Informe de cumplimiento Sector Trabajo

Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por la Equidad”

Corte Diciembre 31 de 2021

Ministerio de Trabajo - Oficina Asesora de Planeación

Capítulo	Contenido	Página
1	1 Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia	7
1.1	Componente D	7
2	2. Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos	8
2.1	Componente A	8
2.2	Componente B	12
2.3	Componente D	14
3	3. Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados	14
3.1	Componente A	15
3.2	Componente B	16
3.3	Componente C	16
3.4	Componente E	19
3.5	Componente F	20
3.6	Componente G	51
3.7	Componente H	57
3.8	Componente J	62
4	Pacto Transversal 4. Pacto por la sostenibilidad: producir conservando y conservar produciendo	69
4.1	Componente A	69
5	Pacto Transversal. 5. Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro	69
5.1	Componente A	69
5.2	Componente C	70
6	Pacto Transversal 7. Pacto por la transformación digital de Colombia: Gobierno, empresas y hogares conectados con la era del conocimiento	71
6.1	Componente A	71
6.2	Componente B	73
6.3	Componente C	74
7	Pacto Transversal 9. Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades	76
7.1	Componente B	76
8	Pacto Transversal 10. Pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía naranja	76
8.1	Componente A	76
8.2	Componente B	77
9	Pacto Transversal 11. Pacto por la Construcción de Paz: Cultura de la legalidad, convivencia, estabilización y víctimas	80
9.1	Componente A	80
10	Pacto Transversal 12. Pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos: indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros y Rrom	84
10.1	Componente B	84
10.2	Componente C	87
10.3	Componente D	87
11	Pacto Transversal 13. Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad	90
11.1	Componente A	90
12	Pacto Transversa 14. Pacto de equidad para las mujeres	95
12.1	Componente A	95
12.2	Componente B	95
12.3	Componente C	100

12.4	Componente E	103
13	Pacto Transversal 15. Pacto por una gestión pública efectiva	103
13.1	Componente A	104
13.2	Componente B	108
14	Artículos Ley 1955 de 2019	109
14.1	Artículo 164	109
14.2	Artículo 192	110
14.3	Artículo 193	110
14.4	Artículo 194	111
14.5	Artículo 195	112
14.6	Artículo 196	113
14.7	Artículo 197	114
14.8	Artículo 198	114
14.9	Artículo 200	115
14.10	Artículo 201	116
14.11	Artículo 202	116
14.12	Artículo 203	116
14.13	Artículo 205	117
14.14	Artículo 209	117
14.15	Artículo 215	117

SIGLAS Y ABREVIACIONES:

PND	Plan Nacional de Desarrollo.
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje.
UAESPE	Unidad administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
UAEOS	Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.
SSF	Superintendencia del Subsidio Familiar.
COLPENSIONES	Administradora Colombiana de Pensiones

RESUMEN EJECUTIVO

En el documento bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "pacto por Colombia. Pacto por la Equidad" el Sector Trabajo conformado por el Ministerio del Trabajo, sus entidades adscritas, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Unidad administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS y Superintendencia del Subsidio Familiar - SSF, y su entidad vinculada Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, registra a su cargo un total de 181 compromisos, que se encuentran distribuidos en los pactos: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15. De igual forma contempla compromisos específicos en varios de los artículos de la Ley 1955 de 2019.

Al realizar seguimiento de dichos compromisos, se observa que con corte a diciembre 31 de 2021 el porcentaje de cumplimiento del Sector es del **88%** valor que es afectado por el menor logro en los cumplimientos del Pacto Transversal (9.) relacionado con el Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades, que solamente alcanza un 30% y el Pacto Transversal (10.) pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía naranja, que va en un 75%. Los demás pactos presentan niveles de cumplimiento que van del 84% al 100%.

Si observamos los avances por pactos, este es el resultado:

- **Pacto 1.** Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia. En este pacto el Sector Trabajo tiene dos compromisos incorporados en un componente y un objetivo, con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021, del 100%.

- **Pacto 2**. Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos. En este pacto el Sector Trabajo tiene 16 compromisos incorporados en tres componentes y siete objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021, del 95%.

- **Pacto 3.** Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados. En este pacto el Sector Trabajo concentra el mayor número de compromisos, 107 incorporados en ocho componentes y 20 objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021, del 97 %.

- **Pacto Transversal 4.** Pacto por la sostenibilidad: producir conservando y conservar produciendo. En este pacto el Sector Trabajo solamente tiene un compromiso que alcanzó un porcentaje de cumplimiento del 100%

- **Pacto Transversal 5.** Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro. En este pacto el Sector Trabajo tiene tres compromisos incorporados en dos componentes y dos objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 89%.

- **Pacto Transversal 7**. Pacto por la transformación digital de Colombia: Gobierno, empresas y hogares conectados con la era del conocimiento. En este pacto el Sector Trabajo tiene tres compromisos incorporados en dos componentes y dos objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 87%

- **Pacto Transversal 9.** Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades. En este pacto el Sector Trabajo tiene un compromiso incorporado en un componente y en un objetivo con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 30%. Este bajo resultado obedece a que falta la normatividad nacional sobre hidrocarburos. Una vez se tenga esta normatividad se podrá dar cumplimiento al compromiso.

- **Pacto Transversal 10**. Pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía naranja. En este pacto el Sector Trabajo tiene siete compromisos incorporados en dos componentes y tres objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 75%

- **Pacto Transversal 11.** Pacto por la Construcción de Paz: Cultura de la legalidad, convivencia, estabilización y víctimas. En este pacto el Sector Trabajo tiene cinco compromisos incorporados en un componente y un objetivo con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 84%

- **Pacto Transversal 12.** Pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos: indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros y Rrom. En este pacto el Sector Trabajo tiene diez compromisos incorporados en tres componentes y seis objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 92%.

- **Pacto Transversal 13.** Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad. En este pacto el Sector Trabajo tiene siete compromisos incorporados en un componente y un objetivo con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 100%.

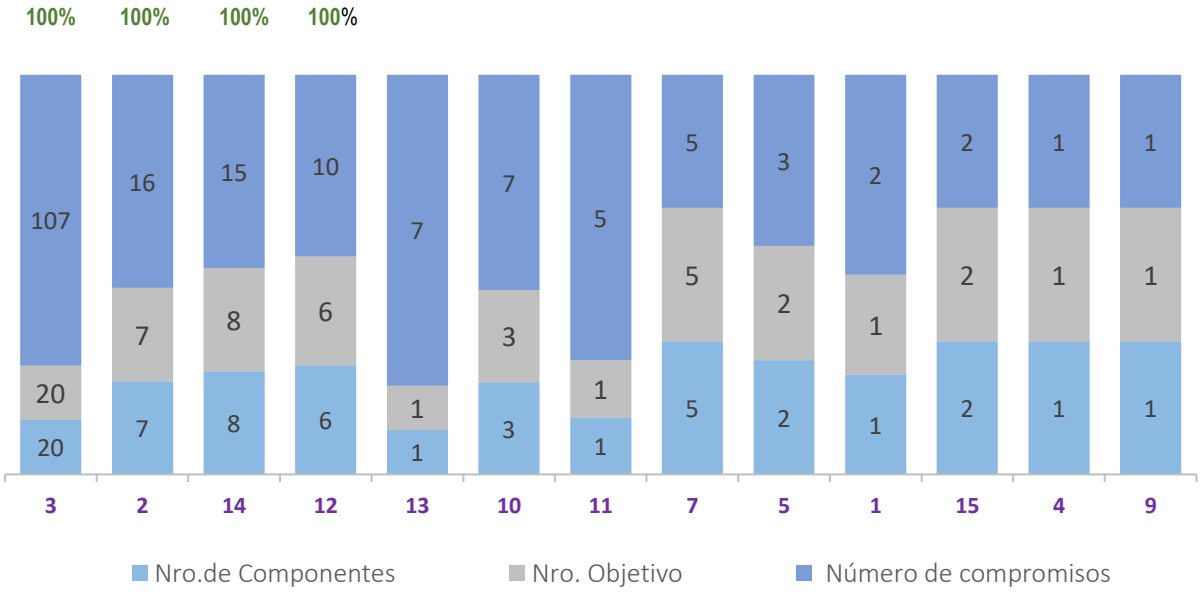
- **Pacto Transversal 14.** Pacto de equidad para las mujeres. En este pacto el Sector Trabajo tiene quince compromisos incorporados en cuatro componentes y ocho objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 98%

- **Pacto Transversal 15**. Pacto por una gestión pública efectiva. En este pacto el Sector Trabajo tiene dos compromisos incorporados en dos componentes y dos objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 94%

