metas del PND, se señalan como tareas importantes para la Unidad Solidaria:

El fomento de las diversas formas asociativas, populares y comunitarias, a través de la Agenda de Asociatividad Solidaria para la Paz (ASPP).

La implementación del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES), en el marco del Acuerdo de Paz.

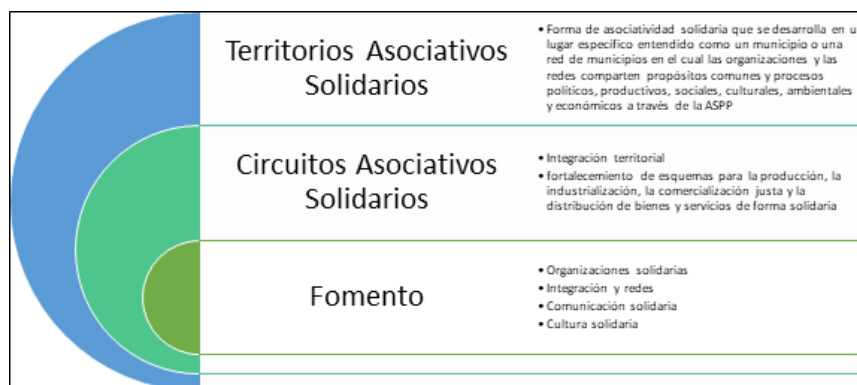
El diseño del Plan decenal para la economía social, solidaria y popular, abordado en el punto anterior del presente informe

La materialización de estos retos se concreta en acciones de fomento de la asociatividad solidaria encaminadas a desarrollar con las comunidades Territorios Asociativos Solidarios promoviendo la organización colectiva, la integración y el trabajo en red y la generación de Circuitos Asociativos Solidarios - CAS.

En este marco de acción, la Unidad Solidaria se vale de 3 instrumentos o estrategias institucionales:

- Sistema de Educación Asociativa Solidaria – SEAS: con el cual se promueve la cultura de la economía solidaria y la asociatividad para la paz, a través de programas y procesos educativos.
- Programa para la Asociatividad Solidaria – PASO: que establece la ruta para el fomento de los Territorios Asociativos Solidarios a través de las organizaciones solidarias, populares, comunitarias y sociales, la articulación interinstitucional y las redes.
- Estrategia de educomunicación, que propicia procesos de participación, apalancada en el trabajo con Redes de Comunicación Solidaria integradas por medios de comunicación alternativa, comunitaria y popular.

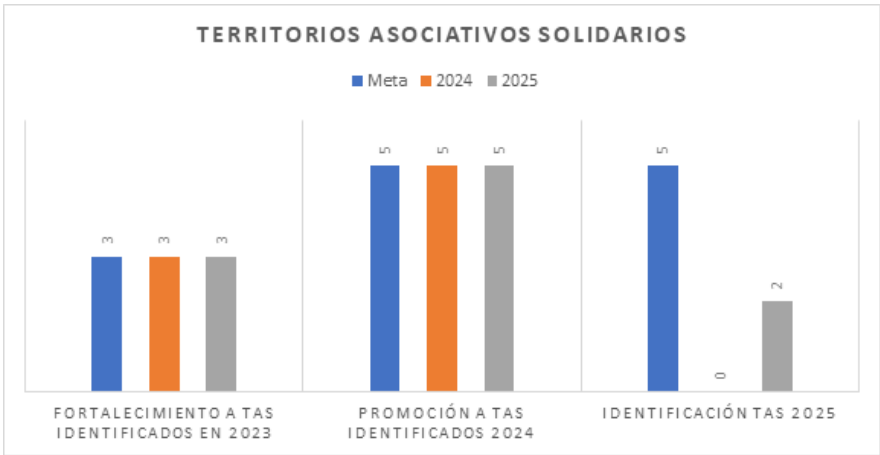
Estos reconocen las prácticas colectivas solidarias presentes en los territorios, trabajan con el contexto comunitario desde enfoques diferenciales e incentivan el trabajo asociativo solidario de las organizaciones y las redes, como actores determinantes para el desarrollo territorial.



Elaboración propia – Unidad Solidaria

Se continua el trabajo en 3 Territorios Asociativos Solidarios iniciados en 2023, 5 iniciados en 2024 y en 2025, se da comienzo a las acciones de fomento en 2 territorios asociativos solidarios.

Consolidamos **Territorios Asociativos Solidarios (TAS)**, una de las macrometas del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. En el marco de la acción territorial, la entidad continúa realizando acciones de fomento orientadas a la transformación productiva del cacao, la promoción de negocios verdes, el impulso de tiendas solidarias, el fortalecimiento de redes organizativas y la consolidación de esquemas de gobernanza territorial con enfoque solidario.



Una breve descripción de los actores con los que se han promovido los ocho territorios asociativos solidarios (a corte de diciembre 31 de 2024) y lo avanzado con los dos territorios durante la vigencia actual, se aprecia en la tabla siguiente:

Territorio Asociativo Solidario (TAS)	Avance
TAS Buenaventura (inició en 2023)	46 organizaciones 5 redes productivas 1 mesa interinstitucional local 1 red de comunicación asociativa solidaria del Valle del Cauca contando con un nodo en el Distrito de Buenaventura
TAS Chocó (inició en 2023)	68 organizaciones 3 redes productivas, 1 Consejo Pedagógico territorial 1 mesa de articulación interinstitucional local 1 red de comunicación asociativa solidaria en proceso
TAS Tumaco (inició en 2023)	48 organizaciones 1 red para acciones de producción agroalimentaria 1 red para procesos de economía popular y economía circular 1 red referida al turismo sostenible y solidario En proceso proyección de tiendas solidarias en clave de ventana de comercialización de los productos en la ciudad de Pasto, vinculando los procesos de todo el departamento de Nariño.
TAS – Huila-Ecorregión Tatacoa (inició en 2024)	60 organizaciones 1 red que articula los procesos de producción agropecuaria 1 red que refiere a procesos de comercialización

Territorio Asociativo Solidario (TAS)	Avance
	1 red encocada a la promoción de la investigación y la innovación en la producción y transformación del Café. 1 red de medios alternativos, en consolidación 1 mesa de articulación interinstitucional
TAS - Circuito Asociativo Solidario del Tolima (inició en 2024)	33 organizaciones 1 red agroalimentaria 1 red de servicio 1 red de arte y cultura 1 mesa de articulación interinstitucional
TAS - Circuito Asociativo Solidario Ecorregión Tatacoa (inició en 2024)	17 organizaciones 1 red asociada a la producción agroalimentaria 1 red para el desarrollo del turismo y consumo sustentable y solidario En consolidación de la Tienda Solidaria Fortalecimiento de la Cultura Asociativa Solidaria a través del nodo de medios de comunicación solidaria y la implementación del programa de formación del SEAS organizaciones y escuela a través de los colegios de la región
TAS - Circuito Asociativo Solidario para transformación del cacao de Arauca (inició en 2024)	50 organizaciones de los departamentos de Arauca y Boyacá Entrega de 4 plantas de estandarización del cacao en el marco del proceso de fomento a las organizaciones
TAS - Norte del Valle (inició en 2024)	36 organizaciones 1 red asociada a la producción agropecuaria 1 red que refiere a los procesos de industrialización 1 red que desarrolla las líneas de cultura y comercio solidario 1 red alrededor del cuidado del ambiente y el turismo.
TAS - Territorio Asociativo Solidario Caldas-Circuito Asociativo Solidario Occidente (inició en 2025)	Se avanza en la socialización del plan de fomento y la oferta institucional con la Gobernación de Caldas y la Red Manizales.
TAS - Territorio Asociativo Solidario Norte de Santander (inició en 2025)	Se avanza en procesos de articulación asociativa con la Federación red de Asociaciones de productores del Catatumbo y provincia de Ocaña – FEDEPROCAP, la Cooperativa Comercial Social Agropecuaria del Catatumbo – CATPAZ y la Federación Cooperada Multiactiva de Organizaciones del Circuito Asociativo Solidario de Economía Popular de Cúcuta y Área Metropolitana.

Fuente- unidad solidaria

La Unidad Solidaria, en 2024, trabajó en la estructuración de 24 Circuitos Asociativos Solidarios - CAS que integran diferentes territorios del país, que se muestran en la siguiente tabla:

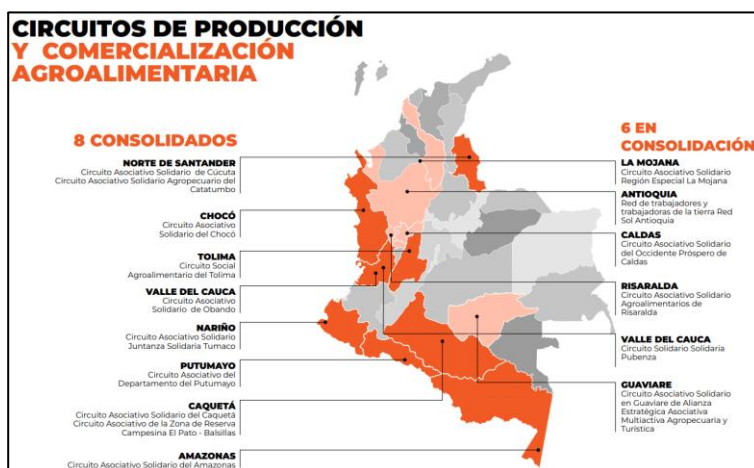
No.	CAS	Departamento	Región	Tipo de CAS
1	Circuito Asociativo Solidario Guajira Corazón Solidario	La Guajira	Caribe	Circuitos de Turismo y Artesanías
2	Circuito Asociativo Solidario Agroindustrial del Mango y Turismo	Magdalena	Caribe	Circuitos de Agroindustria
3	Circuito asociativo solidario agroturístico y artesanal - La perla del Sinú	Córdoba	Caribe	Circuitos de Turismo y Artesanías

No.	CAS	Departamento	Región	Tipo de CAS
4	Circuito Asociativo del Urabá	Antioquia	Occidente	Circuitos de Agroindustria
5	Circuito de Asociación Solidario del Chocó	Chocó	Occidente	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria
6	Circuito asociativo solidario agropecuario del Catatumbo y de economía popular de Norte de Santander	Norte de Santander	Centro Oriente	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria
7	Circuito asociativo solidario de economía popular de Cúcuta	Norte de Santander	Centro Oriente	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria
8	Circuito asociativo solidario agroturístico de la provincia de Pamplona.	Norte de Santander	Centro Oriente	Circuitos de Turismo y Artesanías
9	Circuito Asociativo Solidario Agroindustrial y de Servicios de Santander	Santander	Centro Oriente	Circuitos de Turismo y Artesanías
10	Circuito Asociativo Solidario Magdalena Medio de la yuca, turismo y seguridad ambiental	Santander	Centro Oriente	Circuitos de Agroindustria
11	Circuito Asociativo y Solidario del cacao de Arauca	Arauca	Centro Oriente	Circuitos de Agroindustria
12	Circuito de Asociación Solidario del Casanare	Casanare	Centro Oriente	Circuitos de Agroindustria
13	Circuito Muisca de Turismo Comunitario, solidario y popular	Cundinamarca	Centro Oriente	Circuitos de Turismo y Artesanías
14	Circuito Asociativo. Corredor Turístico multicultural del parque infantil	Meta	Centro Oriente	Circuitos de Turismo y Artesanías
15	Circuito Asociativo Turístico de Buenaventura – Bajo Calima	Valle del Cauca	Sur	Circuitos de Agroindustria
16	Circuito Asociativo Atarraya Guapireña	Cauca	Sur	Circuitos de Turismo y Artesanías
17	Circuito Asociativo Solidario Juntanza Solidaria Tumaco	Nariño	Sur	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria
18	Circuito Social Agroalimentario del Tolima	Tolima	Sur	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria
19	Circuito Asociativo de la Ecorregión Tatacoa	Huila	Sur	Circuitos de Turismo y Artesanías
20	Circuito Asociativo y Solidario del Café	Huila	Sur	Circuitos de Agroindustria
21	Circuito Asociativo Solidario del Caquetá	Caquetá	Sur	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria
22	Circuito Asociativo de la Zona de Reserva Campesina El Pato - Balsillas	Caquetá	Sur	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria

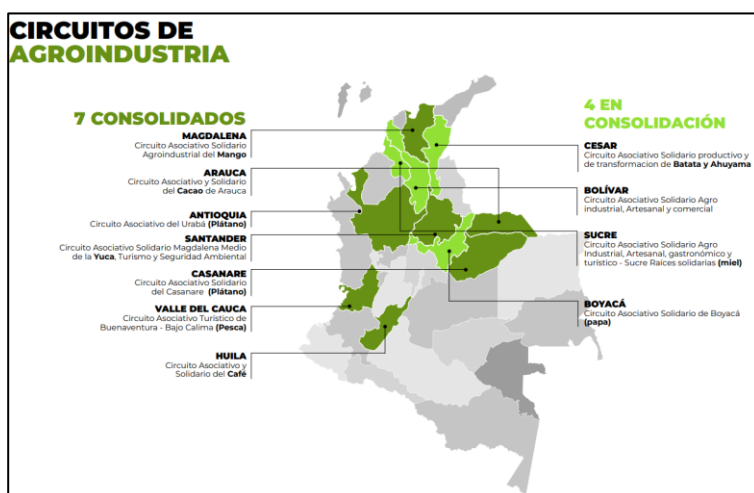
No.	CAS	Departamento	Región	Tipo de CAS
23	Circuito Asociativo del Departamento del Putumayo	Putumayo	Sur	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria
24	Circuito asociativo solidario del Amazonas	Amazonas	Orinoquía Amazonía	Circuitos de Comercialización y Producción Agroalimentaria

Fuente: Información Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias – Unidad Solidaria

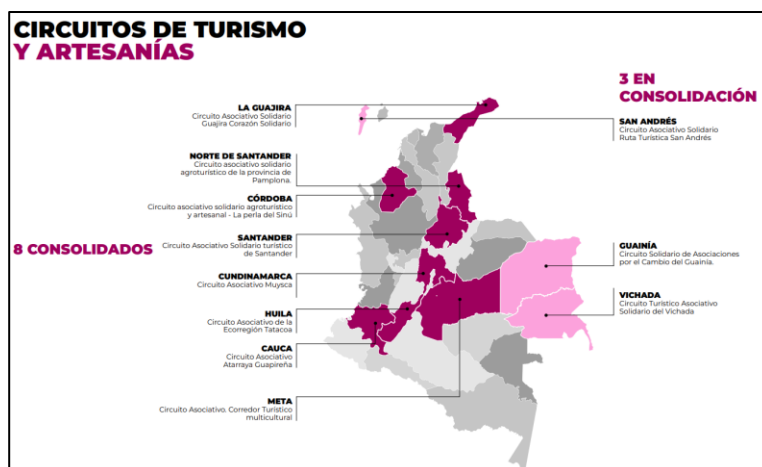
A continuación, de manera ilustrativa, los Circuitos Asociativos Solidarios, por línea productiva:



Elaboración propia – Unidad Solidaria. Fuente de información: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias



Elaboración propia – Unidad Solidaria. Fuente de información: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias



Elaboración propia – Unidad Solidaria. Fuente de información: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

Este trabajo territorial permitió fomentar **1.145 organizaciones solidarias**, beneficiar a **13.533 personas de manera directa y 214.231 de manera indirecta**, con una inversión directa de **\$26.724.269.147¹**. A continuación, se detallada el impacto directo de la acción institucional:

- 132 organizaciones creadas, que formalizaron su proyecto socio económico
- 1.013 organizaciones fortalecidas, que avanzaron en sus proyectos productivos
- 13.533 beneficiarios directos, que consolidan su proyecto de vida a través del trabajo asociativo y solidario

ÁMBITO DEL FOMENTO	2024
Creación	132
Fortalecimiento	1.013
Total, organizaciones fomentadas	1.145
Personas participantes	2024
Beneficiados Directos	13.533
Beneficiados Indirectos	214.231
Caracterización de participantes	2024
Cabeza de familia	10.746
Indígenas	1.438
Afros	3.045
Raizales	421
Palenqueros	43
Rrom/Gitano	95
Proceso Reintegración	256
Campesinos	7.683
Reincorporación (firmantes de paz)	596
Mujer	8.389
Victimas	5.521
Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas	174

Fuente: registros en base de datos F010 Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias – Unidad Solidaria

A continuación, se presenta información desagregada respecto a organizaciones participantes del proceso de fomento en los departamentos y la ciudad de Bogotá,

las cuales integran los Circuitos Asociativos Solidarios consolidados, así como la ubicación de los colegios participantes en el programa SEAS a la Escuela, del Sistema Educativo para la Asociatividad Solidaria, la ubicación geográfica de los Consejos Pedagógicos de Educación Solidaria y las sedes principales de las Redes de Comunicación Solidaria.

DEPARTAMENTO	ORGANIZACIONES	BENEFICIARIOS	COLEGIOS	CONCEJOS PEDAGOGICOS	REDES DE COMUNICACIÓN
Amazonas	20	265	3		
Antioquia	67	859	3	1	1
Arauca	23	241	4	1	1
Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina	12	107	0		
Atlántico	41	658	3	1	1
Bogotá DC	89	377	1		
Bolívar	36	544	5		
Boyacá	26	314	2	1	1
Caldas	17	194	1		
Caquetá	30	444	5		
Casanare	10	145	1		
Cauca	51	518	2		
Cesar	22	426	2		
Chocó	42	648	2	1	1
Córdoba	30	526	4		
Cundinamarca	24	108	3	1	1
Guainía	8	166	1		
Guaviare	15	79	1		
Huila	59	381	6	1	1
La Guajira	68	1029	3	1	1
Magdalena	30	338	1		
Meta	25	224	2		
Nariño	82	1113	2		
Norte de Santander	42	420	4		
Putumayo	25	388	3		
Quindío	17	216	3		
Risaralda	20	358	2		
Santander	38	631	5	1	1
Sucre	35	484	2		
Tolima	41	334	7		
Valle del Cauca	83	779	6	1	1
Vaupés	8	48	1		
Vichada	9	171	2		
Total, general	1145	13.533	92	10	10

Fuente: registros en base de datos F010 Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias – Unidad Solidaria

Como parte de la Agenda ASPP, la articulación interinstitucional es un factor determinante para el trabajo en y con los territorios, se destaca en este sentido:

a) Encuentro y Pacto Internacional de Economías para la Vida – ECOOVIDA 2024

Apuesta de unión solidaria en la que participaron **más de 3.000 representantes nacionales e internacionales** de diferentes sectores sociales, organizaciones e instituciones alrededor de la asociatividad solidaria, en el marco de la agenda COP16.

- Evento inaugural en el Auditorio de la Escuela Nacional del Deporte, con 2.000 participantes
- Evento en el Teatro Municipal de Cali, con 600 participantes

- 10 foros con 3.263 participantes de diversas regiones de Colombia y países invitados, con invitados especiales, nacionales e internacionales.
- Foro Instrumentos internacionales para el fomento de economías para la vida: 19 ponencias, 38 invitados
- Jóvenes y economías para la vida: 21 ponencias, 37 invitados
- Economías del cuidado: 19 ponencias, 95 invitados
- Reforma Agraria, reindustrialización y reconversión productiva: 21 ponencias, 35 invitados
- Bioeconomía, agroecología, economía circular y sustentable: 45 ponencias, 55 invitados
- Educación Solidaria, Popular y Comunitaria en las Economías para la Vida: 60 ponencias, 80 invitados
- Microfinanzas e inclusión financiera: 19 ponencias, 27 invitados
- Mujeres y Diversidades: 33 ponencias, 45 invitadas
- Trabajo decente y seguridad social: 16 ponencias, 20 invitados
- Comunicación Solidaria y Derecho a la Información: 9 ponencias, 15 invitados
- Taller de experiencias de asociatividad y diversidad, con 700 participantes
- Rutas de experiencias solidarias, con más de 1000 participantes: Ruta de Colibrí, Ruta de Humedales, Ruta Mercados Campesinos, Ruta Villa de las Palmas, Ruta Corazón Solidario, Ruta Mujeres Resilientes – Galería El Porvenir
- Plenaria de cierre con las conclusiones temáticas del Encuentro 2024 y participación de autoridades nacionales, internacionales y líderes de organizaciones solidarias y comunitarias, quienes apoyaron el **Pacto Internacional de Economías para la Vida**.

b) Planes de Desarrollo Territorial

Por parte de la Unidad Solidaria se adelantaron procesos de incidencia a nivel territorial con las alcaldías y gobernaciones permitiendo avanzar en la inclusión de las poblaciones sujetas de atención en clave de compromisos y presupuesto para el impulso al desarrollo territorial con asociatividad solidaria.

c) Espacios de articulación y mecanismos de trabajo interinstitucional.

La Unidad Solidaria avanza en clave de articulación interinstitucional a través de espacios, actos administrativos y alianzas locales. En este sentido, entre otros espacios, participamos en:

- Consejo Nacional de Discapacidad
- Mesa Nacional de Compras Públicas
- Sistema Nacional de Reincorporación (En proceso de instalación)
- Consejo Nacional de la Economía Popular
- Sistema Nacional de Cuidado
- Mesa Ampliada de Agricultura Campesina, Familiar, Étnica y Comunitaria (ACFEC)

Estos espacios han permitido a la Unidad Solidaria Afianzar el ejercicio territorial y generar procesos de respuesta articulada entre las entidades que participan en dichos escenarios a los requerimientos presentados.

En el nivel local, generamos procesos de articulación interinstitucional, con entidades locales territoriales, entidades privadas y solidarias, de acuerdo con las necesidades de cada Circuito Asociativo Solidario.

- d) Articulación la estrategia de compras públicas locales y mercados campesinos como parte del modelo de gestión institucional nacional y territorial

Se promovió la organización colectiva para participar en Compras Públicas Locales, dinamizando economías regionales y mejorando las condiciones de vida de miles de familias, demostrando que la asociatividad solidaria es el camino para un país con justicia económica.

Entre las experiencias más relevantes, destaca la participación en la Mesa Departamental de Compras Públicas Locales del Vichada, en la que se promovió el cumplimiento de la Ordenanza de Puerto Carreño y se hizo seguimiento al 30 % de destinación obligatoria a compras locales, según lo estipulado en la Ley 2046.

En cuanto al trabajo en la línea de cultura asociativa solidaria, la Unidad Solidaria avanzó en la consolidación de Redes de Comunicación Solidaria y Consejos Pedagógicos Territoriales:

REDES DE COMUNICACIÓN SOLIDARIA



**5 CONSTITUIDAS
2024**

CONSEJOS PEDAGÓGICOS



**5 CONSTITUIDOS
2024**

Elaboración propia – Unidad Solidaria. Fuente de información: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

REDES DE COMUNICACIÓN SOLIDARIA CONSTITUIDAS Consolidación 2025



8 REGIONALES



3 DEPARTAMENTALES



1 DISTRITAL

831

**ORGANIZACIONES
VINCULADAS**

Elaboración propia – Unidad Solidaria. Fuente de información: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

¡Durante 2024 y 2025 trabajamos para avanzar en la construcción de 12 Redes de Comunicación Solidaria en todo el país, con 1.529 medios y procesos de comunicación comunitaria, alternativa y popular!

Para la Unidad Solidaria, los procesos de comunicación comunitaria, alternativa y popular hacen parte de la economía popular, solidaria, comunitaria y social, y

requieren fortalecimiento para su integración asociativa a través de **Redes de Comunicación Solidaria** que, con articulación territorial, permitan acuerdos en torno a tres objetivos:

- Fomentar la cultura de la asociatividad solidaria y la integración territorial
- Visibilizar la asociatividad solidaria y los Circuitos Asociativos Solidarios
- Fortalecer el marco de garantías para la libertad de expresión y el pluralismo informativo en el territorio

En este sentido, durante **2024 trabajamos para avanzar en la construcción de 10 Redes de Comunicación Solidaria en todo el país**, con 1.529 medios y procesos de comunicación comunitaria, alternativa y popular con potencial de vinculación, a partir del proceso de preparación mediante asistencia técnica y avances en el diseño de programas de formación en asociatividad específicos para medios y procesos de comunicación. A la fecha, se han constituido 5 Redes de Comunicación Solidaria de carácter regional en 10 departamentos: Santander, Norte de Santander, Magdalena Medio, Atlántico, Bolívar, Córdoba, Sucre, La Guajira, Magdalena, Cesar y San Andrés. Estas redes avanzan en su proceso de formalización, en la estructuración de proyectos colectivos, portafolios de servicios y acuerdos tarifarios, para una industria cultural independiente y alternativa.

Adicionalmente, en el **2024**, se organizó el **Encuentro Nacional de medios alternativos, comunitarios y digitales: "Uniendo Voces"**, en el que participaron representantes de cerca de **1.500 medios de comunicación** alternativos, comunitarios y digitales.

Redes de Comunicación Solidaria conformadas				
Año de conformación	Red	Carácter	Territorios	Organizaciones vinculadas
2024	Nororiente	Regional	Santander	91
			Norte de Santander	
			Magdalena Medio	
	Caribe 1	Regional	Atlántico	110
			Bolívar	
			Córdoba	
			Sucre	
	Caribe 2	Regional	La Guajira	87
			Cesar	
			Magdalena	
			San Andrés	
	Eje Cafetero	Regional	Antioquia	169
			Caldas	
			Quindío	
			Risaralda	
	Sur-Colombiana	Regional	Huila	67
			Tolima	
			Caquetá	
			Putumayo	
2025	Valle del Cauca	Departamental	Valle del Cauca	66
	Bogotá	Distrital	Bogotá DC	132
	Meta y Casanare	Regional	Meta	11

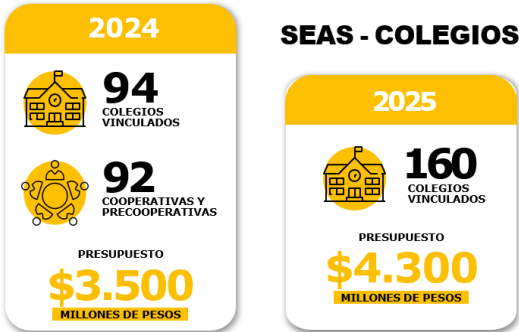
	Central	Regional	Casanare	24
			Boyacá	
			Cundinamarca	
	Chocó	Departamental	Chocó	32
	Arauca	Departamental	Arauca	42
	Amazonía	Regional	Amazonas	Por conformar
			Guaviare	
			Vaupés	
			Guainía	
			Vichada	

Fuente de información: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

Con el propósito de generar conocimiento con las organizaciones de la Economía Solidaria, Popular y Comunitaria, la Unidad Solidaria reconoce los saberes propios con apoyo en la investigación social, donde conocimientos y experiencias se conjuguen en procesos participativos que ponen en diálogo lo popular, lo comunitario, lo social y lo solidario, la Unidad Solidaria desarrolla sus procesos educativos en el marco del Sistema de Educación para la Asociatividad Solidaria - SEAS.

Se destaca, dentro de las gestiones adelantadas en el 2024, la inversión de **\$5.159 millones de pesos** para los procesos de formación:

- Diplomado de Asociatividad Solidaria para la Paz con cinco sesiones en modalidad híbrida y **2.853 participantes**.
- La Asociatividad Solidaria llegó a los colegios con el programa SEAS Escuelas y el Centro de Interés Gestión para la Participación Solidaria – GPS. Con este programa llegamos a **92 instituciones educativas** del país y **2.653 estudiantes**.



Elaboración propia – Unidad Solidaria. Fuente de información: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

¡Consolidamos los Consejos Pedagógicos Territoriales en los departamentos de Chocó, La Guajira, Huila, Atlántico, Santander, Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y Boyacá!

Consolidamos los Consejos Pedagógicos Territoriales en los departamentos de Chocó, La Guajira, Huila, Atlántico, Santander, Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y Boyacá. La ejecución de los procesos contractuales que adelantan estos procesos educativos continua en implementación.