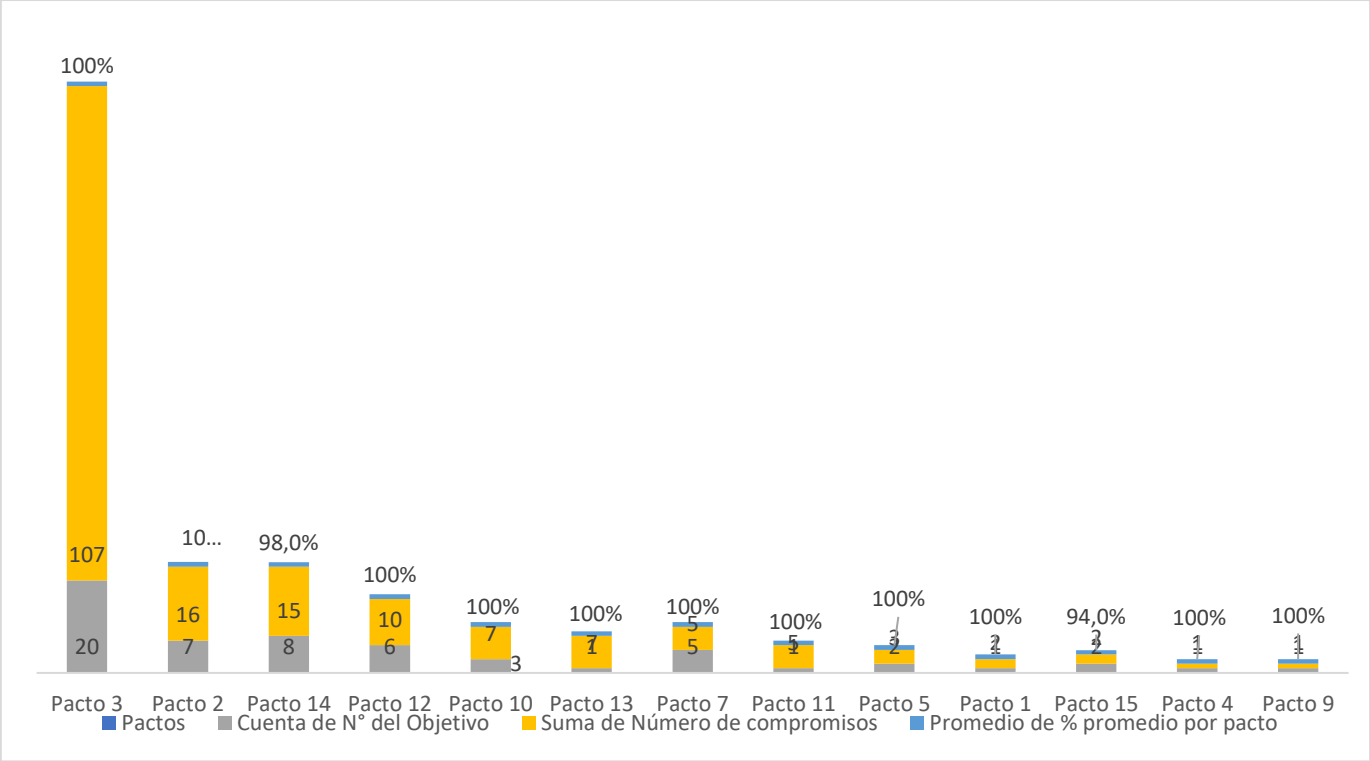
De otra parte, es importante precisar que en los compromisos del Sector Trabajo frente a la Ley 1955 de 2019, se puede observar en el capítulo 14 el cumplimiento de cada uno de ellos, resaltando que los nueve (9) tienen un cumplimento del 100%

En la Tabla 1., se presenta un resumen del cumplimiento de los compromisos a cargo del sector Trabajo, con corte a diciembre 31 de 2021, identificando el pacto, los componentes por pacto, los objetivos de cada pacto y finalmente el número de compromisos los cuales están ordenados de forma descendente.

Tabla 1. Cumplimiento de los compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 a cargo del Sector Trabajo con corte a diciembre 31 de 2021.



Grafica. Cumplimiento de los compromisos por pacto del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022



En el pacto N° 3 el sector trabajo concentra el mayor número de compromisos, 107 incorporados en ocho componentes y 20 objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021, del 97 %.

Tabla . Composición de los Pactos y compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-202 a cargo del Min Trabajo

Pactos	Componentes	N° de Objetivos	Número de compromisos	Promedio % cumplimiento por pacto
Pacto 1	1	1	2	100%
Pacto 4	1	1	1	100%
Pacto 13	1	1	7	100%
Pacto 14	8	8	15	98%
Pacto 3	20	20	107	97%
Pacto 2	7	7	16	95%
Pacto 15	2	2	2	94%
Pacto 12	6	6	10	92%
Pacto 5	2	2	3	89%
Pacto 7	5	5	5	87%
Pacto 11	1	1	5	84%
Pacto 10	3	3	7	75%
Pacto 9	1	1	1	30%
Total general	**58**	**57**	**181**	**88%**

A continuación, se presenta reporte de cumplimiento de cada uno de los compromisos, con corte a diciembre 31 de 2021.

1. **Pacto 1.** Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia.

En este pacto el Sector Trabajo tiene dos compromisos incorporados en un componente y un objetivo, con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021, del 100%.

1.1 Componente D. Para este componente el Ministerio del Trabajo tiene asignados dos compromisos. Colombia en la escena global: política exterior responsable, innovadora y constructiva, específicamente en el objetivo b. Objetivo 2. Política migratoria integral para facilitar la movilidad de los colombianos y hacer de Colombia un polo de atracción para el retorno y la migración calificada. Los dos compromisos se realizaron al 100% y estos son

i. Se sanciono la ley 2136 de 2021 por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la política integral migratoria del Estado colombiano - PIM, y se dictan otras disposiciones en respuesta al compromiso: El MRE, en conjunto con otras entidades del Gobierno Nacional, formulará una nueva política migratoria que considere estrategias para la atención integral de tres categorías de migrantes: colombianos en el exterior, retornados y extranjeros en Colombia.

ii. Se implemento la estrategia de generación de ingresos de la presidencia de la república de la cual el Ministerio del Trabajo lidera la mesa de empleabilidad, en respuesta al compromiso: El Gobierno nacional adoptará una estrategia integral y de largo plazo, no solo para la gestión y atención del flujo migratorio, sino para la integración económica y social de los migrantes procedentes de Venezuela, teniendo una especial consideración con los colombianos retornados.

2. **Pacto 2.** Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.

En este pacto el Sector Trabajo tiene 16 compromisos incorporados en tres componentes y siete objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021, del 95%.

2.1 Componente A. Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial. Se da respuesta a compromisos incluidos en cuatro de los objetivos allí planteados. El porcentaje de cumplimiento es del 98%.

En el Objetivo 1: Desarrollar una mentalidad, cultura y otros habilitantes del emprendimiento, en los tres compromisos se llega a los siguientes logros:

Frente al compromiso de revisar y reenfocar los programas de articulación de la educación media, incluyendo dentro de sus posibles énfasis las competencias empresariales y para el emprendimiento, el SENA, acorde con algunas de las disposiciones de la Ley 2069 de 2020, se gestionó lo siguiente: **a)** se estableció el lineamiento que busca incorporar en los nuevos diseños curriculares la unidad de competencia "Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales", a partir de la guía de diseño curricular versión 4 (Plan nacional de diseño y desarrollo curricular 2021); **b)** se realizó el diseño curricular del programa de formación "Técnico laboral en emprendimiento y fomento empresarial" como respuesta a lo señalado en el artículo 74 de la ley 206 (según lo establecido en el manual de articulación con la media del SENA, se inició la socialización de este programa de formación con 49 secretarías de educación asociadas a las regionales esperando la manifestación de interés para realizar el proceso de articulación.); **c)** se actualizaron 6 programas Técnicos en la unidad de competencia "Fomentar la cultura emprendedora según habilidades y competencias personales"; **d)** se diseñó del programa de formación titulada: Técnico en emprendimiento y fomento empresarial; **e)** se incorporó la unidad de competencias "Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales" a 33 programas de formación complementaria. Finalmente se resalta que se desarrolló la socialización del diseño curricular del programa de formación "Técnico laboral en emprendimiento y fomento empresarial" entre SENA y el Viceministro de Desarrollo Empresarial e INNPULSA, donde se acordó desarrollar la gestión ante el Ministerio de Educación MEN para socializar y poner a disposición el programa anteriormente mencionado a todas las Secretaria de educación del país.

Se resalta que el SENA en el CONPES 4040 asume el compromiso de formar anualmente a 100 jóvenes dentro del programa aprendiendo a emprender. EL SENA viene programando la gestión necesaria para dar cumplimiento a los compromisos señalados en la Ley de Emprendimiento y la formación de colombianos a través del programa Aprendiendo a Emprender, para lo cual se programó involucrar la competencia de fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales, del Plan nacional de diseño y desarrollo curricular 2022 esperando llegar a más de 200 programas de formación.

En el segundo compromiso de"… desarrollar, según sus competencias y oferta, un programa que considere dos etapas de acompañamiento para emprendimientos innovadores con potencial de crecimiento", El SENA, a través de los convenios de cofinanciación realizó acercamientos con Universidades como principales actores del ecosistema para promover los emprendimientos de base tecnológica desde sus procesos formativos, sus profesores investigadores, sus estudiantes, y en general la comunidad académica donde a través de las oficinas de gestión de la innovación de transferencia de tecnologías se busca, que de acuerdo con el nivel de maduración de las tecnologías, se acompañe a su comunidad a la creación de empresas.

En el año 2021, se logró la firma del contrato de adhesión No 46 entre el SENA-Fondo Emprender y la Universidad de los Andes, con el cual se dará apertura a la convocatoria cerrada No 220 que tiene como objetivo "Financiar iniciativas empresariales basadas en desarrollos tecnológicos provenientes de procesos de investigación o creación, que sean desarrolladas por emprendedores de la comunidad Uniandina (profesores de planta, estudiantes o egresados), que cumplan con las condiciones establecidas en la reglamentación del Fondo Emprender." Así mismo, se logró la firma del convenio de adhesión con Ecopetrol que tiene por objetivo "Iniciativas empresariales pilotos de ciencia,

tecnología e innovación participativa a través de emprendimientos en sistemas agroforestales altamente productivos y sostenibles, orientados a la producción tecnificada de cacao y especies forestales, en suelos alterados de los sectores rurales de los municipios de Piedecuesta y Santa Bárbara, Santander, de base tecnológica y dispuestos a contribuir en proyectos de investigación sobre el tema y que cumplan con las condiciones establecidas en la reglamentación del fondo emprender para ser beneficiarios".

Finalmente, frente al compromiso "….consolidar una cultura y generación de capacidades en torno a la inversión en emprendimientos y sus diferentes modalidades," la Superintendencia del Subsidio Familiar, en cumplimiento de las actividades, específicamente mediante el seguimiento a la Ejecución del Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante, FOSFEC, se verificó permanentemente que las CCF estuviesen destinando los recursos para cumplir con el Mecanismo de Protección al Cesante, específicamente en el tema de Capacitación, el cual les permite a los cesantes, entre otras, la posibilidad de capacitarse para crear sus propios emprendimientos.

En el objetivo 2: Crear iniciativas de desarrollo y fortalecimiento empresarial, se tienen dos compromisos.

En el primero "…diseñará un programa de crecimiento empresarial para la formalización centrado en el desarrollo del emprendimiento y las habilidades empresariales, gerenciales y de buenas prácticas de gobierno corporativo,", la ruta de emprendimiento SENA, con el fin de aportar al fortalecimiento empresarial, específicamente habilidades empresariales, tiene determinadas las competencias técnicas, tecnologías y comportamentales que debe tener un emprendedor SENA; esto ha permitido desarrollar 70 entrenamientos, que se tienen para uso según necesidad del emprendedor y empresario. Se han realizado durante este periodo de gobierno más de 3.815 entrenamientos con la participación de 65.689 emprendedores, en todo el territorio nacional.

En el segundo "El SENA, en el marco del funcionamiento del Fondo Emprender, fortalecerá el alcance del programa para financiar, con capital semilla, emprendimientos de oportunidad con potencial de crecimiento….", El SENA-Fondo Emprender facultado por el acuerdo 010 de 2019, genera sinergias con aliados a nivel nacional como lo son municipios, gobernaciones, ministerios y empresas privadas, con quienes logró materializar alianzas para la apertura de convocatorias cerradas a nivel nacional que permiten aumentar los recursos, para llegar a más empresas en Colombia.

El SENA, a través del nuevo modelo de evaluación "RODOLFO", realiza la evaluación de los planes de negocios teniendo en cuenta la oportunidad en el mercado y la consistencia del plan de negocios, lo que ha permitido estar más alineados con las prioridades nacionales y las indicadas por el MinTrabajo, con lo anterior, se evaluaron todas las convocatorias en el 2021 de manera automática, permitiendo estar alineados con los análisis sectoriales realizados por diferentes instituciones. En el 2021, el SENA dispuso $50,5mil millones de pesos para la realización de convenios de cofinanciación con aliados a nivel nacional con lo cual se logró atraer aproximadamente 64 mil millones de pesos, para la apertura de 60 convocatorias cerradas que, en su gran mayoría tuvieron un enfoque multisectorial para beneficiar emprendedores colombianos. Se Resalta que el 100% de las convocatorias fueron evaluadas de manera tecnológica.

En el Objetivo 3: Mejorar el ambiente de negocios y reducir los costos de la formalización, se tienen cuatro compromisos y cuyos resultados se presentan a continuación:
En el compromiso ".:. el SENA y las Comisiones Regionales de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación deberán asegurar la alineación de los servicios ofrecidos por el SENA…" La entidad a través de las Coordinaciones de Sennova y Emprendimiento, diseñó la ruta de innovación y emprendimiento, donde se conectan la oferta de los programas de los TecnoParque y los Centros de Desarrollo Empresarial, en servicio de los emprendedores y empresarios. En el marco de las recomendaciones formuladas bajo la metodología de Articulación para la Competitividad, se ha realizado un trabajo importante con INNPULSA, mapeando la oferta institucional y la articulación en beneficio de los emprendedores.

En el segundo compromiso de"…incentivarán la formalidad laboral mejorando el costo de la contratación formal de trabajadores……", el Ministerio del Trabajo llevó a cabo una Misión de Empleo con la cual se definieron recomendaciones que abarcan las acciones que permitirían dar cumplimento a este compromiso, se expidió Decreto que crea el Piso de Protección Social para ofrecer protección a trabajadores con ingresos por debajo del Salario Mínimo, el Ministerio de Hacienda está tramitando Decreto para convertir a UVT los instrumentos que hoy están sujetos a Salario Mínimo. Falta que Ministerio de Hacienda termine el trámite del Decreto que adopta UVT y realizar plan de implementación de Misión de Empleo con acciones a corto, mediano y largo plazo. Promedio de cumplimiento 75%.

En el tercer compromiso de "…continuarán con la virtualización de todos los trámites relacionados con la afiliación y registro de novedades que realizan los empleadores en el sistema de seguridad social…" El Ministerio del Trabajo reporta Expansión de los trámites relacionados con AFP: **a).** Aspecto Tecnológico: El Ministerio del Trabajo entregó en el 2019 al Ministerio de Salud las especificaciones funcionales (requerimientos) para ajustar el portal Mi Seguridad Social como un canal para realizar los trámites pensionales - A la fecha de reporte se encuentran pendientes los ajustes que el Ministerio de Salud debe realizar al portal Mi Seguridad y la puesta en operación. **b)** Aspecto Jurídico: El Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo expiden la Resolución No. 293 del 4 de marzo de 2021 , "Por la cual se modifica el artículo 9 de la Resolución 1734 de 2020, en relación con ampliar el plazo para la puesta en operación de las funcionalidades del SGP a través del SAT".- El Ministerio de Salud Expide la Resolución No. 351 del 17 de marzo de 2021, "Por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del SGP en relación con la afiliación, el retracto a la solicitud de afiliación y el reporte de novedades" - El Ministerio de Protección Social y el Ministerio del Trabajo expiden la Resolución No. 782 del 4 de junio de 2021 --, "Por la cual se modifica el artículo 9 de la Resolución No. 1734 de 2020, en el sentido de prorrogar el plazo de depuración y validación de la información de afiliados al SGP y de la puesta en operación de sus funcionalidades a través del SAT". - El 28 de junio de 2021 el Ministerio de Salud define el cronograma para el cargue de información en SAT (prueba piloto) de la información que reposa en el RUAF, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 de la Resolución 351 de 2021 - Entre el 30 de septiembre y el l 1 de octubre de 2021, en cumplimiento de la Resolución 351, el Ministerio de Salud y Protección Social ejecutó la incorporación de la información de afiliados a pensiones desde RUAF a SAT - Esto representa un ligero cumplimiento de implementación que estimó en 5% del total de desarrollos. - A 31 de diciembre de 2021, se están culminando las pruebas de la Fase 2- Administradoras reportan al SAT en línea.

Para 2022 entrará en producción esta Fase. - Está pendiente de inicio la Fase 3. Usar Sat como Canal para tramitar afiliaciones al SGP.

Para el Sistema General de Pensiones hace falta que se implemente interoperabilidad entre SAT y los Sistemas de Información de las Administradoras de Pensiones, de tal forma que para el ciudadano sea trasparente la realización de la solicitud, todo realizado en la misma sesión de trabajo. Una vez concertada la estrategia tecnológica entre administradoras y Minsalud se completarán los desarrollos y pondrá en operación el uso del canal. Para el Sistema de Subsidio Familiar Falta que se implemente la interoperabilidad entre SAT y los sistemas de información de las CCF, para que las afiliaciones que se realicen usando SAT como canal se puedan concluir en la CCF. Promedio de cumplimiento 78%.

Finalmente, frente al compromiso "…impartirán instrucciones para potenciar el desarrollo de la estrategia de la VUE…" El ministerio del Trabajo reporta que, dado que las funcionalidades para habilitar el Sistema de Afiliación Transaccional como un canal para tramitar afiliaciones al Sistemas General de Pensiones y al Sistema de Subsidio Familiar aún no están en producción, no se ha impartido instrucciones al respecto. Se espera culminar los desarrollos, pruebas y puesta en operación por parte del Ministerio de Salud, Administradoras de Pensiones y Cajas de Compensación Familiar para habilitar al SAT como un canal de para tramitar afiliaciones.

En el objetivo 4: Fortalecer la inspección, vigilancia y control para mitigar el riesgo y la informalidad, se tiene dos compromisos, con los siguientes cumplimientos:

En el primero de "Las acciones de IVC deben transformarse para dejar de priorizar acciones por conveniencia y localización, y evolucionar hacia un sistema técnico, transparente y objetivo bajo un esquema de sistematización de datos que mitigue riesgos y sancione la informalidad", el Ministerio del Trabajo reporta el desarrollo del mapa de conflictividad laboral a nivel nacional como insumo para el plan de inspección anual desarrollado por la Dirección de IVC. Este plan fue socializado con las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales. Cumplimiento 100%.

En el segundo de "Mejorar los sistemas de información e implementar metodologías con base en matrices de riesgo para la identificación y selección de unidades sujetas a actividades de IVC", frente a este compromiso el Ministerio del Trabajo reporta las siguientes acciones; **a)** Se implementó la versión inicial del Sistema de Información de Archivo Sindical, el cual se encuentra publicado en la url: http://sias-archivosindical.mintrabajo.gov.co/Autenticacion/Login?, y está disponible para uso de las Organizaciones Sindicales nuevas de grado 1, **b)** Se realizaron 47 mejoras a nivel funcional y técnico y adicional a esto se realizaron actividades de depuración de data y mantenimiento de infraestructura asignada al sistema de información SISINFO. **c)** La subdirección de Gestión Territorial presento el proyecto de nueve mejoras en tres componentes y con la migración del gestor se han realizado 132 reuniones en la presente vigencia realizando las pruebas de producción y seguimiento, en el primer trimestre se realizaron 20 reuniones, en el segundo trimestre 15 reuniones, en el tercero 28 reuniones y en el cuarto trimestre 69 reuniones. Llevando con éxito la mejora y socialización a 122 funcionarios del Ministerio de Trabajo. Cumplimiento 100%

2.2. Componente B. Transformación empresarial: desarrollo productivo, innovación y adopción tecnológica para la productividad. Se tienen 3 compromisos en dos objetivos. El grado de cumplimiento es del 100%.

En el objetivo 3: Incrementar los apoyos directos a las empresas para la modernización productiva, se tiene dos compromisos a cargo del SENA, cuyos cumplimientos son: en el primero de "diseñarán e implementarán el programa Fábricas de Productividad", se reporta que el programa MiPyme SeTransforma que desarrolla el SENA se articuló con Colombia Productiva-MinCIT y el MinTIC a través de relacionamiento interinstitucional. Esta estrategia de acompañamiento empresarial promueve el mejoramiento de los grados de madurez digital de las MiPymes en Colombianas y sirve para promover el mejoramiento de los grados de madurez digital, procesos de cultura digital, cultura organizacional, economía colaborativa, modelos de negocios y comercio electrónico; nació en el año 2020 como una apuesta estratégica para hacer frente a la pandemia social, económica y de salud provocada por el COVID-19 y para apoyar a diferentes sectores productivos, económicos y empresarios afrontando la reactivación económica de manera más inteligente y con mejores estrategias digitales y de negocio para las empresas.