Resumen de programas formativos (2024 – 2025)

Programa	Descripción	Vigencia
SEAS, para la articulación con el programa "Jóvenes en Paz"	Programa formativo diseñado para las y los jóvenes en el marco de la Iniciativa liderada por la Vicepresidencia de la república y el Ministerio de la Igualdad	2024
SEAS a la Escuela	Programa formativo, que articula la cultura asociativa solidaria y las economías solidarias a la educación media, por medio de proyectos y acciones colectivas con los adolescentes y jóvenes participantes de los Centros de Interés: "Gestión para la Participación Solidaria -GPS"	2024
SEAS – Formalicémonos	Programa formativo, estructurado para dar herramientas a las comunidades organizadas en búsqueda de constituirse en alguna de las formas asociativas de la economía solidaria	2024
Seminario Formar para Servir SEAS	Programa formativo para servidores públicos de la Unidad Solidaria, con el que se fortalecieron las competencias de las y los funcionarios para la implementación del SEAS	2024
Diplomado SEAS	Programa formativo el cual se está implementado en el marco de los 7 convenios que se suscribieron durante la vigencia 2024 Unidad Solidaria; versión basada en los pilares del SEAS del programa SEAS Organizaciones y Redes	2024
Formación en Economía Solidaria	Programa formativo, estructurado para dar herramientas a las comunidades organizadas en búsqueda de constituirse en alguna de las formas asociativas de la economía solidaria - para Habitantes de San Antero – Córdoba.	2025
Formación para la constitución de organizaciones solidarias (Ciclo 1)	Programa formativo, estructurado para dar herramientas a las comunidades organizadas en búsqueda de constituirse en alguna de las formas asociativas de la economía solidaria - para Habitantes de Camarones – La Guajira.	2025

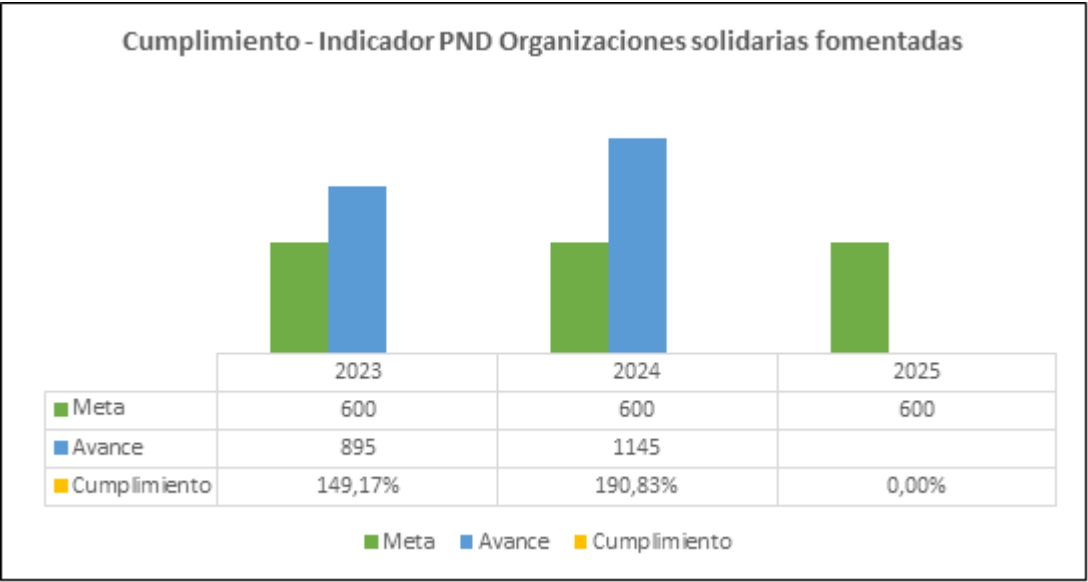
Fuente de información: Grupo de Educación e Investigación – Unidad Solidaria

En la vigencia 2024, se cuenta con los siguientes productos de investigación:

- Análisis del Desarrollo de los Circuitos Asociativos Solidarios en la Región Caribe 1 y del Potencial Productivo y Económico para el Impulso de Redes y Circuitos Solidarios.
- Análisis del Desarrollo de los Circuitos Asociativos Solidarios en la Región -caribe 2, y del Potencial Productivo y Económico para el Impulso de Redes y Circuitos Solidarios.
- Análisis del Desarrollo de los Circuitos Asociativos Solidarios en la Región Nororiente y del Potencial Productivo y Económico para el Impulso de Redes y Circuitos Solidarios.
- Diagnóstico de la Asociatividad Escolar en Colombia: La Experiencia en 94 Instituciones Educativas del Territorio Nacional
- Documento investigativo que dé cuenta del desarrollo del Circuito Asociativo Solidario y se analice el potencial productivo, económico que dé insumos para el impulso de redes y cadenas productivas en los departamentos de Amazonas, Guaviare, Arauca, Vichada, Guainía y Vaupés 2024.

Los Circuitos Asociativos Solidarios: El Caso De La Región Sur-Colombiana

En cumplimiento en la meta del PND referida a organizaciones solidarias fomentadas, se tiene un avance para el cuatrienio del 85%.



Elaboración propia – Unidad Solidaria.

Fuente de información 2023: Aplicativo SINERGIA

Fuente de información 2024: Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

Es necesario aclarar que, en el aplicativo SINERGIA, el reporte de organizaciones fomentadas muestra un registro de 516 organizaciones en el año 2024, la Unidad Solidaria está adelantando el proceso para actualizar la cifra acorde a los resultados logrados y consolidados: 1.145 organizaciones. De otra parte, los avances cuantitativos se consolidarán al finalizar la vigencia.

1.5.3 Fomento y fortalecimiento a la comercialización, los circuitos cortos y los mercados locales de la EP

Somos referentes para intervenir las Plazas de Mercado con una metodología validada

A través de la iniciativa “Plaza Más Popular”, desde el MinTrabajo estamos reivindicando las plazas de mercado locales como epicentros de la economía popular, y apoyando a los comerciantes, vendedores informales, tenderos, pequeños productores campesinos y personas asociadas a las Plazas de Mercado. Desde junio de 2024 y hasta la fecha, hemos adelantado intervenciones en catorce (14) Plazas de Mercado y centrales de abasto, convocando a 26 actores institucionales, impactando de manera directa a 2.500 trabajadores que se han beneficiado de una oferta integral de servicios del MinTrabajo, las entidades adscritas y vinculadas del sector (SENA, Servicio Público de Empleo, Unidad Solidaria y Colpensiones), entidades líderes del Gobierno Nacional (como la DIAN, el DPS y el DANE), aliados financieros como el Banco Agrario, Bancolombia e Innpulsa Colombia, Cámaras de Comercio con competencia en los territorios y Secretarías de Desarrollo Económico, Inclusión y de Salud de las Alcaldías locales.

1.5.4 Apoyos para la formación, financiamiento y sostenibilidad de las unidades económicas de la EP

Innovamos en instrumentos para la formación y el acceso al crédito para la EP

El MinTrabajo, directamente y o través del SENA, implementa programas de formación y/o certificación de competencias de la EP orientados al desarrollo de nuevas capacidades y que permitan facilitar o promover la transición laboral. Para 2025, la estrategia Full Popular impactaría cerca de 100.000 personas.

De otra parte, dada la dificultad en el acceso al crédito a bajo costo para la EP, participamos -en alianza con Innpulsa Colombia- del diseño de líneas de crédito para al EP, y promovemos programas innovadores de crédito grupal como los “Círculos Solidarios”, que permiten a una unidad productiva de la EP, con reporte negativo en datacrédito, acceder a recursos de crédito para dignificar su micronegocio a una tasa cercana al 15% E.A. A la fecha de corte del presente informe, se registra la conformación de círculos solidarios que benefician cerca de 3.100 personas en el marco del convenio suscrito entre la Corporación Fomentamos e Innpulsa Colombia

1.5.5 Economía popular en el campo colombiano

Las unidades productivas campesinas de la EP son referentes de crecimiento y la prosperidad

Los micronegocios de la economía popular del campo colombiano enfrentan retos particulares dada la mayor informalidad laboral y la insuficiente presencia institucional en materia de desarrollo empresarial. A través del SENA, el Ministerio del Trabajo ha logrado llevar soluciones a los campesinos, trabajadores y pequeños productores rurales de la EP, con apuestas ambiciosas como “CampeSENA” que en la vigencia actual beneficiaría a 662.000 personas.

Desarrollamos también alianzas estratégicas de amplio beneficio para el campo, con actores como el Banco Agrario, con quien acordamos la realización de brigadas de financiamiento en 160 plazas de mercado, y con Innpulsa Colombia para la estructuración de nuevos programas innovadores de acceso a microcréditos dirigidos a asociaciones de pequeños productores agrícolas.

1.5.6 Asociatividad solidaria para la paz

Se diseñó e implementó el Plan orientado al cumplimiento de los compromisos establecidos en el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera!

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 de la implementación del Acuerdo Final de Paz.

Con la implementación del PLANFES la entidad aporta al cumplimiento de:

- Reforma Rural Integral/ 1.6. Producción Agropecuaria y Economía Solidaria y Cooperativa/ 1.6.1. Economía Solidaria y Cooperativa.
- Reforma Rural Integral - 1.8. Planes de acción para la transformación regional.
- Aporte a la reincorporación económica y social de los y las excombatientes de las FARC-EP
- Indicadores Plan Marco de Implementación - PLANFES – Cumplimiento de compromisos de Acuerdo de Paz

A continuación, se relacionan los resultados alcanzados en 2024 y metas proyectadas para 2025:

Plan Nacional de Fomento a la economía Solidaria y Cooperativa Rural		2024		2025
Nombre del indicador	Código del indicador (PMI o PNS)	Meta	Avance	proyectado Meta
Municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria implementada	A.419 *	54	238	54
Municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria implementada en municipios PDET	A.419P *	26	80	16
Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas	A.74	181	704	216
Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas en municipios PDET	A.74P	104	390	64
Organizaciones solidarias creadas, apoyadas, y financiadas	A.73 *	54	64	54
Organizaciones solidarias creadas, apoyadas, y financiadas en municipios PDET	A.73P	26	33	16
Porcentaje de organizaciones solidarias de mujeres creadas apoyadas y financiadas	A.G.14	14%	31%	14%
			29 organizaciones	
Porcentaje de organizaciones solidarias de mujeres fortalecidas en capacidades productivas y administrativas	A.G.15	28%	48%	28%
			221 organizaciones	

Fuente: Cifras tomadas de base de datos F010 Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias – Unidad Solidaria. El reporte se encuentra en solicitud de ajuste al DNP para actualizar información en aplicativo SIIPO

Con corte a junio del 2025 se tiene que se avanzó en la suscripción de cuatro convenios, tres de asociación y uno interadministrativo que, mediante el desarrollo de acciones de la Agenda de Asociatividad Solidaria para la Paz, permitan impulsar

los procesos de fomento a la asociatividad solidaria en el territorio, aportando al cumplimiento de las metas que busca este indicador.

- Convenio Interadministrativo 01 de 2025 UNAD (19 de mayo de 2025)
- Convenio de Asociación 01 de 2025 Remanso de Paz (03 de junio de 2025)
- Convenio de Asociación 02 de 2025 LEXCOM (24 de junio de 2025)
- Convenio de Asociación 03 de 2025 Corporación Liderazgo Universal (24 de junio de 2025)

Estas cuatro alianzas, iniciaron implementación entre los meses de mayo y junio de 2025 y para el cierre del segundo trimestre se encuentran en la etapa de alistamiento y planeación con la identificación de las organizaciones y circuitos, aprobación de cronograma y presupuesto por parte del comité técnico operativo, por lo cual al momento no se cuenta con información de avance cuantitativo y cualitativo. Se espera avanzar en la consolidación de otros convenios o alianzas para los demás territorios del país.

Trabajo con la población firmante del Acuerdo de paz – reincorporados

Durante la vigencia 2024, y como aporte al trabajo que se realiza desde Gobierno nacional con la población en proceso de reincorporación, a corte de 2024, se adelantaron procesos de fomento de la asociatividad solidaria con 50 organizaciones de la economía solidaria, popular, comunitaria y social lideradas por población en proceso de reincorporación², impulsando la generación de recursos económicos y fortaleciendo la gobernabilidad de estos esquemas asociativos.

2 Transformación productiva, internacionalización y acción climática

2.1 Transición Justa de la Fuerza Laboral

“Se impulsa una Transición Justa del sector minero-energético con diagnóstico, formación y planificación estratégica hacia empleos verdes e inclusivos, articulando política pública laboral con enfoque sostenible para el periodo 2026–2030.”

Las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” establecen que la transición energética debe acompañarse de medidas que aseguren la justicia social, la equidad y la diversificación productiva. En ese marco, se reconoce la necesidad de construir una estrategia de transición justa para responder a los efectos de los procesos de descarbonización sobre el mercado laboral. Este lineamiento se articula con las reformas sociales impulsadas por el Gobierno nacional, incluyendo el proyecto de reforma laboral presentado en agosto de 2023, el cual incorpora disposiciones específicas para la promoción de empleos verdes y azules.

Los artículos 55 y 56 de dicha iniciativa legislativa establecen:

- **Artículo 55:** El Ministerio del Trabajo promoverá incentivos dirigidos a empresas que adopten políticas y programas orientados al empleo verde y azul. Estos incentivos podrán materializarse mediante exenciones fiscales, subsidios directos, acceso preferente a líneas de crédito con condiciones favorables, y otros mecanismos que estimulen la inversión en iniciativas empresariales con enfoque ambiental y social.
- **Artículo 56:** En coordinación con el SENA, el Ministerio impulsará procesos de formación técnica y profesional para fortalecer las competencias de trabajadores en sectores en reconversión, y de grupos históricamente excluidos del empleo formal, como mujeres, jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo su inclusión en actividades económicas sostenibles, innovadoras y con enfoque de equidad de género.

Además, se contempla atención prioritaria a personas desempleadas o en situación de informalidad, mediante programas de cualificación laboral y acceso preferente a empleos verdes y azules.

Compromisos hacia 2030



Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral, NDC y Contexto normativo. La Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral se encuentra alineada con el ODS 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”, y está diseñada para mejorar la calidad de vida, la inclusión social y económica, y asegurar que nadie quede atrás en los procesos de transformación productiva y energética. El diseño e implementación de esta estrategia se fundamenta en el

diálogo social entre empleadores, trabajadores, gobierno y ciudadanía, e incluye indicadores de seguimiento y evaluación.

La Estrategia busca articularse con la Estrategia de Largo Plazo E2050 para la carbono-neutralidad, considerando las realidades regionales y sectoriales del mercado laboral.

La Ley 2169 de 2021 establece el marco jurídico de esta estrategia, como parte del impulso al desarrollo bajo en carbono. En su artículo 15, numeral 2, se dispone que el Ministerio del Trabajo, con apoyo de la Comisión Intersectorial de Cambio Climático y otras entidades, deberá establecer, a más tardar en 2023, una estrategia nacional de transición justa de la fuerza laboral, orientada a promover nuevas oportunidades de formación y reducir brechas de acceso a empleos verdes, priorizando a la población vulnerable.

En cumplimiento de este mandato y de los compromisos derivados del Acuerdo de París y la actualización de la NDC, el Ministerio formuló la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral, enfocada en el desarrollo de competencias, reconversión laboral y creación de empleos sostenibles, como medida concreta para reducir emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y garantizar inclusión.

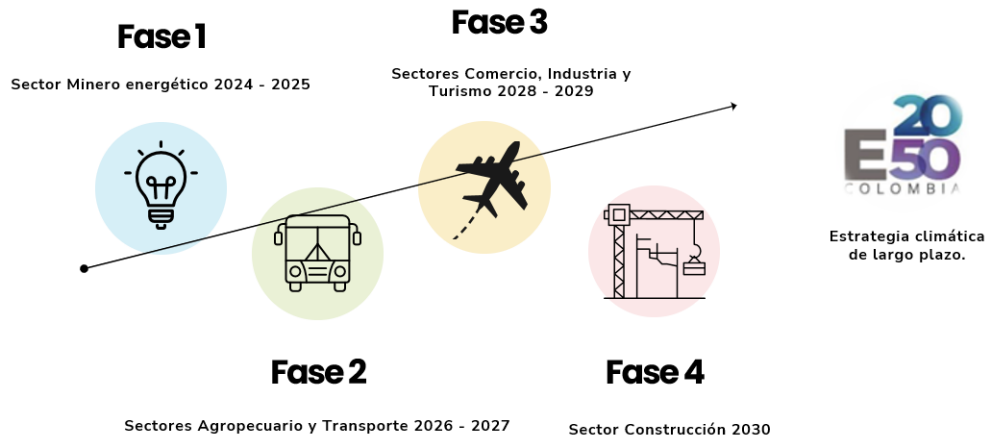
Avances y ejecución. En 2023 se formuló el documento técnico que incluye el diagnóstico nacional, el diseño metodológico y el plan de implementación de la Estrategia, con ejes de medida, objetivos estratégicos y líneas de acción definidas para su despliegue entre 2024 y 2030, en los distintos sectores priorizados.

EJES DE MEDIDA PARA LA IMPLEMENTACIÓN



- 1.Divulgación**, socialización, apropiación y co-construcción de la transición justa en el sector trabajo/gremios y sector privado.
- 2.Prospectiva laboral** adecuada que reduzca las brechas en el acceso a Empleos Verdes.
- 3.Reducción de brechas** para el en el acceso a sectores en transición.
- 4.Adaptación** de la fuerza laboral a los cambios productivos en el marco de la Transición Justa a través de lineamientos y rutas de reconversión laboral, las UVAE (Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa) y el reconocimiento y certificación de saberes previos.
- 5.Reducción de barrera:** Desarrollar herramientas para reducir barreras de inserción al empleo por los cambios económicos y productivos de la transición.
- 6.Gobernanza** para facilitar herramientas de monitoreo y seguimiento de la Estrategia de Transición Justa de Fuerza laboral.

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



La priorización de sectores se determina con base en el aporte al PIB Nacional y a la producción de GEI.

Durante la **vigencia 2024**, en desarrollo de la Fase 1, se elaboró el diagnóstico específico del sector minero-energético, identificado como el primer sector estratégico para la implementación de la Estrategia de Transición Justa. Este diagnóstico aborda las condiciones laborales actuales y propone recomendaciones para una transición ordenada y equitativa. **En 2025**, se avanza en la formulación de la hoja de ruta para este sector, que establecerá los lineamientos de política pública para el periodo 2026–2030. Esta herramienta orientará y armonizará las acciones institucionales del sector trabajo en la implementación de la estrategia.

Paralelamente, se postuló la Estrategia como una de las medidas a ser integradas en la NDC colombiana 3.0 (actualización 2025–2030). A la par, se desarrollan acciones de formación y sensibilización dirigidas a funcionarios públicos y diversos grupos poblacionales, mediante cursos, herramientas pedagógicas y contenidos especializados sobre empleos verdes y transición justa de la fuerza laboral.

Ministerio del Trabajo participa activamente de las mesas de trabajo de cada uno de los sectores económicos afectados por regulaciones normativas y contribuye con el diseño de planes de adaptación laboral.

Con la expedición de la ley 1968 de 2019, la cual establece eliminar y sustituir el uso del asbesto en Colombia, en el marco del artículo 6º se crea la Comisión Nacional de Sustitución del Asbesto donde participa la Subdirección de Formalización de Mintrabajo, con el fin de liderar la elaboración de un Plan de Adaptación Laboral, como establece en su artículo 5º, en articulación con otros Ministerios. Para esta tarea, se realizaron 6 sesiones de trabajo y que tuvo como resultado final un documento con la estrategia del Plan de Adaptación Laboral y Reconversión Productiva para el sector asbesto. Actualmente, se encuentra en manos de la Comisión Nacional para recibir su visto bueno final.

De igual forma, se expidió la Ley 2385 de 2024, por la cual se debe transformar y prohibir las actividades del sector taurino en Colombia. En el marco del artículo 4º, se establece la necesidad de diseñar un Plan de Reconversión Económica y Laboral, el cual a través de su parágrafo primero menciona que lo debe liderar el Ministerio del Trabajo y en donde se crea la instancia de la Comisión Interinstitucional para que

con la articulación con otros ministerios se lleve a cabo esta misión. Actualmente, se encuentra en fase de preparación de la instalación de dicha comisión en la que se está desarrollando el proceso de elección de los representantes de los actores de las distintas actividades del sector taurino, quienes se sentarán en las mesas técnicas de elaboración del plan de reconversión económica y Laboral. Para lo corrido del segundo semestre del 2025, se tiene programado el funcionamiento de dichos espacios de construcción.

Finalmente, se expidió la Ley 2232 de 2022, por la cual se busca alternativas de producción y comercialización del plástico de un solo uso (PUSU). En este tema, de acuerdo con el artículo 9º, se debe diseñar un plan de Reconversión Productiva y Adaptación Laboral, el cual se ha llevado a cabo con el liderazgo del Ministerio de Ambiente y el apoyo de MinCIT, MinCiencia y MinTrabajo. El resultante de esta articulación será un documento del plan de reconversión productiva y laboral que ya ha sido elaborado y se encuentra en fase de revisión y aprobación por parte del Ministerio de Ambiente. Durante el mes de junio, se ha iniciado la planeación de unos talleres con empresarios del plástico de un solo uso en territorios priorizados y liderados desde MinAmbiente. En estas acciones previas de intervención al sector, el Ministerio del Trabajo acompañará las jornadas para socializar la oferta sectorial en materia de formación, capacitación, certificación y asistencia técnica en procesos asociativos.

El Ministerio del Trabajo diseñó una ruta tipo del sector trabajo para impulsar la reconversión y adaptación laboral, orientada a cualquier tipo de población expuesta o sector económico afectado por cambios en dinámicas de mercado, cierres empresariales, amenazas climáticas, entre otras.

A través de esta propuesta de ruta sectorial, se establecen unas fases de coordinación en temas de formación, acompañamiento empresarial y de articulación interinstitucional entre lo Nacional y lo Territorial. Todo lo anterior, en el marco del Diálogo Social y la concertación Tripartita. Es un esquema que hace sinergias con cada una de las entidades adscritas (Sena, Servicio Público de Empleo y UAEOS) y con las dependencias al interior de Mintrabajo (Direcciones de Riesgos Laborales, Derechos Fundamentales, Movilidad y Formación para el Trabajo, etc.).

El fin principal es el de elaborar un Acuerdo Final de Reconversión Laboral para implementarlo con los grupos sujetos de intervención. Actualmente, se encuentra expedida a través de la Resolución 2824 del 17 de junio de 2025, y se está articulando la estrategia de socialización de este instrumento normativo y técnico para los distintos sectores y territorios que puedan requerir la implementación de esta ruta tipo.

El SENA impulsa la reindustrialización de Colombia con acciones estratégicas que fortalecen la formación, madurez tecnológica, certificación y el emprendimiento, beneficiando a miles de trabajadores en sectores clave para la sostenibilidad y el desarrollo social del país.

Un logro central en 2024 fue el fortalecimiento de capacidades en el sector productivo, beneficiando a 8.020 trabajadores en 32 departamentos y más de 400 municipios mediante formación especializada. Estas capacitaciones se enfocaron en áreas estratégicas como salud (3.500 trabajadores), soberanía alimentaria (210), industria plástica (549), innovación (2.310), reindustrialización estratégica (663) y transformación energética (788). De igual forma, se implementó una estrategia de formación para la población recicladora, promoviendo su integración en la economía circular y la gestión de residuos, en línea con el compromiso institucional del SENA hacia la competitividad nacional y el desarrollo económico sostenible.

Durante el primer semestre de 2025, el SENA avanza en los compromisos establecidos en el CONPES 4129 de 2023 “Política Nacional de Reindustrialización”, con acciones en ejecución que serán reportadas al Departamento Nacional de Planeación a partir del 25 de agosto. Entre las principales se destacan: la estrategia de formación para recicladores de oficio (acción 1.4), la generación de prototipos con niveles de madurez tecnológica (acción 1.19), la capacitación de trabajadores de empresas y gremios priorizados mediante el programa de Formación Continua Especializada (acción 1.6), y la inclusión de competencias laborales estratégicas en la certificación nacional (acción 1.7). Estas iniciativas reafirman el compromiso del SENA con el impulso a la reindustrialización, eje del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, mediante la integración de formación profesional, certificación de competencias, desarrollo tecnológico y fortalecimiento de la economía popular.

El SENA contribuye en la reindustrialización de Colombia, capacitando a miles de trabajadores en sectores estratégicos y contribuyendo a las metas del CONPES 4129.

Durante 2024, el Programa de Formación Continua Especializada del SENA impulsó la reindustrialización del país, beneficiando a 8.020 trabajadores en más de 400 municipios de los 32 departamentos. Para esto, se destinaron cerca de \$2.100 millones en recursos de cofinanciación. Las capacitaciones se enfocaron en sectores clave como salud, soberanía alimentaria, manejo de plásticos, reindustrialización estratégica y transformación energética, ofrecidas en modalidades presenciales, virtuales y PAT, con duración de 2 a 120 horas.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025 el SENA lanzó la Convocatoria DSFNT-0001-FCE-2025 del Programa de Formación Continua Especializada, con un presupuesto de \$52.196 millones. Esta convocatoria está en curso y busca seguir aportando a las metas del CONPES 4129, que es la Política Nacional de Reindustrialización. El SENA continúa invirtiendo en formación que prepara al talento humano para las necesidades de los sectores productivos y la transformación económica del país.

El SENA fortalece el talento humano industrial colombiano, desarrollando nuevas Normas de Competencia Laboral y trabajando con aliados estratégicos para cerrar brechas en sectores clave de la reindustrialización.

Durante 2024, el SENA contribuyó a la reindustrialización del país al elaborar o actualizar cerca de 25 Normas de Competencia Laboral enfocadas en este sector. Estas normas tuvieron un impacto directo en áreas estratégicas como el agro y la salud, fortaleciendo el talento humano y el desarrollo productivo nacional. Además, en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el SENA participó en mesas técnicas para identificar brechas de capital humano en cinco sectores clave de la reindustrialización: Industrias Gráficas, Mercadeo, Transición Energética, Minería y Turismo. Esto permitió orientar mejor la formación para responder a las necesidades del mercado y los retos de la sostenibilidad.

En el primer semestre de 2025, el SENA consolidó un portafolio de 100 Normas de Competencia Laboral de funciones productivo-laborales relacionadas con actividades de reindustrialización. La definición de estos estándares, por ejemplo, en áreas o sectores específicos como climatización y refrigeración, tecnologías en salud, entre otros, contribuye no solo al cierre de brechas de conocimiento y de desempeño, sino también a la identificación de necesidades de actualización tecnológica, de modernización y transformación productiva.

Se avanzó en la consolidación de escenarios de articulación para la transferencia de conocimiento, en el marco de acción y misionalidad de las Mesas Sectoriales, con entidades y organismos globales como Crossrail International, Embajada Británica y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI).

3 Paz total e integral

¡La Paz Total avanza con resultados significativos al cierre de 2024, alcanzando las metas en municipios PDET, consolidando la cultura de la formalización laboral y garantizando la promoción de los derechos fundamentales del trabajo en territorios priorizados!

En el marco de la Política de Paz Total y del Plan Marco de Implementación (PMI), las entidades del sector trabajo desplegaron esfuerzos para garantizar condiciones de trabajo decente, el fortalecimiento de la formalización laboral y la inclusión social y económica de poblaciones en contextos de vulnerabilidad. Estas acciones reflejan el compromiso con la consolidación de la paz y la reducción de brechas territoriales, poblacionales y de género.

Durante 2024, los indicadores muestran avances destacables:

- En el componente de Capacitación y Asistencia Técnica en Derechos Fundamentales del Trabajo, se desarrollaron 48 talleres, con la participación de 1.544 personas en municipios rurales y PDET. El 100% de la meta programada se cumplió, priorizando territorios históricamente excluidos y socializando la Ley Pensional y el Proyecto de Reforma Laboral.
- Se llevaron a cabo actividades de fomento de la formalización laboral en 77 municipios, de los cuales 18 correspondieron a municipios PDET, con un total de

211 actividades de capacitación y sensibilización que beneficiaron a más de 6.200 personas (con amplia participación de mujeres, jóvenes y trabajadores rurales).

- El cierre de 2024 refleja que los indicadores del PMI no solo cumplieron con las metas previstas, sino que también consolidaron la articulación interinstitucional y territorial, logrando impactos positivos en comunidades campesinas, trabajadoras, y en población reincorporada.

Hacia 2025, el reto será ampliar la cobertura municipal de las intervenciones, fortalecer la sostenibilidad de las estrategias de formalización laboral y continuar garantizando la participación de mujeres y jóvenes como actores centrales en la implementación de la paz total.

El SENA fortaleció la reincorporación de excombatientes con una estrategia integral que logró en 2024 el 100% de cobertura departamental en formación para 2.700 aprendices, la certificación de 519 competencias laborales, la creación de 29 unidades productivas y la colocación de 431 personas, consolidando su impacto en la inclusión productiva y social.

En el marco de las acciones desarrolladas para contribuir a la implementación del acuerdo de paz, el SENA ha desplegado un conjunto de acciones articuladas, principalmente a través del Convenio Interadministrativo No. 1356 con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), para facilitar la formación, el emprendimiento y la empleabilidad de la población reincorporada, sus familias y comunidades. Este enfoque integral busca fortalecer la inclusión productiva y social de los excombatientes.

La estrategia de formación profesional integral tuvo un alcance nacional notable, atendiendo a 2.700 aprendices con 4.405 cupos de formación, logrando una cobertura del 100% a nivel departamental. Adicionalmente, se certificaron las competencias laborales de 391 excombatientes, expidiendo 519 certificados en áreas diversas, con una inversión de \$166 millones.

En el ámbito de emprendimiento, se apoyó la creación de 30 unidades productivas rurales, de las cuales 25 se conformaron a través del programa SENA Emprende Rural (SER) y 5 mediante la estrategia CampeSENA, beneficiando a un total de 53 emprendedores. Los Centros de Desarrollo Empresarial SENA (CDE) brindaron asesoría para la creación de 4 empresas y el fortalecimiento de 7 empresas existentes.

La Agencia Pública de Empleo (APE) complementó estos esfuerzos con 1.971 acciones de orientación ocupacional, que resultaron en 431 colocaciones laborales efectivas para esta población, facilitando su inserción en el mercado formal.

El compromiso del SENA se ha mantenido en la primera mitad de 2025. Se han atendido 1.224 aprendices con 1.719 cupos de formación, sosteniendo la cobertura del 100% a nivel departamental. La certificación de competencias laborales continuó con la expedición de 227 certificados para 191 excombatientes, con una inversión de \$64 millones. En cuanto a empleabilidad, la APE realizó 1.463 acciones de orientación

y logró 343 colocaciones laborales. En emprendimiento, los CDE brindaron asesoría para la creación de 4 empresas y el fortalecimiento de 4 más.

¡El SENA fortaleció las habilidades de excombatientes con la emisión de más de 800 certificados de competencias laborales, mejorando su acceso a empleo formal y su reincorporación a la vida productiva!

Durante el año 2024, el SENA certificó a 541 excombatientes, expidiendo un total de 715 certificados de competencias laborales. Estas certificaciones abarcaron diversas áreas como "Atender necesidades de acompañamiento según preferencias espirituales y emocionales", "Aplicar plaguicidas de acuerdo con normativa ambiental y de seguridad", y "Controlar accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada", entre otras. Este esfuerzo busca reconocer formalmente sus habilidades, facilitando su acceso al empleo y su plena reincorporación a la sociedad.

En el 2025, el SENA certificó a 125 excombatientes adicionales, entregando un total de 145 certificados. Estas iniciativas se implementaron a nivel nacional, abarcando 68 normas de competencia e impactando a 85 municipios. Los programas de certificación para excombatientes son fundamentales para su proceso de reincorporación, brindándoles herramientas para la empleabilidad y la construcción de nuevos proyectos de vida en diferentes regiones del país.

¡En articulación con la ARN, el SENA logró importantes avances en la formación para el trabajo y empleabilidad de la población en proceso de reincorporación, fortaleciendo su inclusión productiva y social!

Durante 2024, el SENA y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) suscribieron el Convenio Interadministrativo No. 1356, con el fin de facilitar la formación e inclusión productiva sostenible de la población en proceso de reincorporación, sus familias y comunidades. Se fortaleció la inclusión productiva con 4.405 cupos de formación asignados en 1.102 municipios. Se certificaron las competencias laborales de 133 personas, con 158 certificaciones emitidas. Desde los programas SENA Emprende Rural (SER) y Emprendimiento, se ofrecieron 951 cupos de formación, incluyendo 198 cupos para población reincorporada auto reconocida como campesina dentro de la estrategia CampeSENA. Se apoyó la creación de 4 nuevas unidades productivas y el fortalecimiento de 7 unidades productivas existentes. Adicionalmente, la Agencia Pública de Empleo (APE) realizó 358 acciones de orientación ocupacional y logró 109 colocaciones laborales.

En el periodo acumulado de enero a mayo de 2025, el SENA asignó 2.938 cupos de formación a personas reincorporadas o en proceso de ello. Esto demuestra la continuidad del compromiso institucional con la reincorporación económica y social de esta población, brindándoles herramientas para su desarrollo productivo y su integración plena a la vida civil.

¡A través del convenio con la ARN, la Agencia Pública de Empleo del SENA ha facilitado la inclusión social y laboral de la población misional, con más

de 1.700 orientaciones y 100 colocaciones efectivas entre 2024 y mayo de 2025!

En el marco del Convenio Marco Interadministrativo No. 1356, suscrito en 2024 entre la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y el SENA, la Agencia Pública de Empleo (APE) ha liderado la línea de acción enfocada en el acceso a servicios de gestión, colocación y promoción de la inclusión social laboral para la población misional de la ARN. Este esfuerzo conjunto busca fortalecer la formación y la inclusión productiva sostenible de esta población.

A continuación, se presentan los resultados de atención obtenidos durante la vigencia 2024 y hasta mayo de 2025:

- Inscritos en aplicativos APE: Se registraron 399 inscritos a corte de diciembre de 2024 y 351 a corte de mayo de 2025.
- Acciones de orientación ocupacional: Se llevaron a cabo 1.077 acciones de orientación en 2024 y 1.121 a mayo de 2025.
- Personas orientadas: Un total de 865 personas recibieron orientación efectiva en 2024 y 958 personas recibieron orientación efectiva a mayo de 2025.
- Colocaciones: Se lograron 57 colocaciones laborales en 2024 y 52 hasta mayo de 2025.

En el marco del estado de conmoción interior en el Catatumbo (Decreto 062 de 2025), el SENA fortaleció capacidades locales con más de 108 mil cupos de formación y una inversión de \$3.000 millones en una convocatoria especial del Fondo Emprender para emprendedores de la economía popular y campesina afectados por la violencia.

En el marco de la estrategia SENA Humanitario, y atendiendo a las disposiciones del Decreto 062 del 24 de enero de 2025, la Entidad ha adelantado una serie de acciones orientadas a mitigar los efectos de la crisis social y económica en el departamento de Norte de Santander, particularmente en los municipios que integran la región del Catatumbo.

Entre enero y junio de 2025 más de 21 mil aprendices del programa de articulación con la educación media, promoviendo trayectorias educativas integradas que aportan a la permanencia y cadena de formación técnica. Mediante la estrategia CampeSENA, se asignaron 7.151 cupos de formación para población campesina y 2.796 cupos para población vinculada a la economía popular. Asimismo, se otorgaron 77.846 cupos de formación regular, consolidando una oferta formativa amplia, pertinente y con enfoque territorial, diseñada para fortalecer las competencias de las comunidades vulnerables y facilitar su inserción productiva.

A través de Fondo Emprender, se diseñó una convocatoria focalizada con una inversión de \$3.000 millones, para financiar iniciativas empresariales lideradas por emprendedores de la región, particularmente aquellos pertenecientes a sectores afectados por el conflicto. A corte de junio 30, se reporta que el proceso avanza conforme al cronograma establecido en los términos de referencia; en total, se

formalizaron 45 planes de negocio, de las cuales 28 propuestas fueron de grupos asociativos, lo que evidencia una respuesta significativa por parte de los emprendedores del territorio priorizado. Cada proyecto podrá recibir hasta \$50 millones en el caso de iniciativas individuales y hasta \$150 millones para proyectos asociativos, conforme a los lineamientos vigentes del Fondo. Esta participación refleja el interés y la apropiación del instrumento por parte de la población, en línea con los objetivos de inclusión productiva y fortalecimiento económico de esta región PDET.

A través de la Agencia Pública de Empleo del SENA, se brindó orientación laboral a más de 24 mil personas, se formalizaron aproximadamente 20 mil inscripciones al sistema de intermediación y se logró la colocación efectiva de 5.279 ciudadanos, fortaleciendo la empleabilidad en un territorio con alta afectación socioeconómica.

Se han vinculado 26.559 personas al programa BEPS en zonas rurales del país entre 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025.

En lo corrido de la vigencia 2025 se han vinculado alrededor de 596.383 personas al programa BEPS en zonas rurales (acumuladas) con un cumplimiento de 84% frente a la meta establecida para la vigencia, logrando ampliar la cobertura del programa.

Vinculados BEPS Rurales entre 01/07/2024 y 30/06/2025

Departamento de vinculación	Hombres	Mujeres	Total
AMAZONAS	53	131	184
ANTIOQUIA	1.536	1.909	3.445
ARAUCA	15	32	47
ATLÁNTICO	19	43	62
BOGOTÁ, D. C.	280	379	659
BOLÍVAR	59	84	143
BOYACÁ	565	1.293	1.858
CALDAS	268	307	575
CAQUETÁ	172	218	390
CASANARE	39	66	105
CAUCA	1.492	1.321	2.813
CESAR	184	521	705
CHOCÓ	33	118	151
CUNDINAMARCA	549	1.056	1.605
CÓRDOBA	134	431	565
GUAINÍA	40	50	90
GUAVIARE	57	72	129
HUILA	667	1.209	1.876
LA GUAJIRA	78	120	198
MAGDALENA	101	289	390
META	119	141	260
NARIÑO	1.753	1.334	3.087
NORTE DE SANTANDER	150	286	436
PUTUMAYO	81	163	244
QUINDÍO	50	79	129
RISARALDA	131	273	404
SANTANDER	462	699	1.161
SUCRE	101	252	353

Departamento de vinculación	Hombres	Mujeres	Total
TOLIMA	888	2.361	3.249
VALLE DEL CAUCA	354	778	1.132
VAUPÉS	13	29	42
VICHADA	24	48	72
Total	10.467	16.092	26.559

**Vinculados BEPS Rurales. Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos
BEPS Corte: 30 de junio de 2025**

Se han vinculado 6.139 personas al programa BEPS en zonas rurales de municipios PDET entre 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025.

En lo corrido de la vigencia 2025 se han vinculado 106.283 personas al programa BEPS en zonas rurales de municipios PDET (acumuladas) con un cumplimiento de 100% frente a la meta establecida para la vigencia, logrando ampliar la cobertura del programa al sector rural.

Departamento de vinculación	Hombres	Mujeres	Total
ANTIOQUIA	691	849	1.540
ARAUCA	3	6	9
BOLIVAR	14	43	57
BOLÍVAR	-	5	5
CAQUETA	161	179	340
CAQUETÁ	11	39	50
CAUCA	541	621	1.162
CESAR	76	212	288
CHOCO	10	9	19
CHOCÓ	7	52	59
CORDOBA	6	27	33
CÓRDOBA	1	8	9
GUAVIARE	57	72	129
HUILA	32	97	129
LA GUAJIRA	36	60	96
MAGDALENA	19	33	52
META	36	19	55
NARINO	156	251	407
NARIÑO	4	41	45
NORTE DE SANTANDER	57	113	170
PUTUMAYO	61	132	193
SUCRE	45	130	175
TOLIMA	249	824	1.073
VALLE DEL CAUCA	15	29	44
Total	2.288	3.851	6.139

Vinculados BEPS Rurales en municipios PDET. Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos BEPS Corte: 30 de junio de 2025

3.1 Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral

iValoración de saberes en la vía de cualificación del reconocimiento de aprendizajes previos (RAP)!

Realizamos ejercicio de implementación temprana mediante el mecanismo de Comprobación de Cualificaciones en zonas rurales que priorizaron población de reincorporados en Popayán y Bogotá, logrando la evaluación de 35 personas.

Las cualificaciones priorizadas están en el sector turismo y categorías especializadas como preparación y servicio de cafés especializados, acompañamiento local a visitantes en el ámbito geográfico local y alojamientos rurales.

Se realizaron 45 jornadas a nivel nacional dirigidas a la población étnica para comunicar la oferta y brindar asesoría sobre los mecanismos de protección a la vejez que administra la entidad especialmente el Programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS

Durante el segundo semestre de 2024, se adelantaron 14 jornadas dirigidas a grupos étnicos, en la Plata (3), Ortega (1) María la baja (1) Buenaventura (1) Ileticia (2) Apartado (2) Barrancabermeja (1) Mistrató (1) Buenaventura (1) Ipiales (1). Durante el mes de octubre se adelantó una jornada El Tarra, Norte de Santander dirigido a la población indígena de la Región.

Durante lo corrido de la vigencia 2025 adelantaron 31 jornadas, junto con el Consejo Regional Indígena del Cauca -CRIC- se adelantaron varias de ellas en el departamento del Cauca y en cabildos como en el de San Antero y 3 jornadas en los resguardos de Cauca y Nariño.

¡El SENA superó significativamente sus metas en 2024, atendió más de 693.000 cupos de formación profesional en municipios PDET y reafirmando su compromiso con la reconstrucción económica y social de los territorios más afectados por el conflicto!

En el marco de su compromiso con los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), el SENA midió su participación a través del indicador PNS.8.3, que cuantifica los cupos en formación profesional integral en estos municipios priorizados. Durante 2024, el SENA sobrepasó su meta, atendiendo 693.417 cupos frente a una meta de 500.921, lo que representa un 138% de ejecución. Esta oferta formativa, con una inversión de \$487.610.787.508, demuestra una respuesta robusta a las necesidades locales y una contribución activa a los planes de desarrollo productivo y reconstrucción económica en estas zonas.

Para el 2025 (Enero - Junio), el SENA ha continuado su labor en los municipios PDET. El indicador PNS.8.3 registra una ejecución de 313.385 cupos atendidos de los cuales 186.837 han sido para mujeres.

En el marco de la reforma rural agraria, el SENA ha participado en las convocatorias del Ministerio de Agricultura como entidad integrante de los subsistemas, logrando avances en varias líneas estratégicas. En el Subsistema 2 se realizaron 4 de los 12 diálogos territoriales programados con actores de Zonas de Reserva Campesina; en el Subsistema 5 se avanzó un 33 % en la elaboración de 6 Normas de Competencia Laboral; y en el Subsistema 6 se superó la meta de fortalecimiento de capacidades

comunitarias con 162.608 personas impactadas frente a 150.000. En este mismo subsistema, la estrategia CampeSENA expidió 31.207 certificaciones de 49.870 proyectadas, se elaboraron borradores de 9 normas en agroecología de 16 previstas y se realizaron 34.080 acciones de orientación a la ruta emprendedora frente a una meta de 100.000, mientras que los servicios de asesoría para planes de negocio rurales aún no registran avances y la meta de 22.380 personas en capacidades asociativas se encuentra en proceso para el cuarto trimestre. Finalmente, en el Subsistema 8 no se han reportado avances en los 1.000 cupos de formación complementaria destinados al fortalecimiento de unidades productivas de comunidades indígenas y afrodescendientes.

4 Actores diferenciales para el cambio

59.603 mujeres vinculadas al programa de beneficios económicos periódicos BEPS en el periodo, lo cual significa más mujeres ahorrando para el futuro

La estrategia establecida desde la Vicepresidencia comercial está dirigida a mujeres jóvenes, rurales, urbanas, independientes, fuertes y solidarias, que mueven las economías en su entorno y mediante el apoyo a su comunidad, mujeres emprendedoras, que planean negocios, que ofrecen cuidado y oportunidades, que son soporte de sus familias y de su entorno.

De acuerdo con los índices del DANE para el 2024 el 77% de las personas con edad de retiro no cuentan con una pensión y que el 55% de estas son mujeres, razón por la cual los esfuerzos se han encaminado a llevar un mensaje a través de nuestros aliados y de campañas con mensajes motivacionales, ambos, puntos principales del diseño de la estrategia comercial para la presente vigencia. (Ver tabla siguiente).

Mujeres rurales y urbanas BEPS. Fuente Programa BEPS Colpensiones.

Año Ingreso	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2025	2025	2025	2025	2025	2025	Total
Mes Ingreso	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
Total, Vinculados	4.344	3.594	4.873	6.471	4.902	3.047	2.217	3.696	3.021	3.202	4.828	15.408	59.603
Vinculados BEPS Rurales	1.035	1.193	1.544	2.308	1.633	932	224	717	645	814	1.440	3.619	16.104
Vinculados BEPS Urbanos	3.309	2.401	3.329	4.163	3.269	2.115	1.993	2.979	2.376	2.388	3.388	11.789	43.499

4.1 El cambio es con las mujeres

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

40.448 mujeres formadas a través del mecanismo de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE y de terceros que ofertan el servicio, denominados Centros de Entrenamiento, en el periodo comprendido entre julio de 2024 y junio de 2025.

Acciones de promoción y prevención en Riesgos Laborales en mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades de agricultura, pesca, artesanía, silvicultura y otras actividades de la ruralidad.

Se impactaron 1.215 mujeres rurales vulnerables en las cuencas Pacífica, Amazónica y de la Orinoquia

Se impactaron 1.215 mujeres rurales, en la cuenca Pacífica, se llegó a un total de 715 Mujeres trabajadoras rural vulnerables en los departamentos de Antioquia (municipios de Apartadó, Necoclí y Turbo), Chocó (municipios de Quibdó, el Carmen de Atrato, Nuquí y Bahía Solano) y en Nariño (municipio de Tumaco) y en la cuenca Amazónica y Orinoquia un total de 500 Mujeres trabajadoras rurales vulnerables en los departamentos de Amazonas (municipios de Leticia y Puerto Nariño), Caquetá (municipio de Florencia), Guainía (municipio de Puerto Inírida), Casanare (municipio de Yopal) y Meta (municipio de Granada).

Las acciones se desarrollaron mediante la ejecución del Convenio de Cooperación con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS No. 403 de 2024, que tiene como objeto: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para realizar acciones de promoción y prevención en mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades de agricultura, pesca, artesanía, silvicultura y otras actividades del área rural en los municipios priorizados por el Ministerio del Trabajo; donde se realizaron acciones de caracterización de condiciones sociodemográficas de salud y trabajo de las mujeres rurales, reuniones de sensibilización social, buscando el fortalecimiento de instancias organizativas y talleres de capacitación sobre riesgos ocupacionales específicos de la labor que desempeñan, tanto en su trabajo reproductivo como productivo, medidas de prevención y protección y asistencia técnica para el mejoramiento de condiciones de trabajo a través de la implementación de medidas para el control de los riesgos ocupacionales, en los sitios de trabajo.

¡El SENA afianza su compromiso con la equidad de género, logrando el 100% de cobertura departamental y municipal en la formación de mujeres, impactando a más de 3.8 millones de aprendices en 2024 y más de 2 millones en los primeros meses de 2025!

En línea con la visión de que "El cambio es con las mujeres", el SENA ha priorizado la formación de mujeres a nivel nacional, garantizando un acceso amplio y equitativo a oportunidades de cualificación profesional en todo el territorio colombiano.

Durante la vigencia 2024, el SENA atendió un total de 4.923.690 cupos dirigidos específicamente a mujeres, beneficiando directamente a 3.810.587 aprendices. Un hito fundamental en este periodo fue la consecución de una cobertura del 100,0% tanto a nivel departamental como municipal. Esto significa que las oportunidades de formación del SENA para mujeres estuvieron disponibles en cada uno de los departamentos y municipios del país, lo que subraya un compromiso y una capacidad logística excepcionales para alcanzar a esta población en todos los rincones de Colombia.

En el primer semestre de 2025, el SENA ha continuado con este enfoque estratégico. Se han atendido 2.373.215 cupos, impactando a 2.013.027 aprendices mujeres.

Manteniendo la línea de 2024, la cobertura departamental y municipal también se mantuvo en un 100,0% para este periodo. Estas cifras parciales para el año en curso reflejan la continuidad de la estrategia de inclusión y la determinación del SENA por asegurar que la formación profesional integral llegue a todas las mujeres, sin importar su ubicación geográfica.

¡La Agencia Pública de Empleo del SENA generó 120.026 colocaciones laborales para mujeres entre julio y diciembre del 2024, y ha logrado 141.194 colocaciones en lo corrido de 2025, además de orientar a más de 706.413 de mujeres en ambos periodos!

El SENA, a través de su Agencia Pública de Empleo (APE), ha fortalecido sus estrategias para promover la empleabilidad de las mujeres en Colombia, alineándose con diversas políticas públicas. La APE se enfoca en conectar a las mujeres con vacantes del sector empresarial, tanto nacionales como internacionales, y en fortalecer sus perfiles profesionales mediante orientación ocupacional.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, facilitó 120.026 colocaciones laborales para mujeres. Adicionalmente, se brindó orientación ocupacional a 329.532 mujeres. Estas acciones incluyen el fortalecimiento de habilidades blandas, apoyo en la elaboración de hojas de vida y preparación para entrevistas laborales.

En el periodo de enero a junio de 2025, la Agencia Pública de Empleo continuó su labor, generando 141.194 colocaciones de mujeres. En este mismo lapso, 376.881 mujeres recibieron orientación ocupacional. La APE mantiene su enfoque en mejorar el perfil profesional de las mujeres y su preparación para el mercado laboral, utilizando las mismas estrategias efectivas para promover su empleabilidad y acceso a oportunidades de calidad. Estrategias como la Expoempleo SENA Mujer, una jornada nacional realizada el 8 de marzo con vacantes enfocadas en mujeres, y la articulación con mecanismos de género territoriales, demuestran el compromiso de la Agencia con la inclusión laboral femenina.

¡El SENA empoderó a más de 113.000 mujeres al certificar sus competencias laborales, impulsando su autonomía económica y fortaleciendo su rol en la construcción de equidad y paz en Colombia!

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, en el marco de las estrategias de inclusión y alineado con el CONPES 4080 (Política Pública de Equidad de Género) el SENA atendió a un total de 72.428 mujeres en todo el territorio nacional a través del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales; con una inversión de \$27.099 millones. Se realizaron ofertas nacionales como las "Certificación Mujeres", articulando acciones con la OIT y ONU Mujeres, obteniendo gran acogida con más de 15.000 mujeres preinscritas, lo que demuestra la alta demanda y el impacto de esta iniciativa en el reconocimiento de sus habilidades para el acceso a mayores oportunidades laborales.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, el SENA ha atendido y certificado a 40.717 mujeres adicionales en todo el territorio nacional; con una inversión de

\$13.559 millones. Estos avances contribuyen directamente a la meta de aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres y eliminar barreras, elementos clave de la Política Pública de Equidad de Género.

¡Más de 33.000 mujeres fortalecieron sus capacidades técnicas, productivas y de liderazgo gracias a los programas FCE y FEEC, impactando positivamente la equidad de género, la movilidad ocupacional y el desarrollo rural en más de 180 municipios del país!

Durante el año 2024, el Programa de Formación Continua Especializada (FCE) fortaleció el desarrollo profesional de más de 22.800 mujeres en más de 100 municipios del país. La formación se centró en temas como construcción de paz, liderazgo femenino y competencias en sectores estratégicos. El 60% de las beneficiadas ocupaban niveles operativos y el 40% cargos directivos, reflejando una movilidad ocupacional importante. Adicionalmente, más del 50% de estas mujeres pertenecen a poblaciones rurales, afrodescendientes o víctimas del conflicto armado. Por su parte, el Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC) benefició a más de 10.200 mujeres campesinas en 80 municipios, brindándoles capacitación en derechos campesinos, agroindustria sostenible y gestión de emprendimientos rurales. El 90% de las participantes de FEEC provienen de comunidades rurales y han fortalecido su liderazgo en asociaciones y cooperativas, contribuyendo a la sostenibilidad territorial y la seguridad alimentaria.

En el primer semestre de 2025, la entidad lanzó la Convocatoria DSFNT-0001-FCE-2025 del Programa de Formación Continua Especializada, con un presupuesto de \$52.196 millones, la cual se encuentra actualmente en curso. Este lanzamiento asegura la continuidad de los esfuerzos del SENA para seguir impulsando la formación y el empoderamiento de las mujeres en el país, consolidando las bases para futuros logros en equidad de género y desarrollo productivo.

¡El SENA impulsa el cambio con las mujeres, promoviendo la equidad de género desde las Mesas Sectoriales y empoderando a miles de ellas en diversos sectores productivos y rurales!

Durante 2024, se destaca la participación de cerca de 1.500 mujeres en las 85 Mesas Sectoriales del SENA a través de eventos, seminarios y paneles, donde se abordaron temas como equidad en minería, modelos agroempresariales para mujeres rurales, mecánica básica para mujeres, nuevos negocios y emprendimientos para madres cabeza de hogar, y el ecosistema creativo Eco-Crea. Con estas iniciativas buscaron transferir conocimiento, cerrar brechas de género, promover el empoderamiento y fomentar su vinculación productiva, alineadas con un enfoque de inclusión y equidad.

Esta acción se realizó con el presupuesto asignado al Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, a nivel nacional, entre enero y junio de 2025, tanto para la atención de la población de la economía campesina y popular (\$525 millones) como para las acciones regulares del proceso (\$5.584 millones). Estos recursos se invirtieron en la contratación de servicios personales indirectos, viáticos para desplazamientos a jornadas de elaboración y validación

técnica y demás actividades requeridas para el desarrollo de la normalización de competencias laborales y la gestión de las Mesas Sectoriales.

En el primer semestre de 2025, el SENA fortaleció la participación de la mujer en las Mesas Sectoriales, consolidando su presencia en escenarios de diálogo social y técnico. A junio de 2025, se registran 24 presidentas de Mesas Sectoriales y la participación de 64 expertas en Comités Técnicos de Normalización de Competencias, para un total de 88 mujeres vinculadas activamente en estos espacios. La labor de estas expertas ha sido determinante en la construcción de Normas de Competencia Laboral asociadas a diversas ocupaciones, oficios, cargos y empleos, con lo cual no solo se fortalece el enfoque incluyente y participativo de la normalización, sino que se tiene una visión especializada que contribuye con la pertinencia y calidad de estos estándares.

4.2 Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación

“Panorama actual de los afiliados a Colpensiones, con énfasis en categorías y por tipo de cotizantes: evolución de julio de 2024 a mayo de 2025.”