En la vigencia 2020, se acompañaron 1978 empresas, de 29 departamentos, impactando a 263 municipios. Las implementaciones desarrolladas en las empresas han permitido mejorar indicadores en al menos un 8%, que se evidencian en: **a)** Incremento en ventas en nuevas líneas de negocios digitales: 1.624 empresas, **b)** Crecimiento en clientes en canales digitales: 1.662 empresas, **c)** Procesos optimizados a través de la digitalización: 1.556 empresas, **d)** Nuevos canales digitales: 727 empresas, **e)** Colaboraciones internas: 304 empresas, **f)** Formación del personal para digitalización: 524 empresas, **g)** Participación de colaboradores: 316 empresas, **h)** Presupuesto de tecnología: 180 empresas, y **i)** Costo de adquisición de clientes: 114 empresas

Se detalla a continuación los sectores económicos de las empresas atendidas: **a)** Sector agropecuario: 181 empresas, **b)** Sector de comercio: 581 empresas, **c)** Sector de comunicaciones: 12 empresas, **d)** Sector de la construcción: 52 empresas, **e)** Sector de servicios: 788 empresas, **f)** Sector de transporte: 9 empresas, **g)** Sector financiero: 7 empresas, **h)** Sector industrial: 338 empresas, i**)** Sector minero y energético: 4 empresas, y **j)** Sector solidario: 6 empresas

En cuanto a la dimensión humana, se implementó un proceso de mejoramiento del talento humano de las empresas a través de rutas de formación, desarrollando los itinerarios identificados en diferentes plataformas. Se detalla a continuación número de certificados obtenidos: **a)** Webinars Regionales - SENA: 2.959 Certificados, **b)** LinkedIn Learning: 2.217 Certificados, **c)** Empresario Digital: 1.968 Certificados, y **d)** Otras plataformas: 173 Certificados

Frente al segundo compromiso de "…ampliarán el alcance de sus programas y servicios, haciendo énfasis en la adopción e implementación de conocimiento al interior de las empresas" El SENA, desde el programa de Extensionismo Tecnológico viene adelantando la estrategia "MiPymes se Transforma", la cual tiene por objetivo mejorar el grado de madurez digital de las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas en sus procesos organizacionales. La estrategia nació en el año 2020 como una apuesta estratégica y empresarial para enfrentar la pandemia social y económica, y apoyar a diferentes sectores productivos a lo largo de todo el territorio nacional. Se brinda a los empresarios

asistencia técnica virtual que le permita identificar oportunidades de modelos de negocios, mejorar sus procesos y aprovechar la tecnología al servicio de sus empresas, por medio de procesos de transformación digital e innovación empresarial y así mejorar sus indicadores empresariales. A la fecha hemos atendido a más de 6 mil Mipymes.
La participación de las Mipymes en la estrategia les ha permitido:

- Mejorar los niveles de transformación digital, gracias a las orientaciones estratégicas de la asistencia técnica, han logrado mayor conocimiento, adopción y usabilidad (forma de medir la calidad de la experiencia que tiene un usuario cuando interactuaba con un producto o sistema) de las diferentes tecnologías informáticas en línea recientes.
- Cualificar el talento humano, a través de itinerarios de formación SENA y con aliados estratégicos.
- Implementar mayores acciones de digitalización, coordinación, gestión y estrategia, por medio de un plan de transformación digital, donde se ejecutan funciones y labores a través de entornos virtuales, que permitirán mejorar los procesos y ajustar los niveles de rendimiento de las funciones empresariales.
- Medir y hacer seguimiento al impacto de la estrategia, por cada trimestre de acompañamiento se miden indicadores, como: i) Ventas en nuevas líneas de negocio digitales, ii) Clientes en canales digitales, y iii) Procesos optimizados a través de la digitalización.

En el Objetivo 4: Fortalecer la promoción de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) empresarial, se tiene el compromiso "….desarrollarán la línea de fomento a la innovación y desarrollo productivo en las empresas.", para lo cual el SENA, a través de las línea programática del programa de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, ha buscado contribuir al desarrollo tecnológico del país y a la implantación de procesos innovadores en el sector productivo nacional, mediante el aporte de recursos a proyectos de las unidades productivas, cuyo propósito y fin sea el de elevar sus niveles de productividad con el fortalecimiento de las capacidades tecnológicas de las empresas, entendidas estas como el conjunto de habilidades con las que cuenta una empresa para usar eficientemente el conocimiento tecnológico adquirido; asimilar, utilizar, adaptar y cambiar tecnologías existentes, así como para crear nuevas tecnologías y desarrollar nuevos productos y procesos propiciando mejores condiciones de competitividad en los mercados nacionales e internacionales.

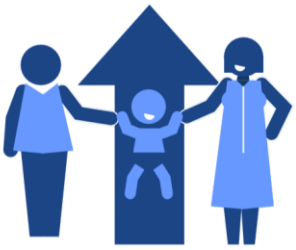
En el gobierno actual se han cofinanciado 364 proyectos de innovación y desarrollo tecnológico en 32 departamentos del país, con un aporte del SENA superior a los 90 mil millones de pesos. Estos proyectos aportan, no solo al fortalecimiento del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación del país, sino que aporta directamente a la estrategia de reactivación económica. Estos resultados se han obtenido a través de 3 convocatorias, realizadas en alianza con actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, entre ellos, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Programa Colombia Productiva.

2.3 Componente D. Estado simple: menos trámites, regulación clara y más competencia. El grado de cumplimiento es del 88%.

En el objetivo 1: Disminuir la regulación y trámites para un ambiente competitivo, se tienen dos compromisos con los siguientes resultados:

En el primer compromiso de "El Gobierno nacional reglamentará la obligatoriedad de realizar AIN (Análisis de impacto normativo) para la expedición de normas de alto impacto de la rama Ejecutiva a nivel nacional, así como los casos en los cuales se exceptúa su aplicación". Frente a este compromiso, el Ministerio del Trabajo desde la Oficina Asesora Jurídica ha desarrollado las siguientes actividades: **a)** De conformidad con lo establecido en el decreto 1273 de 18 de septiembre de 2020, se ha actualizado y publicado la Agenda Regulatoria del Ministerio del Trabajo, **b)** Se estableció el procedimiento de revisión de documentos normativos, el cual tiene como propósito establecer la ruta de revisión de los documentos sometidos a estudio, aprobación y remisión ante la Oficina Asesora Jurídica (OAJ) del Ministerio del Trabajo, **c)** Se diseño e implementó una matriz de asuntos normativos que permite llevar el control, seguimiento, ubicación y generación de informes de todos los asuntos normativos en los que interviene el Ministerio del Trabajo, **d)** Se generó un memorando dirigido a todas las direcciones y subdirecciones del Ministerio del Trabajo, realizando una serie de recomendaciones para la elaboración de proyectos normativos, haciendo énfasis en el análisis de impacto normativo, **e)** Se estableció una ficha resumen para cada proyecto normativo, y **f)** Se generaron documentos pedagógicos para dar a conocer los asuntos normativos que impactan al sector trabajo. Porcentaje de cumplimiento 95%.

Y en el segundo compromiso de"….aplicar metodologías de evaluación ex post de forma periódica a las normas más costosas de su sector, de conformidad con los lineamientos que fije el Gobierno nacional, con el objetivo de determinar si se deben mantener, derogar o modificar, bajo la estrategia de simplificación y evaluación del inventario normativo", desde su misionalidad, la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo ha actuado en tres frentes para evaluar el inventario normativo de la entidad: **a)** Seguimiento legal a la implementación y cumplimiento de las normas que han sido expedidas, y que son de impacto para el Ministerio del Trabajo, **b)** Defensa legal de los asuntos normativos que son de impacto para el Ministerio del Trabajo, antes las instancias judiciales competentes, y **c)** Solicitud periódica de informes a las áreas técnicas competentes, sobre el impacto de los asuntos normativos del Ministerio del trabajo, para articular su eventual continuidad, modificación, reglamentación, subrogación y derogación. Porcentaje de cumplimiento 80%.



3 Pacto 3. Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados.

En este pacto el sector trabajo concentra el mayor número de compromisos 107 incorporados en ocho componentes y 20 objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021, del 97 %.

3.1 Componente A. Primero las niñas y los niños: desarrollo integral desde la primera infancia hasta la adolescencia. El grado de cumplimiento es del 100%.

En el Objetivo 1. Optimizar el diseño institucional que facilite la coordinación nacional y fortalezca las responsabilidades territoriales, se tienen dos compromisos:

El primero "Se fortalecerá la acción del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (CIETI)…" La Subdirección de Protección Laboral de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo, realizó asistencia técnica mediante la capacitación en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, Plataforma SIRITI y acompañamiento técnico para la formulación de los planes de acción de los comités interinstitucionales de prevención y erradicación de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador a los miembros de los CIETIS Departamentales y Municipales durante la presente vigencia 2021 a 23 Comités CIETIS Departamentales – Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, a través de 37 Talleres Departamentales incluyendo a Bogotá Distrito Capital. De la misma manera las asistencias técnicas se han llevado a cabo a través de 147 talleres virtuales y 1 taller presencial, que han cobijado los Comités CIETIS Municipales, logrando congregar en el número de talleres reportados participantes que sumados por municipios equivalen a 789 de los municipios del país, que suman a la fecha de corte a 29 de noviembre de 2021, a 4.680 servidores públicos miembros de los diferentes comités y ciudadanía en general capacitados.

Entre enero y noviembre del 2021, la Subdirección de Protección Laboral de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo, ha realizado asistencia técnica mediante la capacitación en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, Plataforma SIRITI y acompañamiento técnico para la formulación de los planes de acción de los comités interinstitucionales de prevención y erradicación de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador a los miembros de los CIETIS Departamentales de Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlántico, Bogota, Bolívar, Boyaca, Caqueta, Cauca, Chocó, Córdoba, Guainia, Magdalena, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Vaupés, Vichada y, quince (15) Comités CIETIS, de los mencionados, han formulado y aprobado el Plan de Acción de su comité, entre los cuales se encuentran los CIETIS de los departamentos de Amazonas, Bogotá, Boyacá, Caquetá, Cauca, Cundinamarca, Cesar, Guajira, Guaviare, Huila, Magdalena, Santander, Sucre, Putumayo y Valle del Cauca.

Y en el segundo de "El Gobierno nacional promoverá un diálogo internacional que permita la confluencia de acciones y la consolidación del marco normativo de los distintos países vinculados a la ESCNNA. MinTrabajo y el ICBF alimentarán la línea de política con experiencias internacionales", El ICBF en articulación con el Ministerio del Trabajo, como Presidentes y secretaria Técnica del Comité Nacional ordenado por la ley 1336/2009, realizó un evento en el marco del día mundial contra la ESCNNA realizado el 23 de septiembre, con la participación de expertos internacionales quienes permitieron el intercambio de conocimientos en la prevención de la ESCNNA en el contexto digital, se contó con 2021 conectados 1500 personas YouTube 3245 reproducciones y en Facebook 4000 reproducciones, Evento que se denominó Una Política de Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes – ESCNNA.