Para junio de 2025, Colpensiones contaba con 7.015.329 afiliados, de los cuales el 74,27% se encontraba en el sector privado, el 5,31% en el sector público y el restante 20,42% eran independientes. A continuación, se muestra el detalle de la evolución de los afiliados a Colpensiones desde julio de 2024 a junio de 2025:

Información Estadística de Afiliados – Colpensiones (Julio 2024 – diciembre 2024)

Afiliados	jul-24	ago-24	sep-24	oct-24	nov-24	dic-24
(+) Total afiliados mes anterior	6.841.649	6.852.972	6.855.597	6.863.279	6.872.174	6.888.861
(+) Nuevos afiliados en el mes	23.880	16.960	18.973	21.736	20.697	15.920
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	10.316	10.650	8.242	6.140	18.968	12.654
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	63	211	752	738	964	1146
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	5.044	2.552	3448	3.553	3.212	2.892
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	17.766	22.222	15.333	14.690	18.802	16.148
Total, afiliados al cierre del mes	6.852.972	6.855.597	6.863.279	6.872.174	6.888.861	6.897.249
Afiliados cotizantes al cierre del mes	2.887.829	2.875.068	2.806.865	2.936.207	2.935.312	2.651.610

Afiliados cotizantes al cierre del mes	No al	3.965.143	3.980.529	4.056.414	3.935.967	3.953.549	4.245.639
--	-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Información Estadística de Afiliados-Colpensiones (enero 2025–mayo 2025)

Afiliados	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25
(+) Total afiliados mes anterior	6.897.249	6.922.354	6.948.955	6.966.002	6.979.744	6.994.479
(+) Nuevos afiliados en el mes	24.417	34.244	24.427	20.962	24.224	20.810
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	18.761	18.175	16.460	15.972	13.992	22.645
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	1521	1534	1110	961	1111	720
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	3.552	2.978	3.254	4.067	3.121	1.130
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	13.000	21.306	19.476	18.164	19.249	20.755
Total, afiliados al cierre del mes	6.922.354	6.948.955	6.966.002	6.979.744	6.994.479	7.015.329
Afiliados cotizantes al cierre del mes	2.229.326	2.796.046	2.837.647	2.925.318	2.921.912	2.907.194
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	4.693.028	4.152.909	4.128.355	4.054.426	4.072.567	4.108.135

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Hay que mencionar que Colpensiones continua con el plan de acción con el objetivo de depurar y actualizar las bases de datos de afiliados de la entidad. Por lo anterior, se procedió con la actualización correspondiente y al cierre del mes de junio 2025 se reportaron un total de 7.015.329 afiliados a la Superintendencia Financiera de Colombia y al Ministerio de Salud y Protección Social.

Panorama actual de los pensionados en Colpensiones, con énfasis en categorías y por tipo de riesgos (vejez, invalidez y sobrevivencia): evolución de julio de 2024 a junio de 2025.

Para junio de 2025, el número total de pensionados ascendió a 1.800.506, de los cuales el 73.22% corresponde al riesgo de vejez (1.318.280), el 21.92% al riesgo de sobrevivientes (394.614) y el 4.87 % al riesgo de invalidez (87.612). A continuación, se presenta el detalle de la información de los pensionados:

Información Estadística Pensionados-Colpensiones (junio 2024–diciembre 2024)

Pensionados	jul-24	ago-24	sep-24	oct-24	nov-24	dic-24
Cierre del mes inmediatamente anterior	1.699.766	1.708.515	1.718.853	1.726.037	1.732.730	1.739.936
Reconocidas en el mes	10.069	12.888	8.818	8.643	10.383	8.906
Fallecidos en el mes	2.052	3.276	2.281	2.362	3.545	1.661
Sustitución reconocidas en el mes	1.632	2040	1.551	1.475	1.796	1.356
Sobrevivientes que cesaron en el mes	900	1314	904	1063	1428	695
Total de pensionados al cierre del mes	1.708.515	1.718.853	1.726.037	1.732.730	1.739.936	1.747.842

Fuente: Base de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Información Estadística Pensionados-Colpensiones (enero 2025–mayo 2025)

Pensionados	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25
Cierre del mes inmediatamente anterior	1.747.842	1.752.449	1.764.114	1.773.495	1.780.958	1.790.815
Reconocidas en el mes	8.076	12.850	11.284	10.374	11.624	10.928
Fallecidos en el mes	3.371	2.147	2.350	3.376	2.365	2.097
Sustitución reconocidas en el mes	1.340	1.876	1.418	1.735	1.630	1.734
Sobrevivientes que cesaron en el mes	1.438	914	971	1.270	1.032	874
Total de pensionados al cierre del mes	1.752.449	1.764.114	1.773.495	1.780.958	1.790.815	1.800.506

Fuente: Base de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

El aumento neto en personas entre junio de 2024 y junio de 2025 fue de 100.740 pensionados.

Se realizaron 87.465 nuevas vinculaciones al programa BEPS y se logró que 289.453 vinculados hicieran aportes en sus cuentas de ahorro individual en el periodo.

A 30 de junio de 2025, el programa de Beneficios Económicos Periódicos reporta 1.619.328 vinculados con cuenta de ahorro individual activa, de los cuales 1.029.744 tienen ahorros con los que podrán recibir los beneficios del programa en la etapa de acumulación y en la etapa de retiro.

Entre julio de 2024 y junio de 2025 se vincularon 87.462 personas, de las cuales el 68% son mujeres (59.591).

Asimismo, Colpensiones continúa generando acciones de acompañamiento a los ciudadanos en el ciclo del ahorro en el programa BEPS. Para el recaudo, se dispone de una amplia red de puntos a nivel nacional a través de redes de recaudo de bajo valor. Al corte se cuenta con 40.129 puntos con una cobertura del 99,82%.

En el periodo, un total de 289.453 vinculados ahorraron en el programa BEPS. El promedio de ahorro para los vinculados que hicieron aportes en el periodo por las redes de recaudo fue de \$302.410.

Vinculados a los Beneficios Económicos Periódicos por sexo y departamento de vinculación.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total
AMAZONAS	53	131	184
ANTIOQUIA	3.929	6.762	10.691
ARAUCA	112	218	330
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	3	10	13
ATLÁNTICO	673	2.290	2.963

Departamento	Mujeres	Hombres	Total
BOGOTÁ, D. C.	3.835	8.162	11.997
BOLÍVAR	501	1.472	1.973
BOYACÁ	981	2.822	3.803
CALDAS	704	1.380	2.084
CAQUETÁ	350	542	892
CASANARE	191	643	834
CAUCA	1.824	2.125	3.949
CESAR	664	1.887	2.551
CHOCÓ	84	333	417
CÓRDOBA	1.506	3.558	5.064
CUNDINAMARCA	534	1.773	2.307
GUAINIA	40	50	90
GUAVIARE	57	72	129
HUILA	1.088	2.355	3.443
LA GUAJIRA	510	1.100	1.610
MAGDALENA	378	1.064	1.442
META	311	492	803
NARIÑO	2.449	2.667	5.116
NORTE DE SANTANDER	673	1.387	2.060
PUTUMAYO	108	265	373
QUINDÍO	346	729	1.075
RISARALDA	520	1.301	1.821
SANTANDER	1.554	3.256	4.810
SUCRE	419	987	1.406
TOLIMA	1.636	4.641	6.277
VALLE DEL CAUCA	1.801	5.040	6.841
VAUPES	13	29	42
VICHADA	24	48	72
Total	27.871	59.591	87.462

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos BEPS – corte: 01 de julio de 2024
al 31 de mayo de 2025

Ahorradores BEPS por sexo y departamento de residencia.

Depto Residencia	Mujeres	Hombres	Total
AMAZONAS	76	127	203
ANTIOQUÍA	9.389	19.047	28.436
ARAUCA	377	721	1.098
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y	41	107	148
ATLÁNTICO	1.538	4.254	5.792
BOGOTÁ, D. C.	8.243	23.166	31.409
BOLÍVAR	2.383	6.982	9.365
BOYACÁ	3.970	9.158	13.128
CALDAS	6.868	8.589	15.457
CAQUETÁ	670	1.272	1.942
CASANARE	533	1.091	1.624
CAUCA	5.584	8.667	14.251
CESAR	1.305	3.438	4.743
CHOCÓ	501	1.600	2.101
CUNDINAMARCA	5.850	13.508	19.358
CÓRDOBA	2.272	5.328	7.600
GUAINÍA	43	75	118
GUAVIARE	125	224	349
HUILA	3.331	6.869	10.200
LA GUAJIRA	752	1.810	2.562

MAGDALENA	1.052	2.673	3.725
META	865	1.762	2.627
NARIÑO	7.654	12.687	20.341
NORTE DE SANTANDER	3.231	6.695	9.926
PUTUMAYO	573	1.359	1.932
QUINDÍO	1.826	3.914	5.740
RISARALDA	3.183	5.980	9.163
SANTANDER	5.789	11.908	17.697
SUCRE	1.364	2.876	4.240
TOLIMA	4.376	9.983	14.359
VALLE DEL CAUCA	7.780	21.833	29.613
VAUPÉS	24	64	88
VICHADA	47	71	118
Total	91.615	197.838	289.453

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos BEPS – corte: 01 de julio de 2024 al 31 de mayo de 2025

Colpensiones con los pueblos y comunidades étnicas en todo el país, vinculando en el periodo a 3.929 ciudadanos al programa de beneficios económicos periódicos BEPS.

Colpensiones adelantó jornadas de educación financiera y de vinculación BEPS con comunidades étnicas en todas las regiones del país.

Se llevaron a cabo 17 jornadas durante el tercer y cuarto trimestre de 2024. En el primer trimestre de 2025 se realizaron 28 jornadas adicionales en colaboración con el CRIC, varias de ellas en el departamento del Cauca y en cabildos como el de San Antero.

El 2025 genera grandes retos que nos conduce a propiciar espacios en donde esta población conozca los beneficios de la nueva ley, como son la universalidad, la inclusión, la equidad con enfoque de género, entre otras muchas, razones por la cual se fortalecen los espacios encaminados a educar financieramente a los ciudadanos, con acciones que permitan la vinculación a nuestros programas, ampliando coberturas, con oferta de incentivos que mejoren la calidad del ahorro, garantizando protección para una vejez digna logrando satisfacer sus necesidades básicas y el goce efectivo de sus derechos. (Ver tabla siguiente).

Año Ingreso	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Mes Ingreso	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Vinculados Afrocolombianos	72	182	46	151	60	163	125	245	73	138	56	146
Vinculados BEPS Rrom	0	2	1	3	0	6	3	10	1	0	0	0
Vinculados BEPS Indígenas	30	82	19	58	29	48	76	133	37	76	25	35
Vinculados BEPS Palenquero	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2
Vinculados BEPS Raizales	0	2	0	4	0	3	2	3	2	1	0	1
Totales	102	269	66	216	89	221	206	392	113	216	81	184

Año Ingreso	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	Total
Mes Ingreso	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Vinculados Afrocolombianos	13	62	47	98	29	79	40	88	66	145	88	412	2.624
Vinculados BEPS Rrom	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	6	36
Vinculados Indígenas	6	19	22	64	10	31	19	29	47	82	59	183	1219
Vinculados Palenquero	0	1	0	1	1	1	0	2	0	0	1	6	19
Vinculados Raizales	0	0	0	0	2	1	0	4	0	2	1	3	31
Totales	19	82	69	164	42	113	59	123	113	230	150	610	3.929

¡El SENA avanza en la formación para la población no binaria, atendiendo a 917 aprendices en 2024 con un 93,9% de cobertura departamental, y continúa su esfuerzo en 2025 para promover una Colombia más inclusiva!

En el marco de su compromiso con una Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación, el SENA ha extendido su oferta de formación profesional a personas no binarias. Esta iniciativa busca garantizar el acceso a oportunidades educativas y laborales para este segmento de la población, contribuyendo a su desarrollo y a la construcción de una sociedad más inclusiva.

Durante la vigencia 2024, el SENA atendió 1.086 cupos dirigidos a personas no binarias, beneficiando a 917 aprendices. La cobertura departamental alcanzó un 93,9%, lo que indica una presencia institucional significativa en la mayoría de los departamentos del país.

En el periodo de enero a junio de 2025, el SENA ha continuado con la atención a esta población. Se han atendido 448 cupos, impactando a 415 aprendices no binarios.

¡El SENA, en alianza con los Ministerios del Trabajo e Igualdad, certificó las competencias laborales de 632 personas de la población LGBTIQ+, impulsando su visibilización y acceso a un empleo formal e inclusivo!

Durante el año 2024, el SENA certificó a 418 personas de la población LGBTIQ+. Este proceso reconoció sus conocimientos y experiencias en diversos oficios con una inversión de \$156 millones, desarrollado con un enfoque diferencial y de derechos. Con esta acción, el SENA busca visibilizar las capacidades de esta población, reducir las barreras para su acceso al empleo y promover ambientes laborales más inclusivos y libres de discriminación en todo el territorio nacional.

En el periodo acumulado de enero a junio de 2025, el SENA certificó a 214 personas adicionales de la población LGBTIQ+ en diferentes sectores productivos con una inversión de \$71 millones. Este esfuerzo continuo, enmarcado en el enfoque diferencial y de derechos, consolida el compromiso del SENA con la equidad y la inclusión, facilitando que más personas de esta comunidad validen sus habilidades para mejorar sus oportunidades laborales y contribuir al desarrollo del país.

¡Más de 170 personas no binarias fortalecieron sus habilidades técnicas y productivas en los programas FCE y FEEC del SENA, visibilizando su invaluable aporte al desarrollo, la transformación rural y la innovación empresarial desde un enfoque inclusivo!

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, los programas FCE y FEEC del SENA registraron la participación activa de 170 personas no binarias, promoviendo así su inclusión en espacios de formación especializada. En el programa de Formación Continua Especializada (FCE) se vincularon 126 personas, capacitándose en temas como modelos de negocio en restauración, liderazgo consciente y gestión del cliente digital. Un 45% de ellas se formó en sectores transversales, seguidos por servicios y comercio, destacando su rol en procesos de transformación digital e innovación organizacional. Por su parte, en el programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC) participaron 44 personas no binarias, principalmente en temas de comercialización campesina, gobernanza organizacional y asociatividad para el desarrollo agropecuario. El 75% se integró en el sector primario y extractivo, aportando al fortalecimiento comunitario y al desarrollo rural con un enfoque de inclusión y equidad territorial.

En el primer semestre de 2025, el SENA avanzó en la formulación de las nuevas convocatorias para los programas de Formación Continua Especializada (FCE), con un presupuesto de \$52.196 millones y Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC), con un presupuesto de \$38.000 millones. Esto asegura la continuidad de las oportunidades de formación inclusiva, proyectando seguir fortaleciendo la participación de las personas con identidad de género no binaria en estos espacios vitales para el desarrollo productivo y la equidad en el país.

¡La Agencia Pública de Empleo del SENA ha facilitado la inclusión laboral de la población LGBTIQ+, con un total de 884 colocaciones efectivas y más de 2.717 acciones de orientación entre julio de 2024 y junio de 2025!

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA continúa fortaleciendo su compromiso con la inclusión laboral, prestando especial atención a la población LGBTIQ+. A través de servicios de gestión, colocación y orientación, la APE busca derribar barreras y generar oportunidades para este grupo.

Durante el segundo semestre del 2024, la APE facilitó los procesos de inscripción para 986 personas auto-caracterizadas como población LGBTIQ+. En este periodo, se lograron 364 colocaciones efectivas, demostrando la capacidad de la agencia para vincular a esta población al mercado laboral. Adicionalmente, se llevaron a cabo 1.376 acciones de orientación ocupacional, proveyendo herramientas y acompañamiento crucial para el fortalecimiento de sus perfiles y la mejora de sus posibilidades de empleo.

En el periodo de enero a junio de 2025, la APE ha mantenido su enfoque en la población LGBTIQ+. Se registraron 381 personas auto-caracterizadas como LGBTIQ+ en los procesos de inscripción. Se lograron 520 colocaciones efectivas, lo que indica

una continuidad en la generación de oportunidades de empleo. Además, se realizaron 1.341 acciones de orientación, reiterando el compromiso del SENA con el apoyo integral a esta población en su búsqueda de inserción laboral.

¡El SENA impulsa el emprendimiento femenino, logrando orientar a más de 341.000 mujeres y facilitando la creación y el fortalecimiento de casi 2.900 empresas lideradas por ellas entre 2024 y junio de 2025!

El SENA, a través de su Ruta Emprendedora, ha demostrado un fuerte compromiso con el fomento del emprendimiento con enfoque de género, brindando apoyo integral a mujeres emprendedoras en distintas fases de sus iniciativas.

Durante 2024, el SENA realizó 1.348 jornadas exclusivas de orientación dirigidas a mujeres, logrando atender a 244.018 mujeres. Esta cifra representó el 42% del total de personas orientadas en la primera fase de la Ruta Emprendedora. En cuanto a la materialización de sus proyectos, se crearon 653 empresas a través de otras fuentes de financiación. Además, la entidad acompañó el proceso de fortalecimiento de 1.471 empresas ya existentes que son lideradas por mujeres, consolidando su sostenibilidad y crecimiento en el mercado. Adicionalmente, a través del modelo de atención del programa SENA Emprende Rural que aportaba al fortalecimiento de las capacidades técnicas y emprendedoras de la población rural y campesina, 198.700 cupos de formación fueron impartidos en mujeres rurales representando el 62% de participación lo que permitió la creación de 3.053 unidades productivas de las cuales hacen parte 19.826 mujeres rurales y campesinas.

En el periodo de enero a junio de 2025, el compromiso con el emprendimiento femenino continuó con notable impulso. Se llevaron a cabo 846 jornadas exclusivas de orientación, impactando directamente a 153.256 mujeres. En esta vigencia parcial, se facilitó la creación de 430 nuevas empresas mediante el acceso a otras fuentes de financiación. Asimismo, el SENA brindó acompañamiento para el fortalecimiento de 856 empresas lideradas por mujeres, lo que subraya la continuidad y el impacto sostenido de estas acciones en el ecosistema emprendedor femenino.

4.3 Reparación efectiva e integral a las víctimas

¡El SENA impulsa la reparación de las víctimas de la violencia en Colombia, atendiendo millones de cupos de formación y logrando más de 87 mil colocaciones laborales entre 2024 y junio de 2025, fomentando su empleabilidad y emprendimiento!

En 2024 el SENA atendió a 1.117.611 víctimas del conflicto armado con 1.545.742 cupos de formación (1.478.624 para desplazados y 67.118 para otros hechos), expidió 31.983 certificaciones en competencias laborales y formuló 1.427 planes de negocio, de los cuales surgieron 744 unidades productivas, la mayoría lideradas por mujeres y con enfoque diferencial. La jornada nacional *Sembradores de Paz* reunió 500 unidades productivas con \$500 millones de inversión, logrando ventas por más de \$237 millones. La Agencia Pública de Empleo atendió a 168.636 víctimas (59 %

mujeres) con 46.027 colocaciones, y la ejecución presupuestal alcanzó el 98,68 % (\$74.420 millones).

Entre enero y junio de 2025 se han atendido 604.820 víctimas con 741.363 cupos de formación (711.926 para desplazados), otorgando 18.484 certificaciones. En emprendimiento se formularon 1.619 planes de negocio y se crearon 967 unidades productivas (714 de desplazados). La jornada *Sembradores de Paz* vinculó 600 unidades productivas con \$600 millones de inversión y ventas por \$231 millones, destacándose que el 53 % fueron lideradas por mujeres y más del 90 % recibió fortalecimiento previo. La APE atendió a 178.428 víctimas con 41.009 colocaciones y el presupuesto de \$83.210 millones presenta un 87 % de ejecución (\$72.185 millones), consolidando procesos de formación, empleo y emprendimiento en las 32 regionales.

¡El emprendimiento se convierte en motor de reparación y esperanza, con el Fondo Emprender impulsando iniciativas clave para la población víctima en 2024, generando empresas y empleo digno!

Durante 2024, el SENA, a través de su Ruta Emprendedora, demostró un compromiso firme con la reparación y el desarrollo económico de la población víctima del conflicto. Se logró la creación de 56 nuevas empresas mediante Otras Fuentes de Financiación, y se brindó acompañamiento en la fase de fortalecimiento empresarial a 9 empresas caracterizadas como de población víctima.

Un hito significativo fue la Convocatoria del Fondo Emprender exclusiva para víctimas. Esta iniciativa asignó recursos por \$2.984.752.451 para financiar 30 iniciativas empresariales, con una proyección de generar 113 empleos potenciales. La distribución de estos proyectos evidenció un impacto geográfico diverso, llegando a departamentos como:

- **Antioquia:** 5 proyectos
- **Arauca:** 1 proyecto
- **Bogotá D.C.:** 1 proyecto
- **Bolívar:** 1 proyecto
- **Boyacá:** 1 proyecto
- **Caquetá:** 1 proyecto
- **Cundinamarca:** 2 proyectos
- **Guaviare:** 1 proyecto
- **Huila:** 6 proyectos
- **Meta:** 2 proyectos
- **Nariño:** 1 proyecto
- **Norte de Santander:** 3 proyectos
- **Risaralda:** 1 proyecto
- **Sucre:** 2 proyectos
- **Valle del Cauca:** 2 proyectos

Estos resultados subrayan el papel del SENA en la generación de oportunidades económicas tangibles y sostenibles para las víctimas, contribuyendo a su reparación integral y a la construcción de un futuro productivo.

En la vigencia 2025 la Convocatoria focalizada para población víctima tendrá apertura en el segundo semestre por valor de \$10.000 millones de pesos

4.4 Crece la generación para la vida y la paz: niñas, niños y adolescentes protegidos, amados y con oportunidades

iSe implementa la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, fortaleciendo la coordinación interinstitucional y promoviendo entornos seguros que garantizan el ejercicio pleno de sus derechos!

Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales y municipales y Direcciones Territoriales. Período: 2024

- Número de personas capacitadas: **1.235**
- Número de Departamentos asistidos: **22**
- Número de municipios asistidos: **152**
- Número de CIETIS asistidos: **298**

Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales y municipales y Direcciones Territoriales. Período: Primer semestre 2025

- Número de personas capacitadas: **1.281**
- Número de departamentos asistidos: **14**
- Número de municipios asistidos:
- Número de CIETIS asistidos: **120**

Asistencias técnicas en los Departamentos de Valle del Cauca, Cauca y Chocó, enfocadas en el trabajo directo con los Comités para la Erradicación del Trabajo Infantil a nivel municipal, reconociendo su papel fundamental como instancias de coordinación interinstitucional para la implementación de acciones preventivas y de protección en territorios étnicos.

Evento: MACRORREGIONAL INFANCIAS JUGANDO FUTUROS BRILLANDO

- Número de participantes: **226** integrantes de los Comités de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - CIETI del nivel departamental y municipal, como secretarías de Gobierno, Salud, Cultura, Infancia, familia, ICBF, Policía.
- Número de departamentos asistidos: **17**
- Número de municipios asistidos: **132**

Creación del juego *Infancias Jugando, Futuros Brillando* en físico e imprimible que fortalece la caja de herramientas para espacios, asistencias técnicas o sensibilizaciones de prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la protección integral del Adolescente Trabajador. Se procura visibilizar la diversidad étnica y

cultural a través del uso de recursos gráficos y se crean tarjetas del enfoque étnico y de género.

Realización del primer encuentro de concertación en el Resguardo de la Asunción (Guaviare) para analizar condiciones y riesgos del trabajo infantil y fortalecer los avances para la construcción del capítulo étnico de la Política Pública de prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la protección integral del adolescente trabajador.

Encuentro Trinacional con delegados de Colombia, Perú y Brasil, para la construcción de una guía para la identificación de riesgos y orientaciones para activación de la ruta de atención en casos de ESCNNA y Trabajo Infantil.

Propuesta ESTRATEGIA DARIÉN, con las siguientes líneas de acción:

- **Integración Interinstitucional**
 - Sector Trabajo
 - Organizaciones no Gubernamentales
- **Prevención del Trabajo Infantil y ESCNNA**
 - Caracterización de la Población
 - Gestión administrativa: Memorando dirigido a DTs y Acto Administrativo
- **Fortalecimiento a los Comités**
 - CIETIS
 - Mecanismo Articulador
- **Capacitación y Formación**
 - A inspectores del Trabajo
 - Curso de trata
- **Oferta de Servicios**
 - Ruta de empleabilidad

Aportes para la expedición de la ley 2447 de 2025 por medio del cual se eliminan todas las formas de uniones tempranas en las cuales uno o ambos contrayentes o compañeros permanentes sean menores de 18 años y se fortalece la política pública nacional de infancia y adolescencia mediante la creación del programa nacional de proyectos de vida para niños, niñas y adolescentes.

- Se realizó incidencia en el trámite de la ley para la eliminación de los MIUT, incluyendo la asistencia técnica para la Unidad de Trabajo Legislativo.
- Se generaron y divulgaron contenidos en distintos canales sobre las causas y consecuencias de los MIUT, en conjunto con las organizaciones de la sociedad civil.
- Se realizó un documento de incidencia para el abordaje integral de los MIUT en la Política Pública de Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos.
- Se realizó un documento de incidencia dirigido a organizaciones de mujeres y feministas para la inclusión de estas problemáticas en sus agendas.

Protección integral al Adolescente Protegido

- Elaboración y consolidación del texto final 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. (*Se encuentra para diseño final en la oficina de comunicaciones del Ministerio*)

- Diseño de la **Ruta de Empleabilidad para Jóvenes entre los 15 y 17 años con énfasis en madres y padres** la cual se caracteriza por ser un modelo flexible que busca facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral y su adecuación a las necesidades del entorno, identificando tres tipos de barreras de acceso al mercado laboral: Las barreras individuales, que son las generadas por la ausencia o deficiencia de habilidades, actitudes y/o conocimientos para cumplir los requisitos en procesos de selección; las barreras organizacionales, que son las que corresponden a los sesgos, prejuicios o estereotipos asociados a los requisitos exigidos por los empleadores en la construcción de perfiles laborales y en la búsqueda de candidatos; y las barreras del entorno, que son las relacionadas con el conjunto de factores sociales, culturales, económicos y políticos, entre otros, presentes en un territorio y que, en conjunto, afectan la inclusión laboral. (*Se encuentra en preparación la implementación de un piloto en la ciudad de Barranquilla*).

Desarrollos Normativos

Resolución 5717 del 12 de diciembre de 2024

Institucionalización del Sistema de Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas -SIRITI- como emisor y receptor de información, para la construcción de una respuesta interinstitucional que ofrezca soluciones al problema del trabajo infantil en Colombia.

Este sistema articulará información sobre la condición de Niñas, Niños y Adolescentes (NNA) que se encuentren en riesgo o en situación de trabajo infantil y sus peores formas.

Proyecto Decreto de actualización del Decreto 859 de 1995.

El 11 de abril de 2025, en sesión ordinaria del año, se aprueba, por parte de los miembros del Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador – CIETI, el proyecto de Decreto por medio del cual modifica el Decreto 859 de 1995. Por lo anterior y habiendo dado cumplimiento a las recomendaciones de la Oficina Jurídica, se continuará con el trámite del proyecto.

Proyectos normativos para la adopción de las Líneas de política Pública.

Se encuentran en construcción los proyectos de resolución por medio de los cuales se adelantará la adopción de las LPP de Trabajo Infantil por parte del Ministerio del Trabajo.

Proyecto de Resolución para la actualización de la Resolución 1796 de 2018 que contiene el listado de actividades peligrosas para NNA.

Dentro del proceso de actualización de la Resolución 1796 de 2018 “Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años”, se han adelantado las siguientes acciones:

Consolidación texto proyecto de Resolución de actualización de la Resolución 1796 de 2011

Consolidación propuesta de Anexo Técnico de la Resolución con el listado actualizado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años.

iCampañas de Comunicación para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil y la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes!

Se conceptualizaron, diseñaron y generaron mensajes y/o contenidos de sensibilización (pedagógicos) y movilización en torno a la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, y sus peores formas como la ESCNNA.

Desarrollo del Convenio con UNODC, (Oficina de las naciones unidas contra la droga y el delito). Como parte de la ejecución y culminación del Convenio con este mismo Organismo de las Naciones Unidas, en el mes de mayo se realizó el Encuentro Trinacional para la Prevención del Trabajo Infantil y la ESCNNA en el Trapecio Amazónico (Leticia), con las diferentes autoridades e instancias relacionados con estos fines desde Perú, Brasil y Colombia

Lanzamiento de la Campaña de Comunicación y movilización social denominada: ¡NO PERMITO! Campaña Nacional de Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA)

Se produjo y escribió la Canción **NO PERMITO YO – NO PERMITAS TU**, pieza musical para sensibilizar en torno a la prevención de la ESCNNA, que se encuentra rotando en las diferentes plataformas institucionales como YouTube.