3.2 Componente B. Salud para todos con calidad y eficiencia, sostenible por todos. El sector trabajo tiene tres compromisos en dos de los objetivos planteados para este componente. El grado de cumplimiento es del 100%.

En el Objetivo 5. Formular acuerdos para el reconocimiento, formación y empleo de calidad para los trabajadores de la salud, se registra el compromiso: "Min Salud, junto con MinTrabajo, evaluará las condiciones laborales de los trabajadores de la salud bajo la concepción de Trabajo Decente…" Para ello, la Dirección de Riesgos Laborales, para mejora de las condiciones laborales de sector salud desarrolló: **a)** Guía de buenas prácticas en el ámbito laboral del Sector Salud, en el marco de la Emergencia por la Pandemias de Enfermedad por Covid-19, **b)** Se realizaron 3 capacitaciones por regiones a nivel del país: Región Amazónica, Región Caribe- Región Pacífica y Región Andina con un total de asistencia de 1.396 trabajadores y total de 997 de empresas, y **c)** La comisión Nacional de Seguridad y salud en el trabajo Sector Salud realizo 1 cartilla para la "Prevención y protección de agresiones y violencia contra los trabajadores de la salud. Cumplimiento del 100%.

En el objetivo 6. Sostenibilidad financiera, una responsabilidad de todos. Alcanzar la eficiencia en el gasto optimizando los recursos financieros disponibles y generando nuevos con el aporte de todos. Se encuentra el compromiso "Se implementará un sistema de gestión de las incapacidades, de manera articulada con las administradoras de riesgos laborales y EPS…", para lo cual la Dirección de Riesgos Laborales, en el 2021, estructuró el proyecto de decreto en la gestión de incapacidades temporales liderado por el Ministerio de Salud y Protección Social con el apoyo y aportes de Mintrabajo, está en ajuste y pasa a comentarios de los actores, gremios e interesados. El cumplimiento es del 50%. Se espera realizar la publicación del Decreto, realizar los ajustes y trámite de Minsalud ante Presidencia para la expedición del respectivo Decreto.

3.3 Componente C. Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos. El Sector Trabajo cuenta con ocho compromisos en dos de los objetivos de este componente. El grado de cumplimiento es del 90%.

El Objetivo 3: Apuesta por una educación media con calidad y pertinencia para los jóvenes colombianos, el sector trabajo presenta dos compromisos:

E el primero de Fortalecimiento de las trayectorias previas. Dentro de los parámetros de articulación con la media acordados entre MEN y SENA no se contempla presupuesto ni acciones para 9 grado, dado que según la Ley 115 la Educación Media aplica a los grados 10 y 11. Por lo anterior, este compromiso es responsabilidad del Ministerio de Educación. Cumplimiento del 100% desde SENA ya que las competencias están acordadas con MEN en los nuevos lineamientos expedidos, los cuales han sido socializados a. nivel nacional.

Y en el segundo de "Reenfoque de los programas de articulación…. Con base a la ley 115 y a la resolución 317 de 2021, son los establecimientos educativos, quienes a través de los proyectos y o propuestas de viabilidad, con la orientación del Ministerio de Educación, quienes deberán desarrollar las acciones de reenfoque de programas de formación, a través de las estrategias de orientación vocacional. No obstante, desde el SENA, con el fin de fortalecer el catálogo de programas a oferta en Articulación con la Educación media ha desarrollado las siguientes acciones: **a)** Fortalecer articulación con Min cultura para promover programas asociados a economía naranja. Se resalta que en 2021 se matricularon más de 47 mil estudiantes con una inversión superior a los 14 mil millones de pesos, **b)** En línea con el Pacto X. Pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía naranja, el SENA ha elaborado/actualizado 130 NSCL relacionadas con el Sector de

Economía Naranja. A la fecha se tiene disponibles 298 NSCL relacionadas con el sector, las cuales han sido insumo para utilizadas para el diseño de programas de Formación Profesional. En 2021 formamos en 32 programas técnicos a nivel nacional en áreas de industrias creativas y culturales, **c)** En el proceso de articulación entre Ministerio de Educación y el SENA, se han venido fortaleciendo los procesos en la selección, articulación e implementación de los programas técnicos para brindar a los jóvenes una oferta diversa y amplia que fortalezca las competencias STEM y apunten a las áreas como industrias creativas, tecnología 4.0, nueva ruralidad y desarrollo sostenible, que abra oportunidades de conexión con nichos de ocupación emergentes, que aporten al desarrollo y crecimiento económico del país y favorezca la continuidad de la cadena de formación, y **d)** Se resalta que en el proceso pactado, la realización, en cada Establecimiento Educativo, de una prueba diagnóstica inicial a los estudiantes de grado 9, en la cual se busca reconocer su nivel de desempeño frente a las competencias y saberes que resultan mínimos e indispensables para iniciar el programa de formación (perfil mínimo requerido). Con base en los resultados, el Establecimiento Educativo deberá establecer estrategias de refuerzo o nivelación (únicamente en los casos que se requiera) durante el primer semestre de décimo grado de la etapa de implementación. A partir de estas acciones se espera que el Establecimiento Educativo trabaje en los grados inferiores para garantizar el perfil mínimo requerido para grado noveno. Así mismo, los Establecimientos Educativos que lo deseen, podrán solicitar un reconocimiento de saberes previos en torno al programa de formación a implementar. Este proceso consiste en una prueba aplicada por el SENA a los estudiantes de grado 9, que reconoce resultados de aprendizaje y competencias que fueron adquiridas por los estudiantes en sus trayectorias de formación previas. De esta manera, los acuerdos iniciales derivarán en la articulación curricular, planeación pedagógica, proyecto formativo y el desarrollo de las competencias del programa técnico." Grado de cumplimiento 100%

En g. Objetivo 7: Alianza por la calidad y pertinencia de la educación y formación del talento humano, se tienen seis compromisos, con el siguiente grado de cumplimiento:

i. "Las entidades que hacen parte de la CIGERH definirán la institucionalidad, gobernanza y sostenibilidad del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)…" el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, adopta y reglamenta el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y su Aseguramiento de Calidad - ACFT en Colombia mediante la expedición del Decreto 1650 de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad".

   Entre el 9 al 26 de diciembre de 2021 se publicaron en la página web del Ministerio del Trabajo, los Proyectos de decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias – SECC - como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)" y "Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)", para recepción de comentarios del público en general. El grado de cumplimiento de este compromiso es del 60%.

De todos modos, se tiene previsto: **a)** Lograr la expedición de los decretos del Subsistema de Evaluación y Certificación de competencias – SECC, y **b)** Reconocimiento de Aprendizajes Previos – RAP y **c)** Publicación en página web del proyecto de decreto del Subsistema de normalización de competencias – SsNC.

ii. "El Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo reglamentarán el Marco Nacional de Cualificaciones como instrumento del SNC…", ya se encuentra Reglamentado mediante el Decreto 1649 de 2021 "Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación". Porcentaje de cumplimiento 100%.

iii. "…avanzar en nuevos catálogos de cualificaciones en sectores estratégicos para el desarrollo social y productivo del país…" en el último trimestre del 2021, como parte del piloto de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), en el sector equino, se diseñaron 5 cualificaciones, que en este momento están en proceso de revisión por parte del SENA y derivado de ello surgirán ajustes. Es decir, no se cuenta aún con las cualificaciones finales. En su primera versión, las cualificaciones diseñadas fueron: **a)** Nivel 2: cuidados básicos y apoyo en la cría y entrenamiento de caballos, **b)** Nivel 3: (no tenemos el nombre concreto aun). Es relacionada con herrería, **c)** Nivel 4: doma y exhibición del caballo criollo, iii) Nivel 4: mayordomía de explotaciones equinas, y **d)** Nivel 6: gerencia y administración de criaderos equinos.

iv. "Se promoverá la adopción del MNC por parte del sector productivo, en sus mecanismos de identificación y análisis de perfiles requeridos…" Desde el Ministerio del Trabajo se promueve la adopción del Marco Nacional de Cualificaciones por lo que se incorpora como referente y parte fundamental en la reglamentación de cada uno de los Subsistemas del Sistema Nacional de Cualificaciones, en procura de su uso en el diseño de la oferta educativa y formativa. Específicamente para el Subsistema de Formación para el Trabajo, contempla el Decreto 1650 de 2021 en su Artículo 2.2.6.9.2.6. sobre Articulación del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad con el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC: "Los catálogos de cualificaciones aprobados por la institucionalidad del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC son el soporte para el diseño de los programas de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo. " Grado de cumplimiento 50%. Se requiere: **a)** Lograr la adopción de cualificaciones por la institucionalidad del Marco Nacional de cualificaciones – MNC, y **b)** Adoptar una estrategia para el fomento de la adopción de las cualificaciones en los mecanismos de identificación y análisis de perfiles requeridos dentro de las empresas.

v. "En lo referente al Subsistema de Formación para el Trabajo, sus procesos de aseguramiento de calidad y su gobernanza…" Se publicó en la página web del Ministerio del Trabajo el proyecto de Resolución reglamentaria del Decreto 1650 "por la cual se establece el procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo", para que los interesados envíen sus comentarios. Grado de cumplimiento 70%. Se espera la expedición de la resolución en mención para empezar la implementación en el marco de las competencias del Ministerio del Trabajo.

vi. "Se reestructurarán los sistemas de información de educación y formación para el trabajo...", en el proceso para la implementación del Subsistema de Formación para el Trabajo, desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se está avanzando en la construcción de un Aplicativo para gestionar el procedimiento de habilitación de los Programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, que deben responder a los "resultados de aprendizaje" según una cualificación y ésta, a su vez, se debe construir como parte de un catálogo de cualificaciones validado en el MNC, por ser respuesta a las demandas del sector productivo en el mercado laboral.

3.4 Componente E. Vivienda y entornos dignos e incluyentes. El Sector Trabajo tiene asignados tres compromisos en el objetivo 3. El grado de cumplimiento es de 100%.

En el Objetivo 3: Desarrollo productivo, adopción tecnológica e innovación empresarial del sector de la construcción, los cumplimientos en el cumplimiento de los tres compromisos es el siguiente:

Primer compromiso "…Diseñar e implementar un Plan Integral de Formación para el Trabajador de la Construcción…" Para el periodo comprendido entre Agosto de 2018 a Diciembre de 2021, el SENA ha aportado a la promoción del desarrollo técnico y profesional de la fuerza laboral del sector de la construcción a través de un relacionamiento permanente y de alto nivel con el sector empresarial del sector que ha permitido avanzar en la actualización/elaboración de 30 Normas Sectoriales de Competencia Laborales relacionadas con el sector Construcción e infraestructura. A la fecha se tienen disponibles 128 NSCL para el diseño de programas de formación relacionadas con el sector construcción.

Segundo compromiso "Actualizar los programas de capacitación del SENA en formación para el trabajo, con base en las necesidades y prioridades del sector……". El SENA a la fecha en este periodo de gobierno a partir de las necesidades del sector, ha: **a)** diseñado y/o actualizado 46 programas de formación para el trabajo: 1 son de nivel operario, 5 son de nivel técnico, 3 del nivel tecnólogo, 37 de formación complementaria, **b)** Para la estrategia de formación Dual se ejecutan los mismos programas de nivel operativo, auxiliar y técnico del catálogo SENA, los Centros de Formación los adaptan según las necesidades, y **c)** Durante las vigencias 2018 a 2021 se suscribieron dos (2) convenios con CAMACOL, los cuales se logró fortalecer los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias de los equipos de trabajo de las empresas que hacen parte de la cadena de valor de la construcción de edificaciones y de las entidades relacionadas a CAMACOL.

Los ejes temáticos de los proyectos se centraron en la formación especializada en **a**) diseño y desarrollo urbano sostenible, y **b)** productividad, modernización empresarial y transformación digital - revolución 4.0. Estos ejes se desarrollan a partir de distintas acciones que permiten disminuir los rezagos identificados, aumentando la productividad y competitividad de las empresas del sector. A través de estos proyectos se logró beneficiar a 3.420 trabajadores con una inversión SENA por $ 1,236,011,558 y una inversión del gremio por $ 427,676,452 para un total de $ 1,663,688,010 invertidos en los dos proyectos de formación de CAMACOL.

Y en el tercer compromiso "Definir estrategias para reducir la informalidad laboral en el sector de construcción de edificaciones", el Ministerio del Trabajo por intermedio de la Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar desarrollo acciones de promoción y divulgación por medio

de la página Web, del Decreto 688/2021. Implementación y socialización de la Cartilla de Beneficios Tributarios, una herramienta que aporta a la mitigación de las barreras que enfrenta la población en situación vulnerable para ingresar al mercado laboral colombiano. De igual forma se implementó jornadas de sensibilización-conversatorios sobre el programa "Estado joven" con estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral y profesional, tecnólogo, profesional universitario de pregrado para el desarrollo de prácticas laborales en entidades estatales como requisito a su titulación con la participación aproximada de 450 jóvenes interesados en el programa. De igual forma se desarrollaron actividades de socialización de la normatividad vigente a nivel territorial en la búsqueda de fomentar la vinculación laboral de los jóvenes al mercado laboral para el desarrollo de sus talentos, capacidades y habilidades individuales.

De otra parte, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial identificó, en cada Dirección Territorial D.T. y Oficina Especial O.E., un de mínimo tres sectores económicos con mayor informalidad, a fin de priorizarlos en el año 2021, como se contempló en los Lineamientos a los Acuerdos de Formalización Laboral expedidos para el presente año. Estos sectores fueron a su vez priorizados en los Planes de Acción de cada territorial. Se presentó el plan de trabajo en materia de Acuerdos de Formalización Laboral al Comité Mixto de Formalización Laboral Empresarial, el 3 de febrero del corriente, a fin de generar enlaces interinstitucionales que permitan llegar a un mayor porcentaje de la población. Desde el despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección se indicó que se podía empezar a vincular en los procesos de formalización a las EST, lo cual va en línea con el plan de acción propuesto para este año en materia de AFL, dado que el mismo incluye la articulación con este tipo de empresas, para que ayuden a generar alertas tempranas con sus empresas usuarias, y contribuyan en la ampliación de la cultura de la legalidad.

A su vez, cada D.T. y O.E. ha ido identificando las EST que se encuentran registradas en sus territorios y reportándolas a la Subdirección, a fin de que la misma pueda hacer una base de datos, la cual servirá como insumo para los eventos proyectados para el segundo semestre, en los cuales se brindará capacitación en formalización laboral a las EST. En los sectores priorizados en el año 2021 por territorio, como se contempló en los Lineamientos a los Acuerdos de Formalización Laboral expedidos para el presente año y que a su vez fueron priorizados en los Planes de Acción de cada territorial, se solicitó en el lineamiento complementario hacer mesas de trabajo en territorio, con los empleadores de sectores priorizados y con los sindicatos de cada sector priorizado. Adicionalmente, se presentó el cumplimiento en plan de trabajo en materia de Acuerdos de Formalización Laboral al Comité Mixto de Formalización Laboral Empresarial, el 7 de julio del corriente. Para el año 2021 se realizaron, en el sector de la construcción 2 AFL, en las territoriales de Norte de Santander y Putumayo donde se beneficiaron 67 trabajadores.

3.5 Componente F. Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva. En este componente el Sector Trabajo tiene concentrada la mayor parte de los compromisos, en seis objetivos con un total de 68 compromisos y un promedio de cumplimiento de 83%.

3.5.1 En el Objetivo 1. Promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social, el sector trabajo tiene asignados catorce compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. “MinTrabajo ampliará la cobertura en protección y en seguridad social de los trabajadores, con énfasis en los informales y en aquellos con ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente, en los territorios tanto urbanos como rurales”, el Ministerio del Trabajo por intermedio de la Dirección de Riesgos Laborales se encuentra ejecutando los siguientes Convenios desde el año 2021: **a)** Se expide el Decreto 1174 del 27 agosto de 2020, el cual reglamenta todo lo pertinente al Piso de Protección Social destinado a aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica, quienes contarán con un mecanismo de protección social, **b)** Convenio de Asociación No. 656 de 2020, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la Corporación Telemtum, que tiene como objeto: Aunar esfuerzos técnicos y administrativos adelantando campañas de prevención de enfermedades laborales en población vulnerable, con el fin de promover e impulsar procesos de formalización laboral, busca recolectar información que permita determinar el contexto general de las diferentes condiciones de trabajo, de los conductores de taxi en la ciudad de Bogotá, así como también, las empresas contratantes, contratistas, distribuidoras o comercializadoras de entrega de bienes, mercancías, productos, materia prima, documentos y en general cualquier producto o servicio a domicilio, operado a través de plataformas digitales en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Cali Y Bucaramanga; a Diciembre tiene una ejecución del 90% del convenio, **c)** Convenio interadministrativo No. 580 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y la Universidad de Pamplona tiene como objeto: Aunar esfuerzos para desarrollar acciones de promoción de la salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población laboral vulnerable mujeres trabajadoras rurales, en los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, el cual, busca impactar a 3.000 mujeres trabajadoras rurales dedicadas a tareas agrícolas; una de las actividades estipuladas en este Convenio son las reuniones de sensibilización social para la afiliación a la seguridad social de las mujeres rurales que devengan más de un salario mínimo y los pisos de protección social para las que devenguen menos de un salario mínimo; a diciembre tiene un total de ejecución de 50%, y **d)** Convenio 578 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y la Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña, que tiene como objeto: Aunar esfuerzos para el desarrollo de acciones de promoción de las condiciones de salud, seguridad en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población informal de sectores y regiones priorizadas por el Ministerio del Trabajo, ha desarrollado actividades de promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales dirigidas a trabajadores informales que laboran en plazas de mercados y sus cadenas de servicios de los departamentos de Cesar y Norte de Santander donde se está impactando 7.000 trabajadores, una de las actividades estipuladas en este Convenio son las reuniones de sensibilización social para la afiliación a la seguridad social de los trabajadores informales que devengan más de un salario mínimo y los pisos de protección social para los que devenguen menos de un salario mínimo. El porcentaje de cumplimiento en este compromiso es del 80% y se continuará la ejecución de los convenios en la vigencia 2022.

De otra parte, La Constitución Política de Colombia en el artículo 48 establece que "el Estado debe garantizar a todos sus habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social y deberá ampliar progresivamente su cobertura". Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, adoptado mediante la Ley 1955 de 2019, plantea la necesidad de definir estrategias de inclusión con el fin de contribuir con la disminución de la desigualdad en

el corto plazo. En particular establece el artículo 193 de la citada ley, que se debe ampliar la cobertura en protección y en seguridad social de los trabajadores, implementando un Piso de Protección Social. El porcentaje de cumplimiento corresponde al 90%. El Gobierno Nacional se encuentra trabajando en la redacción de un proyecto de ley que atienda el llamado de la Corte Constitucional, en el sentido de tramitar una ley ordinaria que regule el Piso de Protección Social.

ii. "…analizarán la necesidad de implementar un piso mínimo de protección social consistente en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación a BEPS y el derecho a un seguro inclusivo….", Colpensiones como administradora de los Beneficios Económicos Periódicos - BEPS, en el marco del Decreto 1174 de 2020 y según las facultades otorgadas, dispuso todos los recursos tecnológicos, técnicos, presupuestales y humanos para la puesta en marcha del mecanismo Piso de Protección Social el cual incluye la vinculación, el recaudo de aportes, la acreditación de los recursos en las cuentas individuales BEPS, la gestión de los incentivos BEPS y el seguro inclusivo. Para lo anterior se desplegó un plan de trabajo en cuatro fases: **a)** Socialización y alistamiento, **b)** Planeación y diseño, **c)** Ejecución para la salida en operación, y **d)** Monitoreo y estabilización de la operación