*Por una nueva generación sin trabajo infantil y sin ESCNNA
¡Niñas, Niños y Adolescentes por la Paz y la Vida!*

Durante el último bimestre de 2024, se desarrolló la campaña de divulgación externa a través de los medios masivos de comunicación, fueron estos, la radio, la TV y demás medios digitales y/o portales web (periódicos digitales), se dio inicio a la ejecución del Plan de medios diseñado para la Subdirección de Protección Laboral (promoción de mensajes alusivos a la erradicación del Trabajo Infantil, la protección al adolescente trabajador y la prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niñas Niños y Adolescentes) y que se desarrolló durante el cuarto y último trimestre del 2024, para lo cual, se destinó un monto de \$196.057.048 pesos que fueron ejecutados; recursos para complementar la labor de Divulgación que se vino efectuando de manera permanente a través de los canales (redes) institucionales, y que se refuerza entonces, con la pauta paga (sea este el caso) y la promoción de contenidos y mensajes (en prevención del Trabajo Infantil y de la ESCNNA) a través de medios externos de comunicación, sean estos, y como ya se dijo, la radio regional y comunitaria y Portales web de diferentes periódicos de mayor relevancia regional y local.

Es de reiterar que se continua (2025) y como durante toda la pasada vigencia 2024, implementando y trabajando con el Eslogan general de Campaña (mensaje

institucional) para las acciones de sensibilización referentes a la Prevención del Trabajo Infantil y que fue construido en conjunto con los actores relacionados, instancias y aliados estratégicos que conforman una gran Red para la identificación de las niñas, niños y adolescentes en trabajo infantil y para su atención y restablecimiento de derechos, mensaje (eslogan) que, hizo parte primordial del ejercicio de promoción de las acciones de sensibilización y difusión de los ejes estratégicos de la Política Pública para Erradicar el Trabajo Infantil y sus peores formas (como la ESCNNA) no solo a nivel territorial, sino a demás nacional, eslogan que reza: Por una nueva generación sin trabajo infantil y sin ESCNNA.

Dentro de lo **implementado en lo avanzado durante este primer semestre de 2025**, y en cuanto a las acciones en temas de comunicación para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas, entre estas, la ESCNNA y teniendo presente el enfoque étnico, se avanzó de la siguiente manera:

Con la creación de piezas, mensajes y/o contenidos para su divulgación a través de los diferentes escenarios multiplataforma institucionales, además de acciones complementarias (*encuentros, asistencias, reuniones, jornadas, comités, sesiones etc.*) de sensibilización, socialización y pedagogía realizadas en trabajo articulado con los diferentes actores e instancias a nivel y territorial, relacionadas con la problemática del trabajo infantil y de la ESCNNA (como los comités interinstitucionales) y que tienen en su quehacer, la protección y atención de las niñas, niños y adolescentes; así las cosas:

Implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (LPP-ESCNNA)

- Cobertura en el 100% de los departamentos con Asistencias Técnicas y Jornadas de Sensibilización.
- Diseño, lanzamiento y posicionamiento de la campaña ¡No Permiso! contra la ESCNNA.
- Avances significativos en el Plan de Acción del Comité de la ley 1336.
- Reactivación de la Mesa Triple Frontera Amazónica contra la ESCNNA con actividades en su plan de acción.
- Foro de Niñas, Niños y Adolescentes contra la ESCNNA y conformación de comité consultivo de infancia.
- Incorporación del Módulo ESCNNA en el SIRITI con repositorio para la gestión de conocimiento sobre la ESCNNA.

El Ministerio del Trabajo realiza actividades de prevención en el marco de la implementación de la LPP ESCNNA, dentro de las cuales el equipo profesional prioriza:

- Asistencias técnicas: Orientadas al fortalecimiento de la arquitectura institucional, a la divulgación de la LPP ESCNNA, al acompañamiento a los Mecanismos Articuladores para el Abordaje de las Violencias Basadas en Género incorporando la prevención y erradicación de la ESCNNA.
- Jornadas de sensibilización: Orientadas a adolescentes entre octavo y undécimo grado de secundaria, sus docentes y padres de familia, con el fin de visibilizar los

riesgos de la ESCNNA y prevenirlos para no ser víctimas de estos delitos. También estas jornadas incluyen actividades especiales de movilización social, promoción de derechos, conmemoración de fechas especiales y demás, como se indica en el apartado de detalle de actividades.

El resumen de actividades para el período es:

	Asistencias técnicas				Jornadas de sensibilización				Total	
	Actividades	Asistentes	Municipios	Departamentos	Actividades	Asistentes	Municipios	Departamentos	Actividades	Personas
2024 - II	35	1355	295	33	17	1303	83	19-3	52	2658
2025 - I	21	404	178	30 ⁴	4	710	192	25	25	1114

Las actividades especiales de prevención y erradicación de la ESCNNA emprendidas durante este período fueron:

- **Secretaría Técnica del Comité de la Ley 1336.** Se realizó seguimiento plan de acción 2024 en términos del avance en la implementación de las 6 acciones contempladas en el plan de acción. Sesiones bilaterales en septiembre y sesiones plenas 9 de diciembre de 2024, 30 de enero (emergencia Catatumbo) y 6 de mayo de 2025 con definición de plan de acción 2025-2026.
- **Campaña ¡No Permiso!** En agosto de 2024 se realizó el lanzamiento de la campaña ¡No Permiso! para promover de manera articulada entre los sectores y entidades del gobierno, la denuncia y fomentar la movilización social contra estos delitos. Con el fin de facilitar las comunicaciones y la articulación de todos los actores en apoyo a esta campaña y las acciones contra estos delitos. Esta campaña contó en el 2024 con su lanzamiento con el apoyo de USAID y la OIT.
- Se generaron cuñas radiales, piezas gráficas y **tres movilizaciones sociales** en Bogotá, La Guajira y la Triple Frontera Amazónica en la conmemoración de Septiembre 23 día contra la ESCNNA. En 2025 se realizó el **Lanzamiento Boletín Trimestral ¡No Permiso!** Con entregas en marzo, junio, septiembre y noviembre para este año. Los temas de cada número se relacionan con conmemoraciones del mes de entrega.

Igualmente, se realizó articulación con FONTUR, MinCIT y Valientes ONG para definición de acciones de articulación orientadas al fortalecimiento de la difusión de la Campaña ¡No Permiso!.

Primer y segundo Foros nacionales de Niñas, Niños y Adolescentes contra la ESCNNA. Se diseñaron, ejecutaron y evaluaron estos espacios con el fin de Socializar con NNA y sus padres y acudientes la LPP para la Prevención y Erradicación de la ESCNNA a través de actividades didácticas apropiadas para su edad; se realizó escucha activa de parte de las niñas, niños y adolescentes ideas y aportes para una sensibilización efectiva que redunde en la prevención de este fenómeno en sus regiones y a sus coetáneos y combatir mejor estos delitos. Como fruto de estas

jornadas se conformó el **Comité Consultivo de Infancia y Adolescencia contra la ESCNNA**, el cual por primera vez envió sus aportes para la primera sesión ordinaria del Comité de la Ley 1336/09.

Módulo ESCNNA en el SIRITI. Como entidad líder en la implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la ESCNNA (LPP ESCNNA), el Ministerio del Trabajo pone a disposición de todos los usuarios de la red, sociedad civil en general, ONGs y demás personas interesadas en combatir estos delitos, información relevante y herramientas útiles para fortalecer su trabajo. El módulo contiene: Normatividad, Acceso al Drive de la Campaña ¡No Permiso!, tableros de control Power BI de estadísticas delictivas de la ESCNNA y un módulo de gestión de conocimiento con más de 300 títulos en el repositorio.

Ruta de atención diferencial y articulación con la Dirección de Empleo del SENA, para la formación para el trabajo de adolescentes en situación y riesgo de ESCNNA, con el fin de contribuir a la reconstrucción de sus proyectos de vida a nivel profesional y laboral. En octubre de 2024, se realizó de manera conjunta una feria de oportunidades del sector trabajo en San Andrés y Providencia dirigida a jóvenes y adolescentes en el marco de los compromisos de la CIPRUNNA.

Acciones en el marco del Pacto Por La Guajira Libre De Trabajo Infantil año 2023. En septiembre de 2024, se realizaron el foro macrorregional, la asistencia técnica sobre el marco conceptual, normativo y de gestión de la LPP ESCNNA; sesión extraordinaria con el mecanismo articulador departamental en el que se presentó la propuesta para fortalecimiento técnico sobre la prevención de la ESCNNA a las instancias y entidades de los municipios focalizados: Riohacha, Uribia, Maicao, Fonseca, San Juan y Dibulla. Durante 2025 se definió la agenda con la Dirección Territorial para el fortalecimiento técnico sobre la prevención de la ESCNNA a las instancias de mecanismo articulador y entidades de los municipios focalizados en el pacto: Riohacha, Uribia, Maicao, Fonseca, San Juan y Dibulla.

Acciones en cumplimiento de la reactivación de la Mesa Triple Frontera Amazónica contra la ESCNNA y la trata. Se realizaron actividades de articulación con Brasil y Perú con acompañamiento de la Cancillería para promover la prevención de la ESCNNA, con ruta amazónica realizada en Tabatinga, Leticia, Puerto Nariño y Santa Rosa el 23 de septiembre del 2024 con el mensaje de la campaña ¡No Permiso!

Articulación para la prevención del trabajo infantil y de la ESCNNA con enfoque en la población migratoria. Durante el año 2024 se trabajó para lograr articulación de acciones en el marco de la "Estrategia del Darién" orientadas a la coordinación y articulación interinstitucional e intersectorial con las entidades del sector trabajo y ONGs; esta estrategia además ha logrado avances en articulación interinstitucional con Organización Internacional para las Migraciones OIM.

En febrero del año 2025 se han desarrollado diversas acciones tendientes a articular esfuerzos para prevenir otras situaciones de vulneración tales como la ESCNNA y/o trabajo infantil con enfoque en la población migratoria en el departamento de

Antioquia y Norte de Santander. También se destaca la participación en la primera sesión ordinaria de la Mesa Nacional de Niñez y Adolescencia Migrante.

Memorandos de Entendimiento con la Fundación RENACER y con la ONG Valientes Colombia. En el marco de estos memorandos suscritos en 2024, se ha logrado articular esfuerzos y complementar acciones entre el Ministerio del Trabajo y la experiencia de estas dos entidades, orientadas al fortalecimiento técnico y sensibilización para la prevención y erradicación de la ESCNNA.

- Con la ONG Valientes se realizaron durante el segundo semestre:
 - Jornadas de sensibilización a estudiantes de colegios públicos en Bogotá.
 - Articulación a través de la ONG Valientes con el Instituto Childlight de Edimburgo, para conocer el trabajo de producción y análisis de datos sobre la ESCNNA a nivel mundial y generar alternativas de trabajo conjunto con las entidades del país para fortalecer la producción de datos en Colombia a partir de la experiencia del instituto.
- Con la Fundación RENACER se ha realizado:
 - Articulación en jornadas de sensibilización e implementación de la campaña ¡No Permiso! en el marco del Día Internacional contra la Explotación Sexual y la Trata de Personas – ESCNNA
 - Socialización y apoyo técnico para el diseño de curso virtual de Identificación de casos de trata con fines de ESCNNA

Diseño y difusión de metodologías y material pedagógico para la sensibilización y prevención de la ESCNNA. Se han diseñado estrategias pedagógicas para la sensibilización y prevención de la ESCNNA, se han compartido en los foros y están disponibles en el Módulo ESCNNA dentro del SIRITI.

Curso de identificación de casos de trata con fines de explotación sexual. Durante el primer semestre de 2025 se ha avanzado en la definición de un curso virtual de identificación de casos de trata con fines de explotación sexual, inicialmente dirigido a Inspectores(as) del Trabajo y a otras entidades y ONGs para lo cual se está avanzando en aspectos técnicos, jurídicos y financieros para realizarlo en acuerdo con la ESAP y su campus virtual.

Participación en instancias de coordinación para incidencia en la implementación de acciones de la línea de política pública de prevención y erradicación de la ESCNNA. Se continúa decisivamente participando en las instancias que aportan a la implementación de la LPP ESCNNA y que son responsabilidades del Ministerio del Trabajo:

- Participación en instancia nacional del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género (creado en virtud del Decreto 1710 de 2020). Así como en los Comités de Prevención, de Atención y de Sistemas de Información.
- Acompañamiento y asistencias técnicas a mecanismos articuladores departamentales: Magdalena, Vichada (los cuales “amadrinamos”), así como Atlántico, La Guajira, Santander, Norte de Santander, Cauca.



Trabajo

- Participación Comité Interinstitucional Consultivo para la Prevención de la Violencia Sexual y Atención Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas del Abuso Sexual Ley 1146-2007. En el marco de este comité, durante el año 2025 se está construyendo la ruta y el plan de acción para cumplir con el **compromiso país** establecido en la conferencia mundial ministerial para terminar las violencias contra la niñez que se realizó en noviembre de 2024.
- Participación en la Comisión Intersectorial de Prevención del Reclutamiento, Uso, Utilización y Violencia Sexual en contra Niños, Niñas y Adolescentes (CIPRUNNA), cumplimiento de compromisos y respuestas a requerimientos como miembros de la Comisión. También se asistió a la formulación del Plan de Acción 2025-2026 y en las sesiones preparatorias para las sesiones directivas conforme a lo programado.
- Participación en la Instancia Técnica Nacional de Implementación de la Política Nacional de Infancia y Adolescencia. En el marco de este plan de acción y con el ICBF, se coordinó la implementación del piloto de la ruta de empleabilidad para jóvenes entre 15 y 17 años con énfasis en padres y madres en la ciudad de Barranquilla. A junio de 2025 se han realizado encuentros con varios sectores del Distrito de Barranquilla para su realización.
- Participación en la Mesa Nacional Técnica de Familias en la cual se socializó el avance en la ruta integral de atenciones para las familias con énfasis en violencias sexuales. Se socializó la territorialización de la política de apoyo y fortalecimiento a las familias.

Actividades de incidencia normativa (advocacy legislativo). Se realizaron importantes aportes en el proceso legislativo de la Ley contra los MIUT (Matrimonios Infantiles y Uniones Tempranas) "SON NIÑAS NO ESPOSAS enviando un concepto con recomendaciones y elementos contextuales desde el enfoque de género y de protección de derechos de los niños, niñas y adolescentes. La ley fue aprobada en el Congreso en noviembre de 2024 y en febrero de 2025 con la Sentencia C-039 de 2025 la Corte Constitucional declaró inexecutable las leyes que lo permitían, en consonancia con los tratados internacionales sobre derechos de la niñez y en apoyo y ratificación de la ley aprobada en el Congreso.

¡Continuamos fortaleciendo el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas SIRITI!

El Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de Protección Laboral, con el apoyo directo del grupo técnico SIRITI, logró capacitar en el año 2024 a 1938 funcionarios públicos de alcaldías y gobernaciones de 879 en los 32 departamentos incluido el Distrito capital de Bogotá. Esto fue posible mediante el acompañamiento a los territorios con 134 talleres, así mismo desde el mes de enero al 10 de junio del 2025, se han capacitado a 1.881 funcionarios de 569 municipios en 32 departamentos, esto ha sido posible a través de 100 talleres teórico prácticos presenciales y virtuales.

Asistencias técnicas SIRITI brindadas a los territorios desde julio 1 de 2024 hasta junio 30 de 2025

Año	No. Departamentos Intervenidos	Número de municipios intervenidos	Número de personas Capacitadas	Número de talleres
2024	32	879	1938	134
2025	30	569	1881	100

Estas asistencias técnicas se realizan 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.

El Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas SIRITI, es una 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.

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".

De esta forma, 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.



Trabajo

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 este sentido, 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.

4.5 Pueblos y comunidades étnicas

Valoración de saberes en la vía de cualificación del reconocimiento de aprendizajes previos (RAP)

Realizamos ejercicio de implementación temprana mediante el mecanismo de Comprobación de Cualificaciones con población raizal en la isla de Providencia y población afrocolombiana en Mutatá, logrando la evaluación de 120 personas.

Las cualificaciones priorizadas están en el sector turismo y categorías especializadas como asistencia en servicios al cliente, huésped y pasajero, mantenimiento de habitaciones y áreas públicas en hoteles y establecimientos de alojamiento acompañamiento local a visitantes en el ámbito geográfico local y cocina.

Colpensiones con los pueblos y comunidades étnicas en todo el país, vinculando en el periodo a 3.169 ciudadanos al programa de beneficios económicos periódicos BEPS.

Colpensiones adelantó jornadas de educación financiera y de vinculación BEPS con comunidades étnicas en todas las regiones del país.

Se llevaron a cabo 17 jornadas durante el tercer y cuarto trimestre de 2024. En el primer trimestre de 2025 se realizaron 28 jornadas adicionales en colaboración con el CRIC, varias de ellas en el departamento del Cauca y en cabildos como el de San Antero.

El 2025 genera grandes retos que nos conduce a propiciar espacios en donde esta población conozca los beneficios de la nueva ley, como son la universalidad, la inclusión, la equidad con enfoque de género, entre otras muchas, razones por la cual

se fortalecen los espacios encaminados a educar financieramente a los ciudadanos, con acciones que permitan la vinculación a nuestros programas, ampliando coberturas, con oferta de incentivos que mejoren la calidad del ahorro, garantizando protección para una vejez digna logrando satisfacer sus necesidades básicas y el goce efectivo de sus derechos. (Ver tabla siguiente).

Año Ingreso	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Mes Ingreso	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Vinculados Afrocolombianos	72	182	46	151	60	163	125	245	73	138	56	146
Vinculados BEPS Rrom	0	2	1	3	0	6	3	10	1	0	0	0
Vinculados BEPS Indígenas	30	82	19	58	29	48	76	133	37	76	25	35
Vinculados BEPS Palenquero	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2
Vinculados BEPS Raizales	0	2	0	4	0	3	2	3	2	1	0	1
Totales	102	269	66	216	89	221	206	392	113	216	81	184

Pueblos y comunidades étnicas vinculadas a BEPS. Fuente Programa BEPS Colpensiones

Año Ingreso	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	Total
Mes Ingreso	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5		
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Vinculados Afrocolombianos	13	62	47	98	29	79	40	88	66	145		2.124
Vinculados BEPS Rrom	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1		29
Vinculados BEPS Indígenas	6	19	22	64	10	31	19	29	47	82		977
Vinculados BEPS Palenquero	0	1	0	1	1	1	0	2	0	0		12
Vinculados BEPS Raizales	0	0	0	0	2	1	0	4	0	2		27
Totales	19	82	69	164	42	113	59	123	113	230		3.169

El SENA ha impactado positivamente a más de 172.000 personas de pueblos y comunidades étnicas (NARP, Indígenas y Rrom) en 2024, y a más de 58.000 en 2025, a través de cupos de formación profesional integral que abren puertas a un futuro más próspero y equitativo.

El SENA ha implementado un enfoque integral para promover la inclusión social y productiva de los pueblos y comunidades étnicas de Colombia, abarcando formación profesional, certificación de competencias y gestión de empleo. Este compromiso se refleja en los siguientes resultados:

Durante 2024, el SENA atendió un total de 172.160 cupos de formación para pueblos y comunidades étnicas. De estos, 107.735 cupos fueron para la población NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueras), beneficiando a 74.809 aprendices. Las comunidades indígenas accedieron a 64.345 cupos, con 49.625 aprendices atendidos, y la población Rrom a 80 cupos, impactando a 62 aprendices.

En cuanto a la gestión y colocación de empleo, la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA generó un total de 12.383 colocaciones laborales para la población NARP (3.490 para negros, 7.611 para afrocolombianos, 476 para palenqueras y 806 para raizales). Adicionalmente, logró 3.445 colocaciones para personas indígenas y 468 para la población Rrom. La APE también brindó orientación ocupacional a 35.460 personas NARP y a 10.795 personas indígenas y Rrom, reforzando sus perfiles profesionales. Como parte de la validación de saberes, se reconoció los aprendizajes previos de 5.971 personas indígenas y 31 personas Rrom.

En 2025 el SENA continuó ampliando el acceso a la formación, atendiendo 71.261 cupos para pueblos y comunidades étnicas. De estos, 42.664 cupos fueron para población NARP (34.180 aprendices), 28.548 cupos para comunidades indígenas (24.414 aprendices), y 49 cupos para la población Rrom (44 aprendices).

En el ámbito de la empleabilidad, la APE generó 4.939 colocaciones para las poblaciones NARP (1.619 para negros, 4.218 para afrocolombianos, 262 para palenqueras y 414 para raizales). Se lograron 1.749 colocaciones para personas indígenas y 264 para la población Rrom. La orientación ocupacional impactó a 14.467 personas NARP y a 4.849 personas indígenas y 325 Rrom.

El emprendimiento impulsa el talento de las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras hacia un futuro con equidad, logrando la creación y fortalecimiento de cientos de empresas en 2024.

El SENA, a través de sus programas de emprendimiento y el Fondo Emprender, ha ratificado su compromiso con el desarrollo económico y la inclusión de las poblaciones Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras (NARP). Estas acciones se centran en la creación y el fortalecimiento de iniciativas empresariales que fomentan la autonomía económica y el progreso de estas comunidades.

En 2024, se logró la creación de 182 empresas por medio de otras fuentes de financiación distintas al Fondo Emprender, lo que demuestra la diversidad de apoyo facilitado. Además, se acompañó a 262 empresas en procesos de fortalecimiento empresarial, consolidando su sostenibilidad y crecimiento. Estas cifras son un claro indicador del impacto del SENA en la dinamización del ecosistema emprendedor de las comunidades NARP, contribuyendo a la generación de empleo y riqueza en sus territorios.

En enero a junio de 2025 se crearon 27 empresas por negritudes, 37 empresas por afros, 6 empresas por raizales y 8 por palenqueros. Adicional se fortalecieron 44 empresas por negritudes, 70 empresas por afros, 9 empresas por raizales y 10 por palenqueros



Trabajo

El SENA, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, avanza en procesos concertados con pueblos y comunidades étnicas para garantizar su acceso pertinente a formación, certificación de competencias, emprendimiento y empleabilidad, reconociendo y fortaleciendo sus saberes ancestrales.

El SENA consolidó avances clave en sus acuerdos con comunidades étnicas. Para la Mesa Regional Amazónica (IT2-203), se acordó un convenio por \$1.076 millones para 2025, garantizando el diseño e implementación de un plan integral de formación intercultural para jóvenes indígenas amazónicos. En el Acuerdo Intersectorial (IT2-204) sobre emprendimientos ambientales en la Amazonía, el SENA reiteró su disposición de acompañamiento al Ministerio de Ambiente, pero aún sin respuesta. Para la Mesa Permanente de Concertación – Sierra Nevada de Santa Marta (IM-166), se avanzó en mesas de trabajo para estructurar un convenio que diseñe una estrategia de formación integral para jóvenes indígenas. En el Acuerdo Interinstitucional con MinAmbiente (IT4-108) para el plan de formación socioambiental indígena, el SENA confirmó su participación técnica.

Respecto a la Población NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros), para el acuerdo NT2_71 (mesas de concertación), el SENA presentó un plan de implementación, pero el retiro del DNP en una sesión clave impidió su continuidad. Para el NT2_72 (financiación de emprendimientos NARP), no se ha concertado la partida presupuestal 2025. En el acuerdo NT4-137 (educación ambiental y economía circular NARP), el SENA revisó la propuesta y articuló con el Ministerio de Ambiente. Con el Pueblo Rrom (RT2-23), se destacaron formaciones en cocina y microferias, y se solicitó mayor articulación y capital semilla para 2025.

El SENA continuó la gestión de acuerdos del Plan Nacional de Desarrollo. Para la Mesa Regional Amazónica (IT2-203), se concertó un presupuesto de \$3.500 millones para cupos de formación en 2026. En el Acuerdo Intersectorial (IT2-204) con MinAmbiente, el SENA reiteró su compromiso de acompañamiento técnico. Para la Sierra Nevada (IM-166), el CTC aceptó el presupuesto de \$3.980 millones asignado por el SENA para la estrategia de formación de 2026. En el Acuerdo Interinstitucional con MinAmbiente (IT4-108), el SENA reafirmó su participación técnica y entregó insumos. En cuanto a la Población NARP, para el acuerdo NT2_71, el SENA presentó una partida presupuestal de \$8.077 millones para 2026 sin objeciones. Se ha socializado a nivel nacional la Circular General - LINEAMIENTOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO NT2-71 -PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026. En el acuerdo NT4-137, el SENA remitió a MinAmbiente observaciones e insumos sobre el programa de educación ambiental y economía circular. Finalmente, para el Pueblo Rrom (RT2-23), el SENA presentó una partida presupuestal inicial de \$10 millones para 2026, con posibilidad de incremento según la demanda, reafirmando la flexibilidad de su oferta institucional. Asimismo, se remitió al DNP el formato de prevalidación de reportes para SINERGIA correspondiente al Acuerdo RT2-23. A junio de 2025, se registró la formación de 49 aprendices en programas técnicos, tecnológicos y complementarios (ECCL), la expedición de 40 certificaciones a personas autocaracterizadas como Pueblo Rrom y la participación en la Primera

Sesión de Seguimiento de Acuerdos del Plan Nacional de Desarrollo (PND) con esta comunidad.

El SENA dignifica las raíces étnicas de Colombia al reconocer y validar sus saberes ancestrales a través de Normas de Competencia Laboral, impulsando la sostenibilidad cultural y la inclusión productiva.

Durante 2024, el catálogo de Normas de Competencia Laboral del SENA incluyó 30 normas relacionadas con el sector artesanal. Muchas de estas normas reconocen y valoran prácticas tradicionales que son parte fundamental del patrimonio cultural de diversas comunidades étnicas del país. Al fortalecer los procesos de formación y certificación con estas normas, el SENA promueve la sostenibilidad de estos saberes y contribuye a la inclusión productiva y social de estas poblaciones, respetando su identidad y tradiciones.

En el primer semestre de 2025, el SENA inició la atención de la solicitud de comunidades étnicas para la normalización de competencias en el caso de traductores e intérpretes de lenguas nativas. En respuesta a esta petición se adelantó reunión con el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en la que se revisó el estado del catálogo de esta cualificación y se precisó sobre las diferencias entre una cualificación y una norma de competencia laboral. Como acuerdos principales, se recomendó focalizar la gestión en la Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana (OPIAC).

El SENA empoderó a 1.456 personas de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, beneficiándolas con formación especializada en 103 municipios, impulsando su desarrollo económico, digital y social.

Durante el año 2024, el Programa de Formación Continua Especializada (FCE) benefició a 1.456 personas de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera, con 58 acciones de formación. Esto incluyó a 1.041 afrocolombianos, 152 afrocolombianos desplazados, 42 afrocolombianos cabeza de familia, 168 negros, 7 palenqueros y 46 raizales. La participación fue de 823 hombres y 633 mujeres, en su mayoría entre 18 y 60 años, de estratos 1, 2 y 3. Las formaciones se realizaron en 20 departamentos y 103 municipios, priorizando zonas con alta representación afrodescendiente. Las temáticas abordaron gestión estratégica, empoderamiento personal, herramientas digitales, estructuración de proyectos y sostenibilidad ambiental.

En el primer semestre de 2025, el SENA realizó el lanzamiento de la nueva convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada, con un presupuesto de \$52.196 millones. Esto garantiza la continuidad de las oportunidades de capacitación y el compromiso de seguir fortaleciendo las capacidades de estas comunidades en el país.

Garantía de los Derechos Fundamentales del Trabajo de Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas.

Desde la Subdirección de Protección Laboral del Ministerio del Trabajo se han desarrollado las siguientes acciones enfocadas a la garantía de los derechos fundamentales del trabajo de la población étnica, en particular pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombiana, raizales y palenqueras.

Año 2024

Comunidades Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras.

Se participó en las mesas de trabajo del proyecto de decreto de la reglamentación de la Ley 70 de 1994 también conocida como ley de comunidades negras.

Espacio en el cual se realizó la revisión del proyecto de decreto "*Por el cual se reglamenta integralmente la Ley 70 de 1993; se adoptan medidas especiales financieras, crediticias, de asistencia técnica y de capacitación empresarial, para garantiza a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras su derecho al desarrollo económico y social, atendiendo a los elementos de sus culturas autónomas y ancestrales; se diseñan instrumentos diferenciales para la protección de la identidad étnica y cultural de estas comunidades y se dictan otras disposiciones*". En esta acción se busca incorporar aportes desde el sector trabajo para que se comprenda la relación cercana entre los procesos territoriales, las garantías de los derechos fundamentales y su relación intrínseca con los derechos Laborales.

Adicionalmente, se logró la divulgación y socialización de los derechos Fundamentales del trabajo de las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, a través de la feria de servicios del sector trabajo para comunidades Negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en la ciudad de Buenaventura, Valle del Cauca en noviembre de 2024.

Este evento tuvo como objetivo promover la inclusión laboral de las comunidades mencionadas, a través de la difusión de la oferta de servicios de las entidades adscritas al sector trabajo, en emprendimiento, certificación de competencias, oportunidades de empleo; además, promover acciones para la erradicación del trabajo infantil, protección del menor trabajador y prevención de la ESCNNA y llevar una oferta que beneficie a la población joven del Distrito de Buenaventura. Se brindaron espacios de diálogo e intercambio de información para facilitar el acceso a programas que mejoren la calidad de vida de estas comunidades, con énfasis en la capacitación y el fortalecimiento de sus habilidades.

Año 2025

Durante el primer trimestre de 2025, se consolidó la ruta de acción para promover el trabajo digno y decente con enfoque étnico mediante procesos de sensibilización, articulación institucional y atención a casos de discriminación laboral, impactando a 89 personas en 8 departamentos.

Se adelantaron 6 acciones (talleres, capacitaciones, foros y asistencias técnicas) con un total de 89 asistentes en los departamentos de Valle del Cauca, Chocó, San Andrés, Nariño, Cauca, Guaviare, Amazonas y La Guajira. Las actividades, tanto virtuales como presenciales, promovieron la garantía de los derechos fundamentales del trabajo de personas pertenecientes a pueblos indígenas, Rrom, comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales, en coherencia con lo establecido por los convenios 111 y 169 de la OIT y el Decreto 1527 de 2024.

Se ha avanzado en planificación y coordinación institucional, definiendo la hoja de ruta 2025 del equipo étnico de la Subdirección de Protección Laboral para el fortalecimiento territorial de los derechos laborales de las comunidades étnicas.

Adicionalmente, se realizaron 2 reuniones internas de planeación con 27 participantes en total, en las que se definió el plan de acción 2025 y se consolidó la estrategia de articulación con el sector trabajo y otras entidades.

Por otro lado, se ha realizado acompañamiento a casos de discriminación laboral de líderes afrocolombianos en el Valle del Cauca; se realizó una reunión de seguimiento con el Frente Nacional Afrocolombiano - Guardia Cimarrona y la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio Trabajo. Se abordaron quejas por discriminación laboral, se promovieron medidas de protección y se reforzó el compromiso institucional.

Se fortalecieron líneas de acción conjunta con el Ministerio del Interior y la Vicepresidencia para prevenir la discriminación racial en el empleo. Se definieron lineamientos conjuntos para prevenir la discriminación racial laboral y se visibilizaron las barreras enfrentadas por las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.

Se participó en la Comisión Intersectorial Nacional de Reparaciones Históricas para impulsar proyectos de memoria y reconocimiento étnico. Allí se revisaron compromisos institucionales, delegaciones, eventos y proyectos emblemáticos como el Museo Afro de Colombia y la designación de Palenque de Uré como sitio de memoria UNESCO.

Se articularon compromisos para el fortalecimiento de la formación y empleabilidad con enfoque étnico en Buenaventura con el Consejo Laboral Afrocolombiano Nacional, allí se evaluó la oferta académica del SENA, logrando compromisos para ampliar la formación en enfermería, energía fotovoltaica y orfebrería.

En mesa de diálogo se avanzó en la consolidación de una ruta de empleabilidad para beneficiarios de formación en salud en Buenaventura, se definieron compromisos interinstitucionales con Alcaldía, SENA, Secretaría de Salud y Vicepresidencia para apoyar la formación en enfermería, certificación de competencias y vinculación laboral.

4.6 Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida

Se impulsan acciones de promoción y prevención para mejorar las condiciones laborales de los jóvenes en Atlántico y Nariño.

Las acciones de promoción y prevención comprenden la caracterización de condiciones sociodemográficas de salud y trabajadores, así como actividades de intervención para mejorar condiciones de trabajo en jóvenes de los departamentos de Atlántico y Nariño.

Las acciones se desarrollaron mediante la ejecución del Convenio de Cooperación con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS No. 473 de 2024, que tiene como objeto aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para desarrollar acciones de promoción y prevención dirigidas a los trabajadores rurales en la prevención de riesgos laborales en el marco de la política del trabajo digno y decente, teniendo en cuenta los enfoques diferenciales e interseccionales.



Trabajo

Los jóvenes aportan con toda, logrando vincular en el periodo a 160.435 en RPM y 229.305 al programa de beneficios económicos periódicos BEPS de Colpensiones

Siendo conscientes que los jóvenes son el futuro de nuestro país y que además son el eje para la sostenibilidad del sistema pensional, Colpensiones avanza en la implementación de estrategias que nos permitan llegar a ellos de manera más eficiente a través de tomas educativas en Universidades y Colegios a nivel Nacional, estos formatos nos permiten llegar a los jóvenes con activaciones, contenidos educativos y demás herramientas para llamar su atención y crear conciencia sobre la importancia del ahorro como mecanismo para la construcción de un ingreso fijo en la vejez y aprovechar esta etapa de sus vidas para iniciar a construir ese ahorro, ya sea cotizando a pensión o ahorrando en el programa Beneficios Económicos Periódicos -BEPS.

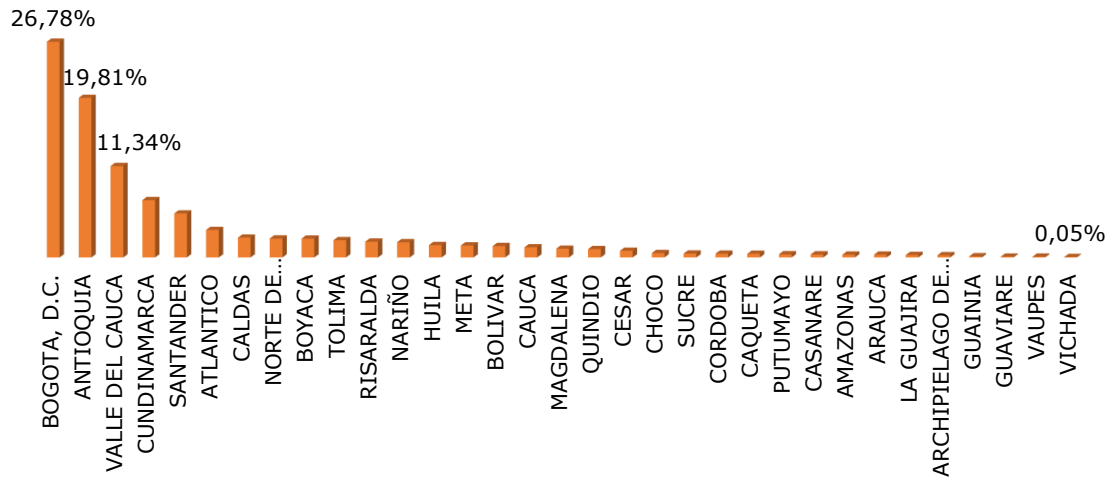
Adicionalmente, continuamos llegando a los jóvenes emprendedores e independientes en todo el país a través de nuestros Aliados en territorio, de acuerdo con la estrategia comercial. (Ver tabla siguiente).

Año Ingreso Mes Ingreso	2024 7	2024 7	2024 8	2024 8	2024 9	2024 9	2024 10	2024 10	2024 11	2024 11	2024 12	2024 12
Sexo	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es
Afiliaciones y traslados al RPM Jóvenes	8.527	8.066	6.278	6.369	6.498	6.501	8.009	7.546	7.631	7.428	6.299	6.037
Afiliaciones y traslados al RPM Rurales	1.397	1.511	1.079	1.390	1.110	1.281	1.235	1.429	1.378	1.413	964	839
Totales	30.520	37.955	24.051	31.738	25.993	34.578	33.196	39.921	34.706	40.896	24.994	29.220

Año Ingreso Mes Ingreso	2025 1	2025 1	2025 2	2025 2	2025 3	2025 3	2025 4	2025 4	2025 5	2025 5	2025 6	2025 6	Total
Sexo	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	
Afiliaciones y traslados al RPM Jóvenes	9.692	8.763	12.708	11.895	9.219	8.171	7.696	7.102	9.586	8.185	8.210	7.269	193.685
Afiliaciones y traslados al RPM Rurales	1.604	1.630	2.022	2.525	1.679	1.762	1.420	1.637	1.688	1.683	1.514	1.430	35.620
Totales	34.311	37.991	43.100	51.537	34.180	37.851	30.755	35.277	5.644	11.633	9.724	8.699	229.305

La distribución por localización geográfica indica que más de la mitad de los jóvenes afiliados a Colpensiones hasta los 28 años (57%) se encuentran ubicados en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca, en donde se concentra el 26.78%, el 19.81% y el 11.34% respectivamente.

Distribución por ubicación geográfica Jóvenes. Fuente: Gerencia de Planeación Institucional



¡El SENA garantizó el 100% de cobertura departamental en la formación de jóvenes entre 14 y 28 años, impactando a más de 3.4 millones en 2024 y superando 2 millones en los primeros meses de 2025, consolidándolos como agentes de cambio!

En el marco del compromiso con el desarrollo y empoderamiento de la población joven de Colombia, el SENA ha enfocado sus esfuerzos en brindar oportunidades de formación profesional integral a jóvenes entre 14 y 28 años. Esta estrategia busca que este segmento demográfico adquiera las competencias necesarias para liderar transformaciones y contribuir activamente al progreso del país.

Durante la vigencia 2024, el SENA atendió un total de 4.200.080 cupos dirigidos a jóvenes entre 14 y 28 años, beneficiando directamente a 3.453.901 aprendices. Un hito fundamental de este periodo fue la consecución del 100,0% de cobertura departamental. Esto significa que la oferta de formación del SENA para jóvenes estuvo disponible en todos los departamentos del país, lo que demuestra una capacidad de alcance y distribución territorial exhaustiva.

En el primer semestre de 2025, el SENA ha mantenido atención a la población joven en el programa de articulación con la media, con 474.771 cupos atendidos y 5.965 certificados emitidos. La cobertura departamental sigue siendo en todo el territorio lo que reafirma el compromiso de la entidad con el alcance nacional. La cobertura municipal se mantuvo en el 88,9%. La participación de mujeres sigue siendo mayoritaria, con un 53,54%.

El SENA abrió nuevas puertas al desarrollo y la empleabilidad para más de 56.000 jóvenes, certificando sus competencias laborales a nivel nacional y promoviendo su vinculación al mercado de trabajo.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, el SENA implementó la "Certificación para Jóvenes", una estrategia clave que atendió a 35.130 jóvenes entre 14 y 28 años en todo el territorio nacional; con una inversión de \$13.144. Este proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, en articulación con la Agencia Pública de Empleo y bajo la estrategia de Proyecto Nacional, buscó reconocer los saberes y experiencias de los jóvenes, fortaleciendo sus perfiles y abriendo nuevas oportunidades para su desarrollo social y empleabilidad.

En el primer semestre de 2025, el SENA continuó con este esfuerzo, atendiendo y certificando a 21.447 jóvenes adicionales, también en el rango de 14 a 28 años, a nivel nacional; con una inversión de \$7.142 millones. Estos logros consolidan el compromiso del SENA con la población juvenil, proporcionándoles un aval formal de sus habilidades para facilitar su acceso a un empleo digno y formal, y contribuyendo a su desarrollo profesional y personal en el país.

La Agencia Pública de Empleo del SENA facilitó 103.279 colocaciones de jóvenes en el mercado laboral durante el segundo semestre de 2024, y sumó 116.487 en los primeros seis meses de 2025, reafirmando su rol crucial en el fomento de la empleabilidad juvenil en Colombia.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA mantiene un firme compromiso con la población joven de Colombia, alineándose con las metas del Plan Nacional de Desarrollo y las políticas públicas enfocadas en este segmento demográfico. La estrategia se centra en la orientación ocupacional y la intermediación laboral para fortalecer sus perfiles y reducir las barreras de acceso al empleo.

Durante el periodo de julio a diciembre 2024, la APE realizó 326.124 acciones de orientación a jóvenes en todo el territorio nacional. Estas acciones tuvieron como resultado 103.279 colocaciones de jóvenes en el mercado laboral. Un componente clave de esta estrategia integral fue la realización de la feria Expoempleo SENA Joven, que sirvió como una plataforma significativa para la promoción de oportunidades.

Continuando con los esfuerzos, en el periodo de enero a junio de 2025, la APE del SENA atendió a 281.941 jóvenes a través de sus servicios de orientación ocupacional. Como resultado directo de estas intervenciones, se lograron 116.487 colocaciones de jóvenes en el mercado laboral. La entidad tiene prevista la realización de la feria Expoempleo SENA Joven en agosto de 2025, buscando replicar el éxito y el impacto positivo de la edición anterior.

El SENA sigue cumpliendo al Programa Nacional Jóvenes en Paz, logrando avances significativos en los componentes educativo, de corresponsabilidad, y de emprendimiento, asociatividad y empleabilidad, en articulación interinstitucional.

Durante la vigencia 2024 y a junio de 2025, el SENA ha logrado importantes avances en su participación en el Programa Nacional de Jóvenes en Paz, atendiendo a los jóvenes beneficiarios a través de sus tres componentes fundamentales.



Trabajo

- Intercambio de Información: Se finalizó la firma del acuerdo de confidencialidad para el intercambio de información con el Ministerio de Igualdad y Equidad, la entidad líder del programa. Este acuerdo, vigente desde mayo, optimizará la movilización de información y el seguimiento conjunto entre ambas entidades.
- Atención de Jóvenes: La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA ha realizado 1.822 atenciones a jóvenes beneficiarios del programa en el Componente de Empleabilidad. Estas atenciones incluyen servicios de orientación e intermediación laboral, reafirmando el compromiso institucional con la inclusión productiva de esta población. A su vez, se conformó el primer grupo de Certificación de Competencias Laborales, compuesto por 25 Jóvenes en Paz del municipio de Buenaventura. Actualmente, el proyecto está en ejecución, con 5 retiros voluntarios y 18 posibles candidatos a certificar sus competencias. También, se han recibido solicitudes de las regionales por parte de los coordinadores del programa, resultando en la vinculación de 1.981 jóvenes a algún tipo de programa de formación. Esta cifra representa el acumulado de vinculaciones durante la vigencia del programa hasta la fecha.
- Por parte de Emprendimiento, se ha socializado la ruta emprendedora y la atención a 5.989 jóvenes. Finalmente, se han recibido solicitudes a las regionales por parte del programa, resultando en la vinculación de 2.427 jóvenes a algún tipo de programa de formación. Esta cifra representa el acumulado de vinculaciones durante la vigencia del programa hasta la fecha junio 2025.

Estos avances reflejan la consolidación del compromiso del SENA con el Programa Nacional Jóvenes en Paz, buscando generar oportunidades reales para la población juvenil en situación de vulnerabilidad.

4.7 Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad

Avances en la garantía del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, mediante la incorporación de este enfoque en la agenda pública (normas en curso y Plan Nacional de Desarrollo), así como la disminución de barreras e imaginarios que ha permitido un incremento en la vinculación laboral de esta población en los sectores público y privado.

El Ministerio del Trabajo desde la Dirección de Derechos Fundamentales, adelanta de forma permanente a nivel nacional y territorial, acciones de promoción y divulgación del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad (que incluyen a las personas con discapacidad mental, intelectual o sensorial), en articulación con el Sistema Nacional de Discapacidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y con demás actores del ecosistema de empleabilidad. Lo anterior, con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva la colocación de las personas con discapacidad en el sector público

y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

La política de inclusión laboral de las personas con discapacidad se da en el marco de 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.

Así mismo, el equipo de discapacidad de la Dirección de Derechos Fundamentales ha adelantado acciones en la reglamentación e 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, esto es con 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 beneficios legales y tributarios por la contratación de las personas con discapacidad.

En relación con los avances propios del sector se mencionan:

- El Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo han logrado gestionar colocaciones en 2024 de **4.882** personas con discapacidad colocadas a marzo de 2025 van **1.474** de personas con discapacidad, como resultado de la vigencia del reporte en total van **6.356** colocaciones de personas con discapacidad.
- En relación con el cumplimiento del Decreto 2011 del 30 de noviembre 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; 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 en 2017 de **1.192** servidores con discapacidad y con corte a 30 de diciembre de 2024 están vinculados o contratados **17.122** personas con discapacidad al sector público, de los cuales **14.180** son servidores públicos y **2.942** son contratistas por OPS, reportadas en **913** entidades nacionales y territoriales.

Igualmente, se han desarrollado actividades de divulgación 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, para que al igual que todo ciudadano colombiano, puedan realizar un proyecto de vida, para él y sus familias, viene adelantando acciones de Promoción del Empleo y la Inclusión Laboral, sensibilización, divulgación del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, las garantías y derechos laborales de esta población,

de los ajustes razonables que requieren las personas con discapacidad para ejecutar la labor para la cual fueron contratados, la ruta de empleabilidad, los beneficios legales y tributarios que se tienen en la normativa colombiana para promover la vinculación laboral de esta población y por último las garantías de no discriminación a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estas acciones de divulgación y sensibilización se desarrollaron a través de talleres, foros, eventos, capacitaciones y asistencias técnicas, en todo el territorio colombiano.

- En la vigencia comprendida entre julio-2024 a junio-2025, este Ministerio ha participado en la realización de **76 actividades** de manera presencial, virtual e híbrida, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llegando a más de **2.778** personas pertenecientes a los sectores privado y público, tal como se observa en el siguiente cuadro:

Asistencias técnicas en inclusión laboral
Julio 2024 – junio 2025

AÑO	Número de Talleres, Asistencias Técnicas, Capacitaciones Foros o Eventos	Número de Participantes
2024	44	1.600
2025	32	1.178
TOTAL	76	2.778

- En cumplimiento del artículo 79 del Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio de Trabajo a través Decreto 0533 de 2024 creó el incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, del programa “Empleos para la Vida” aportando así para la generación y permanencia de Nuevos Empleos y estimula el incentivo para las personas en condición de discapacidad. 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. Se informa que para a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, con corte a diciembre de 2024 se han beneficiado más de 7.500 empleadores por la vinculación de las poblaciones mencionadas en el decreto, así mismo se menciona que se han entregado **2.155** incentivos entregados a partir de la contratación de personas con discapacidad.

En Colpensiones creemos en las personas, no en las barreras.

Al 30 de junio de 2025, el 2% de la planta de personal de Colpensiones está conformado por personas con discapacidad, lo que representa un total de 51 colaboradores. Esta vinculación responde al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017,

expedido por el Ministerio del Trabajo, y reafirma su compromiso institucional con la equidad y la inclusión laboral.

Colpensiones valora profundamente la diversidad y fomenta activamente entornos laborales inclusivos, donde todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial. La participación de colaboradores con discapacidad en distintas áreas de la entidad refleja una apuesta decidida por construir una organización más respetuosa, incluyente y comprometida con el bienestar de todos.

El SENA fortaleció las capacidades de más de 38.000 personas con discapacidad en 2024 y ya capacitó a más de 12.000 en 2025, facilitando su inserción laboral y mejorando su calidad de vida a través de formación accesible y pertinente.

La Formación para el Trabajo en el SENA es un programa robusto y accesible, diseñado para dotar a personas con discapacidad de las habilidades y conocimientos necesarios para un desempeño exitoso en el entorno laboral. Este programa integral está diseñado para atender a individuos con todo tipo de discapacidades, ofreciendo una amplia gama de cursos en diversas áreas.

Durante 2024, el SENA capacitó a 38.222 personas con discapacidad, a través de la atención de 54.409 cupos de formación. Este esfuerzo significativo subraya el compromiso de la institución con la inclusión, al brindar herramientas concretas que permiten a esta población acceder a oportunidades en el mercado laboral y, consecuentemente, mejorar su calidad de vida.

En lo corrido de 2025, el SENA ha continuado con esta iniciativa vital, capacitando a 14.323 personas con discapacidad mediante 18.212 cupos de formación. Estos resultados para el año en curso demuestran la continuidad y el impacto sostenido del SENA en la formación y el empoderamiento de personas con discapacidad, asegurando que adquieran las competencias necesarias para una exitosa integración laboral.

El SENA incentiva la participación e inclusión, certificando las competencias laborales de 1.102 personas en situación de discapacidad y brindando facilidades para su desarrollo profesional.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, el SENA certificó en competencias laborales a 653 personas auto caracterizadas con algún tipo de discapacidad; con una inversión de \$244 millones. Este esfuerzo demuestra el compromiso de la entidad con la inclusión, proporcionando herramientas y reconocimiento formal a las habilidades de esta población. Se ofrecieron facilidades en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL) para garantizar una participación equitativa y accesible.

En el primer semestre de 2025, el SENA certificó a 449 personas en situación de discapacidad; con una inversión de \$150 millones. Esta población se categorizó, así: discapacidad auditiva 68, discapacidad múltiple 3, discapacidad visual 3, discapacidad cognitiva 66, discapacidad cognitiva 1, discapacidad psicosocial 6,

discapacidad física 124, discapacidad múltiple 17, discapacidad visual 85 y otros 76. Estos logros consolidan el enfoque del SENA en promover la autonomía y el acceso al mercado laboral para esta población vital.

La Agencia Pública de Empleo del SENA entre el segundo semestre del 2024 y junio de 2025 facilitó 2.495 colocaciones laborales para personas con discapacidad, demostrando un compromiso sostenido con su inserción efectiva en el mercado laboral.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA continúa desarrollando acciones específicas para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad, proveyendo servicios de inscripción, orientación y colocación que abren nuevas oportunidades.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, la APE inscribió a 1.480 personas con discapacidad. Así mismo, se lograron 1.181 colocaciones efectivas, lo que subraya la pertinencia de las acciones de intermediación. Además, se brindaron un total de 7.757 acciones de orientación a personas con discapacidad, proporcionándoles herramientas y conocimientos para fortalecer su perfil laboral y aumentar sus posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo.

En el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025, la APE ha mantenido su enfoque en esta población. Se han inscrito 1.557 personas con discapacidad. En cuanto a las colocaciones, se han generado 1.314 colocaciones de personas con discapacidad. Adicionalmente, se llevaron a cabo 7.114 acciones de orientación dirigidas a personas con discapacidad, lo que refleja la continuidad de los esfuerzos por mejorar su empleabilidad.

El SENA fortaleció el perfil ocupacional de 125 personas con discapacidad a través de su programa FCE, promoviendo la equidad y la inclusión en 20 departamentos y 44 municipios del país.

Durante 2024, el programa de Formación Continua Especializada (FCE) del SENA benefició a 125 personas con discapacidad en 47 acciones de formación, desarrolladas en 20 departamentos y 44 municipios. La población atendida incluyó personas con discapacidad física (70), visual (22), auditiva (18), psicosocial (7), múltiple (4) e intelectual (4). Los beneficiarios se distribuyeron en diversos niveles ocupacionales: Alta Dirección (12), Nivel Medio (42) y Nivel Operativo (71), asegurando la pertinencia de la formación para cada perfil. Estos resultados demuestran el compromiso del programa con la accesibilidad, la equidad y la generación de oportunidades para la inclusión laboral y el crecimiento profesional de esta población.

En el primer semestre de 2025, el SENA realizó el lanzamiento de la nueva convocatoria del programa de Formación Continua Especializada (FCE), con un presupuesto de \$52.196 millones. Esto asegura la continuidad de las oportunidades de capacitación con enfoque inclusivo, con el objetivo de seguir promoviendo la participación de personas con discapacidad y ampliar su acceso a la formación en diversos sectores, incluido el rural.

El SENA derriba barreras y transforma vidas a través de Normas de Competencia Laboral, mejorando la calidad de vida de personas con discapacidad y dignificando el rol de sus cuidadores.

Durante 2024, el SENA elaboró o actualizó alrededor de 8 Normas de Competencia Laboral específicas para las necesidades de las personas con discapacidad. Estas normas, como las relacionadas con servicios de interpretación de lengua de señas o el ensamblaje de sillas de ruedas, contribuyen directamente a mejorar la calidad de vida de esta población y la de sus cuidadores. Al proporcionar herramientas para la cualificación del talento humano, estas normas ayudan a eliminar obstáculos y a garantizar el pleno disfrute de los derechos de las personas con discapacidad en diversos escenarios laborales y sociales.

En el primer semestre de 2025, el SENA participó activamente junto con el DANE en comités técnicos para actualizar la ocupación Trabajadores de los cuidados personales a domicilio. Como resultado de estos ejercicios, se proyectó la actualización de normas de competencia laboral en funciones claves, tales como “Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas” y “Atender necesidades de acompañamiento”, de igual manera para el Cuidador y el Asistente personal de personas con discapacidad. Posteriormente, se iniciaron comités técnicos con expertos del sector para revisar las funciones propias de estas dos denominaciones y del rol de cuidador en general. Estas acciones fortalecen la inclusión y promueven una atención centrada en la persona.

4.8 El campesinado colombiano como actor de cambio

Se realizó un estudio técnico para definir un modelo de protección en riesgos laborales para la población rural vulnerable, considerando sus condiciones socioeconómicas, ocupaciones y contextos productivos, con el propósito de mejorar sus condiciones de trabajo, salud y vida

El Ministerio del Trabajo celebró el contrato interadministrativo 576 de 2023 con la Universidad Nacional de Colombia, cuyo objeto fue:

“Realizar un estudio técnico para definir un modelo de protección de riesgos laborales para la población vulnerable del área rural, acorde con sus condiciones sociodemográficas y socioeconómicas, ocupaciones que realizan y las condiciones de trabajo, salud y vida, teniendo en cuenta los contextos específicos de las actividades económicas de la ruralidad”.

En este estudio, se desarrollaron actividades interrelacionadas que permitieron construir el modelo, contempló 4 fases, la primera fase fue establecer el marco normativo del modelo, posteriormente y de forma simultánea se desarrollaron actividades que permitieron identificar y describir las prestaciones asistenciales y a su vez las prestaciones económicas de dicho modelo y finalmente, se desarrollaron actividades que permitieron plantear el modelo de financiamiento de esta propuesta.

La fase 1 comprendió el Contexto Normativo y la Caracterización de la población Rural, se elaboró un estado del arte con la normatividad nacional e internacional y jurisprudencia nacional sobre protección de riesgos laborales en el sector rural, así como la revisión a nivel internacional sobre modelos de protección de riesgos laborales para el sector rural, cobertura, costos, actores involucrados.

De igual forma, se realizó una caracterización de la población rural colombiana, incluyendo variables sociodemográficas, socioeconómicas y las condiciones de vida, salud y trabajo, en relación con los contextos específicos del área rural, a través de fuentes primarias y secundarias.

En la segunda fase Definición de Prestaciones Asistenciales en el sector rural se realizó un estudio de riesgo inherente de las ocupaciones de cada una de las actividades económicas del área rural, la siniestralidad real o propia determinada financieramente como mínimo en los últimos cinco años para cada clase de riesgo, así como un análisis Epidemiológico sobre morbilidad, accidentalidad y mortalidad de origen común en el sector rural, a través de la revisión de estadísticas del Ministerio de Salud y de Protección Social.

La fase 3 de Financiamiento se llevó a cabo un análisis de costos sobre enfermedad, accidentabilidad, mortalidad por sectores económicos, a través de revisión de información de las Administradoras de Riesgos Laborales, así como de las prestaciones asistenciales requeridas para la atención de las patologías y accidentes prevalentes en el sector rural.

Asimismo, se definieron las prestaciones asistenciales que cubrirá el modelo de protección de riesgos laborales, las prestaciones económicas y el costo de estas de acuerdo con la siniestralidad y las características propias de la población. Y se elaboró la propuesta técnica y financiera del modelo de protección de riesgos laborales para el sector rural colombiano.

En la cuarta fase 4 se realizó la revisión de la propuesta de modelo por los actores y ajuste de la propuesta de modelo a través de reuniones con los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales.