Los principales cumplimientos del Piso de Protección Social al corte del 31 de diciembre de 2021 son los siguientes: **a)** Se han vinculado 13.620 personas, de las cuales 4.981 han realizado aportes a través del componente obligatorio y 8.639 han hecho aporte a través del componente voluntario, **b)** Se han recibo recaudos por un total de $2.359.159.500, **c)** Se han desplegado un total de 30.373 puntos de recaudo para la realización de aportes voluntarios en 979 municipios del país (cobertura del 88,8%), y 27.700 puntos en 956 municipios del país para el recaudo a través de PIN, para una cobertura del 86,5%, **d)** Se han registrado un total de 540 empleadores a nivel nacional, y **e)** Los 13.620 vinculados han gozado de las coberturas del Seguro Inclusivo, por el cual se han girado $157.260.464 por concepto de primas a la aseguradora. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iii. "MinTrabajo desarrollará políticas que permitan la formalización de los trabajadores con ingresos superiores a un SMMLV…" la Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar" realizó actividades de promoción y divulgación del Decreto 688/2021, por medio de la página Web, Implementación y socialización de la Cartilla de Beneficios Tributarios, una herramienta que aporta a la mitigación de las barreras que enfrenta la población en situación vulnerable para ingresar al mercado laboral colombiano. Se implementó jornadas de sensibilización-conversatorios sobre el programa "Estado joven" con estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral y profesional, tecnólogo, profesional universitario de pregrado para el desarrollo de prácticas laborales en entidades estatales como requisito a su titulación con la participación aproximada de 450 jóvenes interesados en el programa. Grado de cumplimiento 100%.

iv. "MinTrabajo y otras entidades del Gobierno nacional promoverán una estrategia de articulación de formalización empresarial y formalización laboral…" Como estrategia para el cumplimiento de este propósito se desarrolla hasta la etapa de producción para empleadores, el SISTEMA DE AFILIACIÓN TRANSACCIONAL – SAT para el SSF y se desarrollan los lineamientos técnicos para el SAT Pensionados e independientes. El grado de cumplimiento es del 35%. Resta iniciar la

segunda etapa consistente en parametrizar el SAT, para afiliación voluntaria de Pensionados e independientes, para lo cual, lo cual se inicia la realización de tres pilotos para depurar la información y medir su efectividad.

v. "También fortalecerá los mecanismos de inspección, vigilancia y control para la prevención, revisión y penalización de esquemas ilegales de contratación, vinculación a la seguridad social y tercerización.", se expidió la Resolución 345 del 11 de Febrero de 2020, "Por medio de la cual se adopta la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo "Comprometidos con el trabajo decente 2020 -2030", desarrollando actividades de diagnóstico, compilación de información y construcción de líneas de acción para consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo confiable, oportuno, estratégico, de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial. Mediante Resolución 772 de 07 abril de 2021, se establecen lineamientos para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo. Mediante memorando 13723 del 14/09/2021. Plan de protección del trabajo decente, promoción de la legalidad laboral y descongestión. Memorando con radicado 08SI2021331100000002025del 11 de febrero 2021. Lineamientos de inspección específica a Pactos Colectivos, Contratos Sindicales, intermediación, tercerización, conductas atentatorias contra el derecho de asociación sindical y Empresas de Servicios Temporales.

vi. "Min Salud y MinTrabajo unificarán los procedimientos y trámites de afiliación a la seguridad social, ahorrando costos y trámites para trabajadores y empleadores". El SAT se crea como herramienta apoyando la Ley anti-trámites facilitando a los usuarios su afiliación al SSF y de manera conjunta con el Ministerio de Salud se socializa la opción de registro en la Web con la opción Denominada MI SEGURIDAD SOCIAL, logrando un mayor grado de eficiencia en el trámite de afiliación. Se tiene un cumplimiento del 40% El siguiente paso corresponde a la recepción de la información por parte de las Cajas de Compensación Familiar CCF.

vii. "Incentivará el incremento de la cobertura al Sistema de Subsidio Familiar (SSF) de la población laboral y promoverá el acceso a los programas sociales ofrecidos por las CCF.". Con relación a este compromiso se ha realizado lo siguiente: **a)** Pacto Personas mayores, pensionados y veteranos de la Fuerza pública**,** y **b)** 2. Expedición de la Resolución 1881 de 2021, que establece las medidas para la operación del "Incentivo para la generación de empleo – no aporte a Cajas de Compensación Familiar" de los Veteranos de la Fuerza Pública, reglamentado por el Decreto Reglamentario 1346 de 2020. El grado de cumplimiento es del 80%. En esta vigencia 2022 se realizará la socialización y seguimiento a los resultados obtenidos a nivel nacional, con apoyo de Colpensiones, Ministerio de Defensa, las CCF, la SPE y otras entidades del orden nacional.

viii. "Apoyará a las CCF en el mejoramiento de la prestación del servicio y los beneficios para el trabajador y su familia …" Para ello se realizaron las siguientes acciones: **a)** Visitas técnicas a las CCF a nivel Nacional, **b)** Acompañamiento en el proceso de ampliar la cobertura de afiliaciones al SSF y **c)** El Ministerio del trabajo, con base en este objetivo social y desde su competencia como gestor de política sectorial, propende por consolidar esfuerzos para que esta política nacional se lleve a cabo, tomando como aliado estratégico al Sistema de Subsidio Familiar. El grado de cumplimiento es del 70%. l Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, la Asociación Nacional del Cajas

de Compensación Familiar – ASOCAJAS, la Federación Nacional de Cajas de Compensación Familiar – FEDECAJAS, y la Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías - ASOFONDOS, se comprometen a aunar esfuerzos para estructurar políticas y estrategias con el fin de que las Cajas de Compensación Familiar, aumenten la afiliación y logren el fortalecimiento de la intervención del Sistema de Subsidio Familiar.

ix. "Promoverá desde las CCF el emprendimiento, la formalización empresarial y la economía naranja.". Se expide el Decreto 689 de 2021, el cual reglamenta la Ley 2069 de 2020 -Ley de Emprendimiento, garantizando a las empresas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar, fortalecer habilidades y competencias a sus trabajadores, a través de servicios de formación de las cajas. Grado de cumplimiento 40% Se hace necesario proyectar pautas para la implementación del Decreto 689 de 2021 para programas de capacitación para el fortalecimiento del recurso humano para la productividad. Las cajas que ofrezcan este componente con cargo al FOSFEC – deberán implementar programas de educación formal o informal o de formación para el trabajo, estos programas que se ofrezcan podrán ser cofinanciados con las empresas y entidades que se consideren pertinentes para su ejecución, situación que deberá ser reportada al Ministerio del Trabajo.

x. "Efectuará ajustes a la situación regulador-supervisor en el Sistema de Subsidio Familiar para mejorar la calidad de la inspección, vigilancia y control …" El Ministerio del Trabajo expide la Resolución 0772 de 2021 por la cual establece lineamientos para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, en cumplimiento de la Política Publica de Inspección, vigilancia, control del trabajo PIVC comprometidos con el Trabajo decente 2020-2030. El grado de cumplimiento es del 100%. Se requiere la recepción de información.

xi. "Desarrollará estrategias de promoción, comunicación, articulación y diálogo social, entre los actores del Sistema General de Riesgos Laborales …." Durante el 2021 se continuo con labor de asistencia técnica y capacitación, pese continuar con la emergencia sanitaria del COVID -19 con el objetivo de seguir mejorando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo mitigando el riesgo de accidentalidad y reducción los índices de enfermedad laboral, en todos los sectores económicos se realizaron diferentes capacitaciones y socializaciones en materia del sistema general de riesgos laborales, se realizaron actividades de sensibilización a más de 50.902 personas de los diferentes actores del Sistema general de riesgos laborales. En la actualidad se cuenta con 11 Comisiones Nacionales de seguridad y salud en el trabajo por sectores económicos prioritarios las actuales fueron reglamentadas por la Resolución 3710 de 2019, las cuales son: sector público, agropecuario, salud, construcción, agentes neumoconióticos, hidrocarburos. minero, eléctrico, transporte, tecnologías de la comunicación y telecomunicaciones, pequeña y mediana empresa; estas Comisiones están integradas por representantes de los trabajadores, los empleadores, entidades estatales y otras organizaciones vinculadas con el Sistema General de Riesgos Laborales.

Respecto de los Comités seccionales y locales, se tiene lo siguiente: **a)** A diciembre se tienen 2Comités seccionales y 65 locales, los cuales realizaron 401 reuniones y 399 actividades. Dentro de las actividades representativas, estuvieron las siguientes:* Urabá Apartado (OE): Conmemoración día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo un gran número

de participantes el día 28 de Mayo del 2021 * Valle del Cauca: Conmemoración del Día Nacional de la Seguridad Social en Colombia el día 26 de Abril del 2021, con una participación de 238 asistentes entre los que se encontraban los miembros de los Comités Locales de Buga, Cartago, Sevilla, Palmira, Roldanillo, Tuluá y Cali. * Valle del Cauca: CONMEMORACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJO DECENTE y conto con la participación de 89 personas. * Nariño: El día 15 de Abril se realizó capacitación sobre Prevención de Riesgos del sector constructor y estándares mínimos del SG-SST contando con la participación de 32 empresas, socializo la Implementación y buenas prácticas del Protocolo de Bioseguridad – Sector Educativo, bajo la Resolución 777 de 2021, por lo que contó con 201 participantes el día 24 de Junio del 2021 y los días 27,28 y 29 de Junio se celebró la Semana de la Seguridad Social con una asistencia de 1007 personas. **b)** "Rehabilitación y reincorporación laboral por accidentes de trabajo y enfermedades laborales". Con la participación de 175 participantes,* Norte de Santander: I Seminario sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo 2021 – Marco Legal, * Santander: Con asistencia de más de 100 personas, se llevó a cabo el evento de actualización normativa, riesgo psicosocial, experiencias en investigación (identificación de peligros y riesgo patrones de seguridad vial), alteraciones osteomusculares, estrategia del entorno laboral saludable en la informalidad, y **c)** Asistencia sala institucional de Oriente laboral de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, contando con una participación masiva de 336 personas * Nariño: El día 15 de Abril se realizó capacitación sobre Prevención de Riesgos del sector constructor y estándares mínimos del SG-SST contando con la participación de 32 empresas, socializo la Implementación y buenas prácticas del Protocolo de Bioseguridad – Sector Educativo, bajo la Resolución 777 de 2021, por lo que contó con 201 participantes el día 24 de Junio del 2021 y los días 27,28 y 29 de Junio se celebró la Semana de la Seguridad Social con una asistencia de 1007 personas. Grado de cumplimiento 100%.