Como resultado de este estudio se cuenta con una propuesta técnica de Modelo de Protección de Riesgos Laborales para el sector rural, ajustada a las condiciones específicas de la ruralidad.

Valoración de saberes en la vía de cualificación del reconocimiento de aprendizajes previos (RAP)

Realizamos ejercicio de implementación temprana mediante el mecanismo de Comprobación de Cualificaciones en zonas rurales que priorizaron población campesina como Viotá y Mesetas, logrando la evaluación de 54 personas.

Las cualificaciones priorizadas están en el sector turismo y categorías especializadas como preparación y servicio de cafés especializados, acompañamiento local a visitantes en el ámbito geográfico local y alojamientos rurales.

Mediante la estrategia de Colpensiones al campo se vincularon a 21.303 ciudadanos en el programa de beneficios económicos periódicos BEPS, en

Es una estrategia dirigida a la población rural en todo el país, a los trabajadores incansables que piensan y ayudan a su comunidad, que cuidan de los suyos y nada los detiene, el campo nos motiva, invertir en el campo, en la semilla para llegar a una vejez con mayor seguridad e independencia económica, de la mano de aliados importantes en territorio, tales como ARN, ART, Banco Agrario de Colombia, Ministerio y Secretarías de Agricultura, Unidad para las Víctimas, DPS, defensoría del pueblo, UAEOS, con Asociaciones Agrícolas como comités de caficultores, cacaoteros, CORPOHAAS, asociaciones de pesqueros y acuicultores, se han ampliado coberturas en los municipios más alejados del país, especialmente en municipios PDET.

De igual manera se adelantaron campañas mediante mensajes de texto, mediante las que se invita a la población en general a vincularse al programa de beneficios económicos periódicos y a motivar el incremento al ahorro con el propósito de garantizar una vejez más digna del campesinado colombiano. (Ver tabla siguiente)

Campesinos vinculados a BEPS. Fuente Programa BEPS Colpensiones

Año Ingreso	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Mes Ingreso	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12
Sexo	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s
Vinculados BEPS Rurales	590	1.035	627	1.193	888	1.544	2.267	2.308	1.226	1.633	745	932

Año Ingreso	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	Total
Mes Ingreso	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	
Sexo	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Hombr es	Mujere s	Homb res	Mujer es	
Vinculados BEPS Rurales	138	224	451	717	387	645	519	814	980	1.440	1658	3.619	26.580

La Estrategia CampeSENA consolidó su impacto en 2024 al atender a más de 340.000 aprendices con 97% de cobertura departamental y 93,8% municipal, y refuerza su alcance en 2025, garantizando el 100% de cobertura departamental para impulsar al campesinado como actor clave de desarrollo.

La Estrategia CampeSENA se posiciona como un eje fundamental para reconocer y fortalecer el rol del campesinado colombiano como actor clave en las transformaciones productivas y sociales del país. A través de la formación profesional integral, el SENA busca contribuir al desarrollo rural y a la mejora de la calidad de vida de las comunidades campesinas.

Durante 2024, la Estrategia CampeSENA demostró un alcance significativo, atendiendo 459.847 cupos y beneficiando a 340.183 aprendices. La cobertura territorial fue amplia, alcanzando el 97,0% de los departamentos y un destacable

93,8% de los municipios del país, lo que evidencia una profunda penetración en el territorio rural. Un aspecto relevante es la alta participación femenina, con un 57,54% de mujeres entre los aprendices, reflejando un esfuerzo por la equidad de género en el sector rural.

En lo corrido del año 2025, la Estrategia CampeSENA ha mantenido su impulso y ha incluso ampliado su cobertura departamental, atendiendo 343.638 cupos y beneficiando a 253.897 aprendices. Un logro notable para este periodo es la cobertura del 100,0% de los departamentos y un 94,9% de los municipios, lo que indica una expansión en el alcance territorial con respecto al año anterior. La participación de mujeres se incrementó ligeramente, llegando al 60,7%, consolidando la relevancia de la mujer campesina en los procesos formativos.

La Agencia Pública de Empleo del SENA generó 7.522 colocaciones laborales para la población campesina en 2024 y 5.282 en los primeros cinco meses de 2025, impulsando su acceso al mercado laboral formal y fortaleciendo el sector agrícola.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA, en el marco de su estrategia CampeSENA, ha demostrado un firme compromiso con la población campesina de Colombia. Sus acciones se centran en la articulación con el sector empresarial y la intermediación laboral para facilitar la inserción de esta población en empleos relacionados con la actividad agrícola.

Durante 2024, la APE facilitó 7.522 colocaciones laborales para personas caracterizadas como población campesina, específicamente en actividades agrícolas. Para lograr este impacto, la Agencia realizó 258 eventos dirigidos a esta población, donde se ofreció un portafolio completo de servicios, incluyendo orientación ocupacional e intermediación laboral, conectando directamente a los campesinos con oportunidades de empleo.

En el periodo de enero a junio de 2025, la APE continuó con este esfuerzo estratégico, generando 6.852 colocaciones laborales para la población campesina en el sector agrícola. En estos primeros seis meses del año, se llevaron a cabo 122 eventos con la población campesina, reiterando la oferta de servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral, y consolidando el papel del SENA como un facilitador clave para el desarrollo económico y social de las comunidades rurales.

El SENA fortaleció las capacidades técnicas, emprendedoras y asociativas de miles de campesinos y actores de la economía popular, impulsando la creación de empresas y proyectos productivos en todo el país.

Durante 2024, el SENA atendió en el programa de emprendimiento a 148.475 campesinos. Se formularon 947 proyectos comunitarios y se crearon 414 unidades productivas. Se entrenó en habilidades blandas y técnicas a campesinos, con énfasis en ideación y formulación de planes de negocio.

Durante lo corrido del 2025, el SENA atendió en el programa de emprendimiento a 47.152 campesinos a través de procesos de orientación y entrenamiento en habilidades blandas y técnicas a campesinos, con énfasis en ideación y formulación de planes de negocio.

El SENA impulsa el campo colombiano con más de 150 Normas de Competencia Laboral que reconocen y valoran la labor campesina, fortaleciendo sus saberes y la empleabilidad rural.

Durante 2024, en el marco de la estrategia CampeSENA, el SENA elaboró 40 Normas de Competencia Laboral, cumpliendo la meta anual. Estas normas son esenciales para reconocer los saberes del campesinado y mejorar la empleabilidad en la economía rural. La Mesa Sectorial de Economía Campesina vinculó 259 organizaciones en 26 departamentos y creó sus primeras 6 normas. Además, se socializaron los avances de CampeSENA en diversos espacios, y en articulación con el Ministerio de Agricultura y la ADR, se normalizaron 18 funciones de promotores y extensionistas agroecológicos, creando 18 normas para fortalecer el enfoque agroecológico en territorios rurales.

En el primer semestre de 2025, el catálogo institucional contó con un total de 203 Normas de Competencia Laboral que responden a los propósitos de la estrategia CampeSENA. En este periodo, se formuló y avaló el plan de acción 2025 de la Mesa Sectorial de Economía Campesina, que a junio contaba con 315 integrantes. Se dio continuidad a las jornadas “Miércoles CampeSENA”, espacio concebido para divulgar las acciones institucionales con los integrantes de las Mesas Sectoriales y obtener realimentación y transferencia de información de parte de estos relevantes actores.

Se avanzó en la elaboración de 40 normas de competencia laboral de funciones categorizadas en la economía campesina. Con estos insumos se espera aportar en la configuración de diseños curriculares que fortalezcan la oferta institucional en el marco de esta estrategia, así como en los procesos de evaluación y certificación del talento humano.

La estrategia CampeSENA del SENA ha logrado un éxito rotundo, certificando las competencias laborales de 75.994 personas campesinas y expidiendo 93.785 certificaciones, un paso clave para reconocer su saber y experiencia.

Durante el año 2024, a través de la estrategia CampeSENA, el SENA certificó las competencias laborales de 58.042 personas auto caracterizadas como campesinas, expidiendo un total de 72.312 certificaciones. Esta iniciativa tuvo una amplia cobertura nacional, llegando a 972 municipios, lo que demuestra el alcance del SENA para reconocer formalmente las habilidades y la experiencia de la población rural.

En el primer semestre de 2025, la estrategia CampeSENA atendió a 25.477 personas auto caracterizadas como campesinas, de las cuales 9.929 fueron mujeres y 15.548 fueron hombres. En este mismo periodo, se expidieron un total de 31.207 certificaciones de competencias, con una cobertura nacional en 859 municipios; con

una inversión de \$8.827 millones. Adicionalmente, el SENA dispuso de 20.000 cupos para esta certificación a nivel nacional. Esta iniciativa, al no exigir requisitos académicos previos, facilita que la población campesina de todo el país acceda al reconocimiento formal de sus valiosas habilidades y experiencia laboral.

El SENA celebra la culminación exitosa de las acciones de formación del Programa FEEC en 2024, consolidando su regreso al campo y fortaleciendo las capacidades de miles de campesinos en todo el país.

Durante 2024, el Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC) del SENA cofinanció 86 proyectos de formación, con una inversión cercana a los \$30.600 millones de pesos. Gracias a esto, se otorgaron 12.767 cupos de formación, beneficiando a 11.657 campesinas y campesinos. Se destacó la participación de 6.733 mujeres, 4.884 hombres y 40 personas de género no binario. El programa tuvo un alcance geográfico significativo, llegando a 21 departamentos y 118 municipios, incluyendo 41 municipios PDET, 67 municipios ZOMAC y 6 municipios ETCR. Las actividades formativas (cursos, conferencias, talleres y foros) tuvieron una duración variada y abordaron temas fundamentales como agricultura sostenible y buenas prácticas de cultivo, contribuyendo a la mejora de competencias y al incentivo de la asociatividad y la integración comercial en la economía campesina.

Se realizó el estudio técnico para definir un modelo de protección de riesgos laborales para la población vulnerable del área rural, acorde con sus condiciones sociodemográficas y socioeconómicas, ocupaciones que realizan y las condiciones de trabajo, salud y vida, teniendo en cuenta los contextos específicos de las actividades económicas de la ruralidad.

El Ministerio del Trabajo celebró el contrato interadministrativo 576 de 2023 con la Universidad Nacional de Colombia, cuyo objeto fue:

“Realizar un estudio técnico para definir un modelo de protección de riesgos laborales para la población vulnerable del área rural, acorde con sus condiciones sociodemográficas y socioeconómicas, ocupaciones que realizan y las condiciones de trabajo, salud y vida, teniendo en cuenta los contextos específicos de las actividades económicas de la ruralidad”.

En este estudio, se desarrollaron actividades interrelacionadas que permitieron construir el modelo, contempló 4 fases, la primera fase fue establecer el marco normativo del modelo, posteriormente y de forma simultánea se desarrollaron actividades que permitieron identificar y describir las prestaciones asistenciales y a su vez las prestaciones económicas de dicho modelo y finalmente, se desarrollaron actividades que permitieron plantear el modelo de financiamiento de esta propuesta.

La fase 1 comprendió el Contexto Normativo y la Caracterización de la población Rural, se elaboró un estado del arte con la normatividad nacional e internacional y jurisprudencia nacional sobre protección de riesgos laborales en el sector rural., así

como la revisión a nivel internacional sobre modelos de protección de riesgos laborales para el sector rural, cobertura, costos, actores involucrados.

De igual forma, se realizó una caracterización de la población rural colombiana, incluyendo variables sociodemográficas, socioeconómicas y las condiciones de vida, salud y trabajo, en relación con los contextos específicos del área rural, a través de fuentes primarias y secundarias.

En la segunda fase Definición de Prestaciones Asistenciales en el sector rural se realizó un estudio de riesgo inherente de las ocupaciones de cada una de las actividades económicas del área rural, la siniestralidad real o propia determinada financieramente como mínimo en los últimos cinco años para cada clase de riesgo, así como un análisis Epidemiológico sobre morbilidad, accidentalidad y mortalidad de origen común en el sector rural, a través de la revisión de estadísticas del Ministerio de Salud y de Protección Social.

La fase 3 de Financiamiento se llevó a cabo un análisis de costos sobre enfermedad, accidentabilidad, mortalidad por sectores económicos, a través de revisión de información de las Administradoras de Riesgos Laborales, así como de las prestaciones asistenciales requeridas para la atención de las patologías y accidentes prevalentes en el sector rural.

Asimismo, se definieron las prestaciones asistenciales que cubrirá el modelo de protección de riesgos laborales, las prestaciones económicas y el costo de estas de acuerdo con la siniestralidad y las características propias de la población. Y se elaboró la propuesta técnica y financiera del modelo de protección de riesgos laborales para el sector rural colombiano.

En la cuarta fase 4 se realizó la revisión de la propuesta de modelo por los actores y ajuste de la propuesta de modelo a través de reuniones con los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales.

Como resultado de este estudio se cuenta con una propuesta técnica de Modelo de Protección de Riesgos Laborales para el sector rural, ajustada a las condiciones específicas de la ruralidad.

"Desde la Dirección de Derechos Fundamentales, el Ministerio del Trabajo adelanta de manera permanente, a nivel nacional y territorial, acciones de promoción y divulgación orientadas a garantizar el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, incluidas aquellas con discapacidad mental, intelectual o sensorial, contribuyendo a la construcción de entornos laborales inclusivos y respetuosos de la diversidad."

El Ministerio del Trabajo desde la Dirección de Derechos Fundamentales, adelanta de forma permanente a nivel nacional y territorial, acciones de promoción y divulgación del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad (que incluyen a las personas con discapacidad mental, intelectual o sensorial), en

articulación con el Sistema Nacional de Discapacidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y con demás actores del ecosistema de empleabilidad. Lo anterior, con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva la colocación de las personas con discapacidad en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

La política de inclusión laboral de las personas con discapacidad se da en el marco de 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.

Así mismo, el equipo de discapacidad de la Dirección de Derechos Fundamentales ha adelantado acciones en la reglamentación e implementación de la normatividad aplicable a las personas con discapacidad, de la Ley Estatutaria No.1618 de 2013, para lo cual se expedieron 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, esto es con 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 mencionan:

El Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo han logrado gestionar colocaciones en 2024 de **4.882** personas con discapacidad colocadas a marzo de 2025 van **1.474** de personas con discapacidad, como resultado de la vigencia del reporte en total van **6.356** colocaciones de personas con discapacidad.

En relación con el cumplimiento del Decreto 2011 del 30 de noviembre 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; 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 en 2017 de **1.192** servidores con discapacidad y con corte a 30 de diciembre de 2024 están vinculados o contratados **17.122** personas con discapacidad al sector público, de los cuales **14.180** son servidores públicos y **2.942** son contratistas por OPS, reportadas en **913** entidades nacionales y territoriales.

Igualmente, se han desarrollado actividades de divulgación 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, para

que al igual que todo ciudadano colombiano, puedan realizar un proyecto de vida, para él y sus familias, viene adelantando acciones de Promoción del Empleo y la Inclusión Laboral, sensibilización, divulgación del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, las garantías y derechos laborales de esta población, de los ajustes razonables que requieren las personas con discapacidad para ejecutar la labor para la cual fueron contratados, la ruta de empleabilidad, los beneficios legales y tributarios que se tienen en la normativa colombiana para promover la vinculación laboral de esta población y por último las garantías de no discriminación a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estas acciones de divulgación y sensibilización se desarrollaron a través de talleres, foros, eventos, capacitaciones y asistencias técnicas, en todo el territorio colombiano.

En la vigencia comprendida entre julio-2024 a junio-2025, este Ministerio ha participado en la realización de **76 actividades** de manera presencial, virtual e híbrida, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llegando a más de **2.778** personas pertenecientes a los sectores privado y público, tal como se observa en el siguiente cuadro:

Asistencias técnicas en inclusión laboral julio 2024 – junio 2025

AÑO	Número de Talleres, Asistencias Técnicas, Capacitaciones Foros o Eventos	Número de Participantes
2024	44	1.600
2025	32	1.178
TOTAL	76	2.778

En cumplimiento del artículo 79 del Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio de Trabajo a través Decreto 0533 de 2024 creó el incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, del programa “Empleos para la Vida” aportando así para la generación y permanencia de Nuevos Empleos y estimula el incentivo para las personas en condición de discapacidad. 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. Se informa que para a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, con corte a diciembre de 2024 se han beneficiado más de 7.500 empleadores por la vinculación de las poblaciones mencionadas en el decreto, así mismo se menciona que se han entregado **2.155** incentivos entregados a partir de la contratación de personas con discapacidad.

5 Convergencia regional

"Se realizó la remisión de memorias oficiales relacionadas con convenios ratificados y no ratificados de la OIT, fortaleciendo los procesos de gestión"



Trabajo

documental y contribuyendo a la trazabilidad normativa internacional en materia de derechos laborales."

Se dio respuesta a la solicitud de memorias de la OIT sobre 5 convenios ratificados, art 22 OIT, agosto de 2024 comprendidos por:

Convenio 06, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)
Convenio 029, sobre el trabajo forzoso
Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso
Convenio 138, sobre la edad mínima
Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil

Se dio respuesta a La solicitud de convenios no ratificados, art. 19 OIT, febrero de 2024:

Recomendación 105 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia.

Sobre Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia- FEBRERO DE 2025.

iSe remitieron informes oficiales a la Cancillería abordando las peores formas de trabajo, la trata de personas, la violencia de género y la situación de población migrante, fortaleciendo los mecanismos de articulación interinstitucional y el cumplimiento de los compromisos internacionales en derechos humanos y laborales!

Se remitieron informes a la Cancillería sobre diversas temáticas relacionadas con las peores formas de trabajo infantil, la trata de personas, Plan Cuatrienal de la ACNUR en Colombia 2025-2028. Asimismo, el seguimiento a la Resolución sobre violencia contra las trabajadoras migratorias (A/RES/78/180) de las Naciones Unidas y la Lista de Cuestiones del Comité de Derechos del Niño.

5.1 Fortalecimiento institucional como motor de cambio

Se elaboró el diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de la pesca artesanal y la acuicultura en el Pacífico y Urabá antioqueño, y el documento técnico "Vida entre el carbón y la enfermedad", que caracteriza a trabajadores y extrabajadores afectados de las minas de carbón en Cesar, Magdalena y La Guajira.

- Este documento fue elaborado con el propósito de conocer las condiciones de trabajo de esta población rural informal (trabajadores y las trabajadoras de la pesca artesanal) y recabar insumos para un posible modelo de aseguramiento para dicha población. Se priorizaron los municipios de Guapi y Timbiquí (Cauca), Buenaventura (Valle del Cauca), Quibdó, Nuquí y Bahía Solano (Chocó) y Turbo, Necoclí y Apartadó (Urabá antioqueño), impactando a 350 personas entre líderes y lideresas sociales de organizaciones, asociaciones, 17 Consejos Comunitarios, 5 Resguardos Indígenas, servidores públicos, y pobladores rurales; personas



Trabajo

vinculadas a la pesca artesanal, acuicultores o piscicultores, y mujeres camaroneras, piangueras y jaiberas, entre otros. El diagnóstico fue socializado públicamente el 21 y 22 de noviembre de 2024 en la ciudad de Bogotá con líderes y lideresas artesanales del Pacífico y de Antioquia, y con instituciones públicas y privadas del sector.

- Se elaboró el documento técnico “Vida entre el carbón y la enfermedad” para lo cual se realizó la caracterización de los trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas de carbón a cielo abierto en los departamentos del Cesar (y área de influencia en el Magdalena) y La Guajira. Donde Se llevó a cabo un proceso de articulación con trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas de carbón a cielo abierto de los departamentos del Cesar, el Magdalena y La Guajira. Como resultado, se adelantó una caracterización para identificar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de los trabajadores mineros, recopilando datos socioeconómicos, familiares, información sobre peligros, accidentes y enfermedades prevalentes de 1.044 trabajadores y extrabajadores de los corredores mineros. La información cuantitativa se complementó con la realización de entrevistas, grupos focales y conversatorios desarrollados en nueve diferentes espacios de diálogo social en los departamentos de estudio.

Se remitieron cuestionarios clave a la OIT, fortaleciendo el análisis de derechos laborales, la gobernanza en SST y la aplicación de la Declaración tripartita en las Américas, consolidando el compromiso con estándares internacionales.

- Cuestionario en virtud de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Encuesta para estudio regional para analizar las condiciones políticas, socioeconómicas e institucionales que facilitaron el desarrollo de los instrumentos de gobernanza de SST.
- Cuestionario sobre promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas.

5.2 Fortalecimiento de vínculos con la población colombiana en el exterior e inclusión y protección de población migrante

Valoración, reconocimiento y fortalecimiento de las competencias para facilitar el acceso al mercado laboral de la población migrante

En el marco de la 5ª convocatoria del programa Saber Hacer Vale, se beneficiaron 765 personas en los departamentos de Cauca, Valle del Cauca y Nariño. En articulación con la Unidad Técnica de Gestión, se aprobaron los términos de referencia de la sexta convocatoria de Saber Hacer Vale por un monto de: \$1.348.190.528 de pesos. Esta convocatoria beneficiará a 715 personas. La focalización comprende los municipios de Hacarí, San Calixto, Teorama de la región de Catatumbo y la vereda El Plateado del Municipio de Argelia en el departamento del Cauca.



Trabajo

Implementación del Aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC

Fueron recibidas entre julio de 2024 a junio de 2025 más de cuatro mil solicitudes de registro de empleadores (personas jurídicas o naturales) en el aplicativo web RUTEC, de las cuales:

Aprobadas: 2.318

Rechazadas: 2.084

La plataforma RUTEC permite al Ministerio del Trabajo monitorear la inmigración laboral en Colombia, registrando empresas y trabajadores extranjeros. Desde su implementación, 12.780 empresas han registrado a 147.107 trabajadores, de los cuales 121.082 son venezolanos. Entre julio de 2024 y junio de 2025, se registraron 3.328 empresas y 25.757 trabajadores, destacando sectores como servicios administrativos, manufactura y educación.

El Ministerio del Trabajo lidera iniciativa para reducir brechas laborales, fortalecer la institucionalidad y generar alianzas estratégicas.

Iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo y la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, con apoyo de entidades nacionales e internacionales. Su ejecución (2025-2026) incluirá estrategias para reducción de brechas geográficas y de género, fortalecimiento institucional, alianzas con el sector privado y armonización de políticas. Se implementará a través de programas específicos como *Empleo sin Barreras* y *Saber hacer Vale*, con participación de ministerios clave y organismos de cooperación internacional.

En el marco de la 5ª convocatoria del programa Saber Hacer Vale, se beneficiaron 765 personas en los departamentos de Cauca, Valle del Cauca y Nariño. En articulación con la Unidad Técnica de Gestión, se aprobaron los términos de referencia de la sexta convocatoria de Saber Hacer Vale por un monto de: \$1.348.190.528 de pesos. Esta convocatoria beneficiará a 715 personas. La focalización comprende los municipios de Hacarí, San Calixto, Teorama de la región de Catatumbo y la vereda El Plateado del Municipio de Argelia en el departamento del Cauca.

Espacios de articulación con los diferentes actores que intervienen en los procesos de integración laboral de población migrante

Participamos técnicamente en la elaboración de la Resolución No. 1889 del 02/05/2025, mediante la cual se creó el Comité Técnico de Migración Laboral del Sector Trabajo.

El Ministerio del Trabajo emitirá mediante circular las instrucciones necesarias para garantizar el cumplimiento del Decreto 89 de 2025, que permite a los solicitantes de refugio con salvoconducto SC-2 trabajar en Colombia, respetando la legislación

laboral y migratoria. Este mandato permite a los solicitantes acceder al mercado laboral de forma legal y regulada mientras se resuelve su situación migratoria.

Implementación de la estrategia de fomento de acceso de las personas refugiadas, retornadas y migrantes a los diferentes servicios de inclusión económica

Acompañamos técnicamente la construcción, el lanzamiento junto con la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Agencia de la ONU para los Refugiados ACNUR y la Universidad Javeriana y la socialización en región de la guía “Las personas refugiadas y migrantes trabajadoras tienen derechos en Colombia”.

Realizamos la Feria de Servicios y Emprendimiento en Conmemoración del Día Internacional del Migrante, un espacio de articulación con entidades nacionales, distritales, organismos de cooperación internacional y organizaciones de migrantes, con el propósito de difundir la oferta de servicios disponibles y reducir el desconocimiento de los mecanismos de apoyo existentes.

Realizamos la Feria de Servicios del Sector Trabajo en el marco de los municipios focalizados en el Decreto de Conmoción Interior en la región del Catatumbo, dirigido a la población migrante, retornada, de acogida y ciudadanía en general, contando con la asistencia de un total de 520 personas.

Implementación de la estrategia de fortalecimiento de las capacidades frente al delito, la finalidad de trabajo forzoso y el mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas

Se llevaron a cabo 16 Asistencias Técnicas para implementar la Política de Migración Laboral, enfocadas en la prevención de la trata de personas con fines de trabajo forzoso y explotación laboral. Estas sesiones incluyeron la socialización del Anexo Técnico, la Batería de Indicadores, la Guía de detección de casos de trata y ofertas laborales fraudulentas, así como la Plataforma RUTEC. Estuvieron dirigidas a Inspectores de Trabajo y funcionarios de 12 Direcciones Territoriales.

Se realizaron 6 Jornadas de Sensibilización sobre la prevención de la trata de personas y explotación laboral, incluyendo la socialización de herramientas para identificar casos de trata y ofertas laborales fraudulentas. Estas actividades estuvieron dirigidas a miembros de comisiones, población migrante, emprendedores y servidores públicos de los departamentos de Córdoba y Casanare.

Se realizaron otras 7 Jornadas de Sensibilización en Estrategias encaminadas a la Integración Laboral de la Población Migrante, Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC – y Contratación de población migrante, dirigidos a funcionarios del orden nacional y territorial, gremios de empleadores del sector del carbón, ANDI, Subcomisión Departamental de concertación de políticas salariales y laborales, entre otros sectores.

Ofertas Laborales Presuntamente Fraudulentas

Hemos dado respuesta a trece (13) solicitudes de Ofertas Laborales, trasladadas por el Centro Operativo Anti Trata de Personas COAT del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Implementación del Aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC

Fueron recibidas más de mil solicitudes de registro de empleadores (personas jurídicas o naturales) en el aplicativo web RUTEC, de las cuales:

- Aprobadas: 1.021
- Rechazadas: 851

La plataforma RUTEC permite al Ministerio del Trabajo monitorear la inmigración laboral en Colombia, registrando empresas y trabajadores extranjeros. Desde su implementación, 12.358 empresas han registrado a 139.398 trabajadores, de los cuales 114.155 son venezolanos. Entre julio de 2024 y mayo de 2025, se registraron 2.516 empresas y 18.047 trabajadores, destacando sectores como servicios administrativos, manufactura y educación.

El SENA reafirma su excelencia en la gestión al alcanzar una calificación de 96,4 en el Índice de Desempeño Institucional, consolidándose como la décima entidad nacional con mejor resultado y líder en el sector trabajo.

El SENA ha demostrado un sólido desempeño en la gestión institucional, evidenciado por los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), una herramienta clave para evaluar la eficiencia y transparencia de las entidades públicas bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En la vigencia 2025, el SENA obtuvo una calificación de 96,4 puntos en la medición del IDI 2024, realizada a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este resultado no solo ratifica la solidez de la gestión del SENA, sino que también representa un incremento de 2,1 puntos respecto a la calificación obtenida en la vigencia 2023. Este avance permitió a la Entidad posicionarse como la primera entidad del sector trabajo con el mejor resultado entre las evaluadas, destacando su eficiencia y cumplimiento de los estándares de gestión pública. Adicionalmente, el SENA mantiene su liderazgo en el sector trabajo, consolidando su rol como referente en la administración pública colombiana.

Ampliación estratégica de la cobertura para la formación profesional a través de la finalización y construcción de nuevas edificaciones del SENA en todo el país.

El SENA ha ejecutado una robusta inversión en infraestructura para expandir su presencia y mejorar sus capacidades formativas. Entre los logros más destacados se incluye la finalización de la Nueva Sede del Centro Industrial y de Desarrollo

Empresarial (CIDE) en Soacha (Cundinamarca), con una inversión de \$35.762 millones.

Otros proyectos clave completados o en desarrollo con avances significativos incluyen:

- Construcción y dotación del Nuevo Entorno Inteligente de Aprendizaje - Sede Jamundí (Valle del Cauca), por \$14.909 millones.
- Tres sedes en Antioquia (El Obrero, El Santuario, Puerto Berrío), sumando \$24.741 millones.
- Construcción de ambientes de formación, cafetería y baterías sanitarias en Pitalito (Huila), por \$5.915 millones.
- Construcción del restaurante institucional en La Angostura (Huila), por \$1.747 millones.
- Construcción y ampliación del Centro Agroindustrial y Fortalecimiento Empresarial en Yopal (Casanare), por \$24.741 millones.
- Construcción de la Sede Curubal en Tunja (Boyacá), con una inversión proyectada de \$12.097 millones (2024-2026).
- Construcción de la sede de Gastronomía y Hotelera en Tolú (Sucre), con una inversión de \$28.100 millones (2024-2026).
- Cubierta de polideportivo y adecuación de cubiertas en Neiva (Huila), por \$1.897 millones.

Adjudicación estratégica de consultorías e interventorías para la construcción y ampliación de nuevas sedes del SENA, garantizando la calidad y la expansión de la oferta educativa en diversas regiones.

El SENA ha avanzado en la fase de planeación de futuras infraestructuras mediante la adjudicación de contratos clave:

- Consultorías: se adjudicaron las consultorías para estudios, diseños y licenciamientos de cinco nuevas sedes, por un valor de \$9.925 millones. Estos proyectos incluyen la ampliación del Centro Pecuario Agroempresarial en Puerto Boyacá, la ampliación del Centro de Innovación Agroindustrial y de Servicios (CIAS) en Tunja, la demolición y construcción de una nueva sede del Centro de Formación en Actividad Física y Cultura en Kennedy (Bogotá), la construcción de una nueva sede del Centro Sur Colombiano de Logística Internacional en Ipiales, y la construcción de una nueva sede del Centro de Comercio, Industria y Turismo en Ciénega de Oro. Estas acciones aseguran que las nuevas infraestructuras cumplan con los estándares técnicos y permitan al SENA ampliar su capacidad de formación y servicios en el futuro, beneficiando a miles de aprendices.

Adicionalmente en la vigencia 2025 se asignaron recursos para la contratación de consultorías con recursos mayores a 500 millones de pesos, para la elaboración de estudios, estudios técnicos, y tramites de licencias para adecuaciones y nuevas sedes de Quindío, Distrito Capital y Vaupés, las cuales se pueden ver a continuación:

Regional	Descripción del Objeto	Valor Actual
QUINDIO	Contratar la revisión y actualización de los resultados de la consultoría eléctrica, y la ejecución de la modernización eléctrica del Centro Agroindustrial	\$ 3.790.400.000
DISTRITO	Contratar consultoría para elaboración de diseños, estudios técnicos y tramites de licencias del proyecto Nueva sede del Centro de formación de Talento Humano en Salud	\$ 2.622.410.195
VAUPÉS	Contratar la consultoría para realizar los estudios, diseños técnicos, trámites y obtención de permisos y licencias necesarios para el proyecto de construcción de la sede Cuervo Araoz del SENA Regional Vaupés	\$ 1.000.000.000
TOTAL VALOR DE CONSULTORIAS		\$ 7.412.810.195

Inversión descentralizada de más de \$218 mil millones en 2024 y 2025 para la adecuación y mantenimiento de más de 150 sedes del SENA en los 33 departamentos, garantizando la mejora continua de sus instalaciones.

El SENA ha ejecutado una significativa inversión, canalizada de forma descentralizada a las regionales, para el mantenimiento, mejoramiento y adecuación de su infraestructura a nivel nacional. Esta estrategia busca optimizar las condiciones de las edificaciones y, por ende, la calidad de los servicios de formación.

En las vigencias 2024-2025, el SENA ha invertido un total de más de \$218 mil millones de pesos en adecuaciones y mantenimientos. Esta cifra incluye proyectos de diversa envergadura, con un énfasis en obras que han generado mejoras sustanciales en la infraestructura. Entre las inversiones destacadas, con un valor total de \$93.580 millones, se incluyen trabajos de adecuación y reconstrucción en varias sedes, tales como:

- Reconstrucción de la subsele del Centro de Formación Turística "Gente de Mar y Servicios" en Providencia (San Andrés).
- Adecuaciones en el Centro Agroforestal y Acuicola de Arapaima en Puerto Leguizamo y Puerto Asís (Putumayo).
- Adecuación de cubiertas en el Centro Textil y de Gestión Industrial en Medellín (Antioquia).
- Adecuación de cubiertas y construcción de biblioteca y sala de instructores en Inírida (Guainía).
- Construcción del casino comedor en el Centro de Biotecnología del Porvenir en Montería (Córdoba).

Adicionalmente, los recursos asignados a las regionales para obras mayores a \$500 millones, que suman \$16.672 millones en mantenimientos y \$73.202 millones en adecuaciones para 2024, evidencian un compromiso con la intervención de proyectos estratégicos en diversas regiones. Ejemplos de estos incluyen el mantenimiento del sistema eléctrico en Cauca, la adecuación de cubiertas en el Valle, y la adecuación de subestaciones y redes eléctricas en el Atlántico, entre otros. Para 2025, las adecuaciones mayores a \$500 millones suman \$24.765 millones, con proyectos como la adecuación del Centro de Formación Turística en San Andrés y la implementación de sistemas hidrosanitarios en el Cesar.

El SENA consolida su compromiso con la inclusión, facilitando el acceso a formación para el trabajo a más de 161.000 personas migrantes



Trabajo

extranjeras en Colombia y ampliando su oferta educativa a casi 5.200 extranjeros residentes fuera del país entre 2024 y 2025.

Durante los años 2024 y 2025, el SENA fortaleció su compromiso con la inclusión de la población migrante extranjera en Colombia. En 2024, se registraron 109.218 matrículas de personas extranjeras, con 50.044 certificaciones obtenidas en diversos niveles de formación, destacando cursos especiales (39.698 certificados) y complementaria virtual (10.068 certificados). Para 2025, se atendieron 52.144 aprendices matriculados y se emitieron 13.960 certificaciones, principalmente en cursos especiales (10.518 certificados) y complementaria virtual (3.442 certificados).

Paralelamente, el SENA amplió su cobertura internacional para brindar formación a personas extranjeras que residen fuera de Colombia. En 2024, se matricularon 3.576 aprendices, de los cuales 1.062 culminaron con certificación. Para 2025, se registraron 1.581 matrículas y 317 certificaciones. Esta sostenibilidad demuestra la efectividad de la línea de atención internacional del SENA, facilitando la formación en niveles como complementaria virtual y curso especial, y reafirmando el papel de la entidad en la integración social y productiva a nivel nacional e internacional.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA facilitó 2.205 colocaciones de personas migrantes en 2024 y 2.466 en los primeros seis meses de 2025, priorizando la población venezolana para promover su acceso al empleo formal e inclusión socioeconómica en Colombia.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, la APE logró 2.205 colocaciones de personas migrantes, de las cuales 2.088 correspondieron a población proveniente de Venezuela. Este logro fue resultado de la gestión colaborativa del personal de la APE con el tejido empresarial de las regiones. Adicionalmente, se registraron 10.391 migrantes venezolanos inscritos en el aplicativo institucional y se realizaron 8.724 orientaciones ocupacionales, diseñadas para fortalecer las competencias de los migrantes y facilitar su participación en procesos de selección laboral.

En el periodo de enero a junio de 2025, la APE continuó fortaleciendo su estrategia, logrando 2.466 colocaciones de personas migrantes, con 2.322 de ellas provenientes de Venezuela. Se registraron 10.944 migrantes venezolanos inscritos en el aplicativo institucional y se llevaron a cabo 8.551 orientaciones ocupacionales. Estas acciones demuestran la continuidad del compromiso del SENA con la mejora del perfil laboral de la población migrante y su integración socioeconómica en el territorio colombiano.

Gracias a alianzas con organismos internacionales, el SENA certificó las competencias laborales de 8.323 personas migrantes, retornadas y refugiadas, impulsando su inclusión laboral y socioeconómica en Colombia.

En el segundo semestre de 2024, el SENA implementó iniciativas, en alianza con organismos internacionales, para reconocer los saberes y habilidades de 5.768 personas migrantes, refugiadas y retornadas; con una inversión de \$2.158 millones. Esto facilitó la certificación de sus competencias laborales en sectores clave como gestión administrativa, mercadeo, salud y turismo. Estas acciones estuvieron

alineadas con las demandas del sector productivo, promoviendo la empleabilidad y mejorando las oportunidades económicas para esta población.

En el primer semestre de 2025, el SENA continuó desarrollando acciones de reconocimiento y certificación de competencias laborales para personas migrantes, refugiadas y retornadas. Como resultado, 2.555 personas fueron certificadas en sectores como gestión administrativa, comercio, servicios, salud y turismo; con una inversión de \$851 millones. Este esfuerzo contribuye a su integración laboral y al fortalecimiento de sus oportunidades de empleabilidad y desarrollo económico, respondiendo a las necesidades del sector productivo.

Gracias a la articulación con embajadas y áreas misionales, el SENA ha llevado el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales a colombianos residentes en 3 países, abriéndoles nuevas puertas laborales.

Durante el año 2024, el SENA, en una destacada iniciativa y con el apoyo de la embajada de Perú y la OIT, realizó una convocatoria que permitió certificar a un grupo de mujeres colombianas residentes en Perú. Esta acción marcó un precedente importante en el reconocimiento de las competencias laborales adquiridas por colombianos en el exterior.

En el primer semestre de 2025, el SENA logró acercamientos con la embajada de España, lo que permitió vincular a 341 personas al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales. Adicionalmente, se está desarrollando un proyecto de evaluación y certificación dirigido a colombianos que residen en Japón. Para este proyecto, se inscribieron 57 personas ubicadas en 18 prefecturas, quienes realizarán su proceso en 29 normas de competencia laboral de diversos sectores económicos, así mismo se realizó un proceso similar de certificación de competencias laborales en Canadá obteniendo como resultado la preinscripción de 1.076 personas en 9 regiones de todo el territorio canadiense. Estos avances demuestran el compromiso del SENA con la comunidad colombiana en el exterior.

El SENA fortalece activamente su vínculo con colombianos en el exterior y población migrante, aportando insumos técnicos para políticas públicas y consolidando su oferta en empleo, formación y certificación a través de la articulación interinstitucional.

Durante 2024, el SENA participó activamente en convocatorias del sector, destacando su presencia en las de mayor relevancia. En noviembre, el Ministerio del Trabajo socializó el borrador para crear el Comité Técnico de Migración Laboral. Adicionalmente, el SENA presentó al Ministerio del Trabajo su oferta institucional y los proyectos previstos para zonas de frontera, en respuesta a una solicitud de la Cancillería. Esto con el objetivo de contribuir a la formulación de la Política Nacional para el Desarrollo y la Integración Fronteriza. Al finalizar el año, el SENA fue convocado por el Ministerio del Trabajo para participar en la Feria de Servicios y Emprendimiento en conmemoración del Día del Migrante, donde socializó su oferta institucional que incluye la Agencia Pública de Empleo, la certificación de

competencias laborales y el acceso a formación titulada y complementaria para la población migrante.

Entre enero a junio de 2025, el SENA participó en la Mesa de Trabajo del Sector Trabajo, convocada por el Ministerio del Trabajo. En este espacio, se escucharon las demandas y necesidades de las organizaciones de colombianos en el exterior, especialmente de quienes están en condición de exilio. Como resultado de la sesión, se recomendó coordinar acciones pedagógicas sobre las Reformas Laboral y Pensional, e invitar a referentes del Ministerio del Trabajo. Se solicitó a las entidades del sector incluir programas específicos para personas en exilio y trabajadores independientes, además de reforzar los mecanismos de control sobre las condiciones laborales en los países de acogida. La participación del SENA evidencia su rol activo en la construcción de políticas y acciones que benefician a la diáspora colombiana.

La Agencia Transnacional del SENA facilitó la ubicación laboral de 739 colombianos en Canadá, España y Alemania durante 2024, y ya suma 1.803 en 2025, expandiendo las oportunidades de empleo internacional para el talento colombiano.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA, a través de su componente transnacional, ha consolidado su rol como puente para la inserción laboral de colombianos en el mercado internacional. Mediante la intermediación con empresas extranjeras, la APE busca ofrecer oportunidades de trabajo dignas y formales en diversos sectores económicos a nivel global.

Durante el periodo de julio a diciembre de 2024, la gestión de la Agencia Transnacional permitió la ubicación de 739 colombianos en países como Canadá, España y Alemania. Las principales ocupaciones en las que se lograron estas colocaciones incluyeron: Peón agrícola, salvavidas, técnico en aeronaves, tecnólogo en electricidad, enfermero, médico de urgencias.

En lo corrido del año 2025, la Agencia Transnacional incrementó su impacto, logrando la ubicación de 1.803 colombianos en Canadá, España, Alemania e Irlanda. Las ocupaciones destacadas en este periodo incluyen: Peón agrícola, enfermero, salvavidas, auxiliar de enfermería, fisioterapeuta, mecánico de motores diésel, podador de árboles de silvicultura, techador, albañil, 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 de producción de pulpa y papel, panadero, camarero de hotel, ensamblador de carrocerías, trabajador agrícola de horticultura e instalador de pisos.

El SENA impulsa la formación de talla mundial: 31 acuerdos de cooperación en 2024 y 11 nuevas alianzas en 2025 potenciaron la movilidad internacional de más de 6.100 colombianos, fortaleciendo sectores estratégicos y el perfil global de la fuerza laboral.

El SENA ha consolidado su estrategia de cooperación internacional para elevar la calidad de la formación profesional y generar oportunidades de desarrollo global para aprendices, instructores y el personal.

En 2024, el SENA firmó 31 Instrumentos de cooperación con aliados estratégicos a nivel global. Estas alianzas facilitaron 439 movilizaciones internacionales, beneficiando a más de 5.507 personas (aprendices, instructores y personal administrativo). Los participantes accedieron a cursos especializados, ferias, talleres, webinars y competencias internacionales, adquiriendo nuevas habilidades. El impacto de estas iniciativas se reflejó en:

- Fortalecimiento de la economía campesina a través de innovación y mejores prácticas.
- Expansión del programa de Bilingüismo, mejorando la competitividad laboral.
- Cualificación del talento humano y elevación de estándares de formación.
- Desarrollo institucional mediante nuevas metodologías.
- Intercambio de conocimientos, saberes y culturas.
- Impulso a la formación profesional integral alineada con el mercado.

En el periodo de enero a junio de 2025, el SENA sumó 11 nuevas alianzas estratégicas con organizaciones de reconocimiento global, incluyendo GOAL, la Alcaldía de Milpa Alta, Istituto Cooperazione Economica Internazionale, Stichting Aeres Groep, TÜV Rheinland Akademie Chile Limitada, U.S. Soybean Export Council (USSEC), Fundación DKV Integrallia-Corona, el Programa Mundial de Alimentos, la Universidad Politécnica de Tecnología Electrónica de Chongqing, Usa Dry Pea And Lentil Council – Usadplc, Fondazione Albergo Della Vita.

Se facilitaron más de 133 movilizaciones internacionales, beneficiando a aprendices, instructores, campesinos e invitados especiales, quienes accedieron a metodologías innovadoras y ampliaron su visión sobre buenas prácticas. Adicionalmente, se impulsó la formación complementaria con ferias, cursos, talleres y webinars, alcanzando a más de 685 personas. Estas actividades fueron clave para fortalecer sectores estratégicos como el agrícola, ambiental, automotor, comercio y ventas, construcción, energía eléctrica, hotelería y turismo, alineándose con las tendencias globales y las necesidades del mercado laboral colombiano.

6 Anexo - reglamentación del sector expedida en la vigencia

6.1 Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1200	14/07/2023	"Por el cual se modifica la conformación del Comité Directivo del Fondo de Solidaridad Pensional establecida en el artículo 2.2.14.1.4 del Decreto 1833 de 2016"	Ministerio del Trabajo
2182	15/12/2023	EXMADRES "Por el cual se modifican el artículo 2.2.14.3.3, el artículo 2.2.14.3.6 y el artículo 2.2.14.3.10 del Capítulo 3° del Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016".	Ministerio del Trabajo
1079	23/10/2024	Por el cual se adiciona el Título 38 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único	-Ministerio de Hacienda y crédito público - Ministro de Defensa

		Reglamentario del Sector de la Función Pública, para reglamentar el Servicio Social para la Paz creado mediante la Ley 2272 de 2022	-Ministerio de Salud y Protección Social -Ministerio del Trabajo -Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -Departamento Nacional de Planeación -Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -Departamento Administrativo de la Función Pública
1225	03/10/2024	Por el cual se reglamenta el parágrafo transitorio del artículo 12 y los artículos 57, 75 Y 76 de la Ley 2381 de 2024, relacionados con las entidades administradoras del componente complementario de ahorro individual y la selección de estas por parte de los afiliados, el régimen de transición y la oportunidad de traslado, respectivamente	-Ministerio de Hacienda y crédito público -Ministerio del Trabajo
1527	19/12/2024	Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Pública de Trabajo Digno y Decente	-Ministerio de Salud y Protección Social -Ministerio del Trabajo -Ministerio de comercio, industria y turismo -Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones -Departamento Nacional de Planeación
1572	24/12/2024	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal	-Ministerio de Hacienda y crédito público -Ministerio del Trabajo
1573	24/12/2024	Por el cual se fija el auxilio de transporte	-Ministerio de Hacienda y crédito público -Ministerio del Trabajo -Ministerio de Transporte
1620	30/12/2024	Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 10 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 del 2016 en relación con las reglas para la asunción de la función pensional del liquidado Fondo de Previsión Social de Notariado y Registro FONPRENOR, por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional -FOPEP	-Ministerio de Hacienda y crédito público -Ministerio del Trabajo -Ministerio de Justicia y Derecho -Departamento Administrativo de la Función Pública
0119	30/01/2025	Por el cual se adoptan medidas de protección en el trabajo en el marco del Estado de Conmoción Interior declarado por el Decreto 0062 de 2025 en la región del Catatumbo, los municipios del área metropolitana de Cúcuta y los municipios de Río de Oro y González del departamento del Cesar	-Ministerio del Interior -Ministerio de Relaciones Exteriores -Ministerio de Hacienda y crédito público -Ministerio de Justicia y Derecho -Ministerio de Defensa -Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural -Ministerio de Salud y Protección Social -Ministerio del Trabajo -Ministerio de Minas y Energías -Ministerio de Comercio Industria y Turismo -Ministerio de educación Nacional -Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible -Ministerio de vivienda, Ciudad y Territorio -Ministerio de tecnologías de la información y las Comunicaciones -Ministerio de Transporte -Ministerio de Culturas, las Artes y los Saberes -Ministerio del Deporte -Ministerio de Ciencia, tecnología e Innovación Ministerio de Igualdad y Equidad.
0405	01/04/2025	Por el cual se adiciona el capítulo 7 al título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015	-Ministerio del Trabajo
0514	09/05/2025	Por el cual se reglamenta y compilan las normas del Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, contemplado en la Ley 2381 de 2024 y se dictan otras disposiciones.	-Ministerio del Trabajo

6.2 Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
---------------	------------------	--------	---------



Trabajo

5217	22/12/2023	Ampliación de cupos Programa Exmadres Comunitarias y Sustitutas	Ministerio del Trabajo
0620	07/03/2024	Ampliación de cupos Programa Exmadres Comunitarias y sustitutas	Ministerio del Trabajo
3928	06/09/2024	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 (Programa de Empleos para la Vida) para los beneficiarios de las nóminas de los meses de enero, febrero y marzo de 2024, postulados en los ciclos 1, 2 y 3 del mes de junio de 2024	Ministerio del Trabajo
4666	09/10/2024	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 (Programa de Empleos para la Vida) para los beneficiarios de las nóminas de los meses de abril, mayo y junio de 2024, postulados en los ciclos 4, 5 y 6 del mes de agosto de 2024	Ministerio del Trabajo
4689	11/10/2024	Por la cual se adopta la equivalencia entre salarios mínimos legales mensuales vigentes y unidades de valor básico para la imposición de sanciones y multas y se deroga la Resolución 4277 de 2021	Ministerio del Trabajo
4979	07/11/2024	Por la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de instalaciones clasificadas	Ministerio del Trabajo
5137	20/11/2024	Por la cual se adopta una adenda al plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031	Ministerio del Trabajo
5492	03/12/2024	Por la cual se reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores - SGSPAM en las instalaciones clasificadas.	Ministerio del Trabajo
5717	12/12/2024	Por la cual se institucionaliza el Sistema de Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas -SIRITI- como emisor y receptor de información para el trabajo infantil y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
6078	27/12/2024	Por medio de la cual se adopta la distribución anual de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento y Protección al Cesante - FOSFEC para la vigencia 2025	Ministerio del Trabajo
0033	15/01/2025	Por la cual se adopta la Política Institucional para la Igualdad de Género, así como la implementación del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres en el Ministerio del Trabajo.	Ministerio del Trabajo
0282	10/02/2025	Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Nivel Central del Ministerio del Trabajo para el periodo 2025-2027 y se designan sus representantes"	Ministerio del Trabajo
0482	19/02/2025	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito del incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales (Programa de Empleos para la Vida) para los beneficiarios de las nóminas del mes de octubre de 2024, postulados en el ciclo 10 del mes de noviembre de 2024.	Ministerio del Trabajo
0624	28/02/2025	Por medio de la cual se corrige la Resolución No. 0482 del 19 de febrero de 2025	Ministerio del Trabajo
0794	10/03/2025	Por la cual se ordena el giro de recursos del Fondo de Riesgos Laborales a la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES, para el pago de las primas de los microseguros otorgados por el programa BEPS, durante la vigencia 2025.	Ministerio del Trabajo
1422	08/04/2025	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito del incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales (Programa de Empleos para la Vida) para los beneficiarios de las nóminas de los meses de noviembre y diciembre de 2024, postulados en los ciclos 11 y 12 del mes de febrero de 2025.	Ministerio del Trabajo
1843	29/04/2025	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
1889	02/05/2025	Por la cual se crea el Comité Técnico de Migración Laboral del Sector Trabajo	Ministerio del Trabajo
1890	02/05/2025	Por la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reporte de accidentes mayores	Ministerio del Trabajo
1891	02/05/2025	Por medio del cual se establecen lineamientos para la implementación, ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional respecto de los jóvenes vinculados al Servicio Social para la Paz.	Ministerio del Trabajo

6.3 Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0051	27/08/2024	CONVOCATORIA PARA LA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE NIVEL CENTRAL.	Ministerio del Trabajo
0055	04/09/2024	PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL.	Ministerio del Trabajo
0067	17/11/2024	TRÁMITE DE QUERELLAS POR NEGATIVA A NEGOCIAR PLIEGOS DE PETICIONES PRESENTADOS A EMPRESAS, EMPLEADORES, ORGANIZACIONES, DE EMPLEADORES Y GRUPOS DE EMPRESAS	Ministerio del Trabajo
0069	25/10/2024	PRESTACIÓN DE SERVICIOS ASISTENCIALES Y ECONÓMICOS A CARGO DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES PARA ATENDER ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL (ATEL) EN EL SECTOR TRANSPORTE	Ministerio del Trabajo
0070	25/10/2024	ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LA SALUD MENTAL Y ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	Ministerio del Trabajo
0080	03/12/2024	SOCIALIZACIÓN CIRCULAR CIR24-00000085/ GFPJ 12000000 DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PRESIDENCIA - DAPRE LINEAMIENTOS PARA EL TRÁMITE DE COMISIONES AL EXTERIOR, DURANTE EL CIERRE DE LA VIGENCIA FISCAL 2024 E INICIO DE LA EJECUCIÓN DE LA VIGENCIA FISCAL DEL AÑO 2025, EN EL MARCO DE LA AUSTERIDAD DEL GASTO PÚBLICO.	Ministerio del Trabajo
0087	23/11/2024	ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES EN EL MARCO DE LOS EFECTOS DEL FENÓMENO DE LA NIÑA.	Ministerio del Trabajo
0005	14/01/2025	INSTRUCTIVO PARA SOLICITAR LA EXENCIÓN DEL PAGO DE LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE QUE TRATA EL ARTICULO 10 DE LA LEY 1233 DEL 2008.	Ministerio del Trabajo
0009	22/01/2025	REGISTRO ANUAL DE AUTOEVALUACIONES Y PLANES DE MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.	Ministerio del Trabajo
0010	22/01/2025	REAJUSTE DE PENSIONES PARA EL AÑO 2025	Ministerio del Trabajo
0028	06/03/2025	OBLIGACIÓN DE REPORTAR LA INFORMACIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS PÚBLICOS AFILIADOS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE ACUERDO CON EL DESCUENTO DE NÓMINA REALIZADO POR LA ENTIDAD.	-Ministerio del Trabajo -Departamento Administrativo de la Función Pública
0031	17/03/2025	DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DURANTE DÍA CÍVICO	Ministerio del Trabajo
0035	28/03/2025	SOLICITUD CERTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS PÚBLICOS AFILIADOS A SU ORGANIZACIÓN SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN NACIONAL ESTATAL 2025	Ministerio del Trabajo
0041	10/04/2025	CANAL ÚNICO DE RECEPCIÓN DE ACCIONES DE TUTELA DEL MINISTERIO DE TRABAJO.	Ministerio del Trabajo
0046	22/04/2025	MEDIDAS SANITARIAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, ORDEN Y LIMPIEZA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR MINERO	Ministerio del Trabajo
0047	22/04/2025	ACTUALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN VIRTUAL DE CARÁCTER GRATUITO EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO CONFORME A LA RESOLUCIÓN 4927 DE 2016.	Ministerio del Trabajo
0061	27/05/2025	GARANTÍAS LABORALES FRENTE A LA PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS DE MOVILIZACIÓN DEL 28 Y 29 DE MAYO DE 2025.	-Ministerio del Trabajo - Presidencia de la República
0063	27/05/2025	EXHORTAR A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN A CUMPLIR CON LOS LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES PARA LA PROMOCIÓN, DIVULGACIÓN Y DIFUSIÓN DEL INCENTIVO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LOS VETERANOS DE LA FUERZA PUBLICA ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 1979 DE 2019 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE, RINDE HOMENAJE Y SE OTORGAN BENEFICIOS A LOS VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".	Ministerio del Trabajo
0064	27/05/2025	EXHORTAR A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL DESARROLLO DE	Ministerio del Trabajo

		PROGRAMAS Y SERVICIOS CON CARGO A LOS RECURSOS DEL FONINÉZ A DAR CUMPLIMIENTO A LA RUTA DE ATENCIÓN ANTE SITUACIONES DE AMENAZA, INOBSERVANCIA Y/O VULNERACIÓN DE DERECHOS DE UNA NIÑA, NIÑO O ADOLESCENTE.	
--	--	---	--

6.4 Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara

Proyecto Ley N° fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
Proyecto de ley 293 de 2023	"Por medio del cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez"		x	En trámite en la plenaria de la Cámara de Representantes del Congreso de la República.	Ministerio del Trabajo

6.5 Anexo 7. Leyes sancionadas

Ley N° Fecha	Titulo	N° de proyecto de ley originario	Entidad
Ley 2381 de 2024	POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE DE ORIGEN COMÚN, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Ley 100 de 1993	-Senado de la Republica - Secretaria General del Senado de la Republica -Presidente de la Camara de Representates -Secretaria General de la Camara de Representates -Presidente de la República -Ministerio de Hacienda y Crédito Público -Ministerio de Salud y Protección Social -Ministerio del Trabajo -Ministerio de Igualdad y Equidad -Departamento Nacional de Planeación
Ley 2466 de 2025	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia	-	- Senado De La República - Cámara De Representantes - Presidente De La República - Ministerio De Hacienda Y Crédito Público - Ministerio De Salud Y Protección Social - Ministerio Del Trabajo