xii. "Implementará un modelo de asistencia técnica, vigilancia, inspección y control del Sistema General de Riesgos Laborales ,…" Para ello se lideraron por parte de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial mesas de trabajo con miembros de cada sector exportador priorizado, flores, palmas, azúcar, minas, puertos. Participaron los gremios, los sindicatos y los inspectores de trabajo para consolidar la propuesta de inspección en 2022. De igual forma, para el desarrollo de acciones de inspección en materia de riesgos laborales se realizó el análisis de siniestralidad del año 2020, que busca focalizar las acciones de inspección en SST en las empresas con mayores desvíos. El enfoque en el desarrollo de acciones de inspección en el año 2021 se realiza con enfoque preventivo, por lo que se realizan con la participación del COPASST y asesoría técnica de la ARL.: Se contacto a la ANM y al Ministerio de Minas a fin de solicitar información de los títulos mineros en que en los últimos 10 años hayan tenido alguna relación con la extracción de Asbesto en cualquiera de sus variedades, se espera recibir dichos datos en la primera semana de mayo. Se solicitó a las ARL nos indicaran la cantidad de enfermedades laborales y accidentes de trabajo presentados en los cultivos de flores por toxicidad para los últimos 3 años, la información ya fue recibida, se presentará informe a fin de esta semana. De otro lado. se solicitó a la Dirección de Riesgos Laborales la base de datos de los reportes de autoevaluación de estándares mínimos recibida desde 01-dic-2020 a 31-ene-2021, para asignar a las DT el listado de las empresas que en el 2020 no tuvieron un porcentaje de implementación del SGSST superior o igual al 60%. Con el propósito de realizar el seguimiento de la vacunación por COVID de los trabajadores de las IPS, se modificó el reporte de validación de entrega de EPP

y cumplimiento de medidas de bioseguridad, en mayo se presentará el informe sobre marzo. Grado de cumplimiento 100%.

xiii. "Desarrollará un sistema de información que permita apoyar las decisiones de política pública, agenda regulatoria, asistencia técnica, vigilancia y control del Sistema General de Riesgos Laborales". Mediante el Contrato No. (2) 255 de 2020, con la Agencia Nacional Digital (AND) se busca analizar, diseñar, desarrollar, implementar y poner en operación el Sistema de Información para el Sistema General De Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, la cual inicia su etapa de prueba e implementación. Grado de cumplimiento 90% Pendiente de la puesta en marcha.

xiv. "Creará una estrategia de protección de la actividad laboral, dirigida a trabajadores que devengan menos de un salario mínimo mensual legal vigente …." Se expide el Decreto 1174 del 27 agosto de 2020, el cual se encarga de normar todo lo pertinente al Piso de Protección Social destinado a aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica, contarán con un mecanismo de protección social. Dentro de este Decreto se establece que el piso de protección social se encuentra integrado por: El Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) como mecanismo de protección en la vejez y el seguro inclusivo que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por Beneficios Económicos Periódicos – (BEPS). La Dirección de Riesgos laborales se encuentra ejecutando los siguientes Convenios desde el año 2021: **a)** Convenio de Asociación No. 656 de 2020, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la Corporación Telemtum, que tiene como objeto: Aunar esfuerzos técnicos y administrativos adelantando campañas de prevención de enfermedades laborales en población vulnerable, con el fin de promover e impulsar procesos de formalización laboral, busca recolectar información que permita determinar el contexto general de las diferentes condiciones de trabajo, de los conductores de taxi en la ciudad de Bogotá, así como también, las empresas contratantes, contratistas, distribuidoras o comercializadoras de entrega de bienes, mercancías, productos, materia prima, documentos y en general cualquier producto o servicio a domicilio, operado a través de plataformas digitales en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Cali Y Bucaramanga; a Diciembre tiene una ejecución del 90% del convenio, **b)** Convenio interadministrativo No. 580 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y la Universidad de Pamplona tiene como objeto: Aunar esfuerzos para desarrollar acciones de promoción de la salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población laboral vulnerable mujeres trabajadoras rurales, en los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, el cual, busca impactar a 3.000 mujeres trabajadoras rurales dedicadas a tareas agrícolas; una de las actividades estipuladas en este Convenio son las reuniones de sensibilización social para la afiliación a la seguridad social de las mujeres rurales que devengan más de un salario mínimo y los pisos de protección social para las que devenguen menos de un salario mínimo; a diciembre tiene un total de ejecución de 50%, **c)** Convenio 578 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y la Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña, que tiene como objeto: Aunar esfuerzos para el desarrollo de acciones de promoción de las condiciones de salud, seguridad en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población informal de sectores y regiones priorizadas por el Ministerio del Trabajo, ha desarrollado actividades de promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales dirigidas a trabajadores

informales que laboran en plazas de mercados y sus cadenas de servicios de los departamentos de Cesar y Norte de Santander donde se está impactando 7.000 trabajadores, una de las actividades estipuladas en este Convenio son las reuniones de sensibilización social para la afiliación a la seguridad social de los trabajadores informales que devengan más de un salario mínimo y los pisos de protección social para los que devenguen menos de un salario mínimo. Grado de cumplimiento 100%

3.5.2 En el objetivo 2 Promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo, se identifican trece compromisos, que tiene el siguiente nivel de cumplimiento:

i. "Conjuntamente con las entidades que conforman el Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI), coordinará la implementación de la línea de Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador …" Para el cumplimiento de este compromiso se han desarrollado las siguientes acciones: **a)** Asistencias Técnicas para la Implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Protegido y Plataforma SIRITI.: **b)** Ciento ochenta (180) talleres y jornadas. (2 presenciales), **c)**asistencia técnica a 32 departamentos más el Distrito Especial de Bogotá y 799 municipios, **d)** 5275 ciudadanos capacitados, **e)** Difusión de los contenidos de la línea de política y de las peores formas de trabajo infantil, dirigida a los miembros de los CIETIS departamentales y municipales en todo el territorio nacional y funcionarios, Inspectores de Trabajo, contratistas, miembros de las instituciones educativas, organismos de la sociedad civil, gremios económicos y de la academia, **f)** Promoción de la inclusión de las líneas de acción y de los Ejes Estratégicos de la Línea de política para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador en los Planes de Desarrollo Territorial, **g)** Promoción y orientación a través de guía metodológica la realización de los diagnósticos de trabajo infantil en los territorios, para la aplicación del artículo 204 del CIA, **h)** Capacitación en la plataforma SIRITI – Sistema de Identificación, Registro y caracterización de Niños, Niñas y Adolescentes en Riesgo, en Trabajo Infantil o en Oficios del Hogar, **i)** Fortalecimiento de la articulación mediante la realización de capacitaciones en los diferentes territorios conlleva un ejercicio de articulación con Gobernaciones departamentales, municipios y direcciones territoriales del trabajo e Inspectores de Trabajo. Grado de cumplimiento 100%.

ii. "Fortalecerá los mecanismos de autorización de trabajo para el adolescente trabajador y de abordaje preventivo mediante el uso de herramientas de identificación del riesgo del trabajo infantil con el apoyo del DNP. Identificará actividades económicas, poblaciones y territorios vulnerables donde se desarrollen trabajos forzosos y adelantará acciones específicas de intervención. Igualmente, el Ministerio en coordinación con las entidades integrantes del CIETI fortalecerá el Sistema de Información Integrado para el Registro y la Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas." Se avanza con el proceso de diseño del Módulo de Autorizaciones de Trabajo para Adolescentes, a través de un módulo de indicadores. De acuerdo con el Plan de Trabajo acordado, se alcanzó durante la presente vigencia 2021, el 50% del cumplimiento en el proceso de implementación del Módulo de Autorizaciones de Trabajo para Adolescentes en el Sistema SIRITI. Actualmente se encuentra en producción el módulo de indicadores, ubicado en el sitio WEB del SIRITI. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iii. " …. brindará asistencia técnica nacional y territorial para la implementación de la línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA …. " Se realizaron 145 actividades en asistencia técnica, sensibilización, capacitación y socialización de la línea de Política Pública de Prevención y Erradicación de la ESCNNA a 5.241 funcionarios públicos y privados de las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, ICBF, Sena, Gobernaciones, Alcaldías, Comisarías de Familia, y empleados del Sector Privado como la ANDI, Fenalco, CUT, CTC de 31 departamentos. De estas asistencias se llegaron a (6) seis Comités del 1146 de manejo a la violencia y/o mecanismo articulador en los departamentos de: Cesar, Risaralda, Caldas, Nariño, Bolivar, Antioquia donde se crea el compromiso de articular acciones de prevención y erradicación de la ESCNNA en los planes de acción contando con 186 asistentes. Grado de cumplimiento 100%.

iv. " Mejorará el monitoreo, seguimiento y análisis de las conflictividades laborales, para la toma de decisiones y alertas tempranas.". La Dirección de Derechos Fundamentales cuenta con el Observatorio de Conflictos Sociolaborales-OCSL, que se creó como una herramienta interna de información, caracterización y análisis de conflictividad y ofrece insumos para coadyuvar en la gestión de conflictos en el ministerio; el observatorio realiza monitoreo permanente de eventos de conflictividad en redes sociales, páginas web, prensa y portales de información alternativa; cuenta también, como fuente de información, con los reportes de las direcciones y oficinas territoriales del Min. Trabajo. Trabaja con una plataforma de información para el cargue de eventos y la producción de informes (SIOC). Entre 2018 y 2022 el OCSL elaboró 175 informes semanales, 34 informes mensuales y 3 informes anuales de conflictividad. Se elaboraron informes de seguimiento a las acciones de movilización llevadas a cabo en el marco de los paros nacionales de noviembre de 2019 y abril de 2021, y un documento de caracterización de los actores del paro, agendas y conformación. Estos informes fueron remitidos a las diferentes instancias del MinTrabajo con competencia para la gestión de conflictos. Se realizaron jornadas internas periódicas de socialización de la caracterización de eventos de conflictividad sociolaboral realizada por el OCSL ante: **a)** Los enlaces del observatorio en las oficinas territoriales del MinTrabajo, **b)**. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, **c)** La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, y **d)** La Subdirección de Promoción de la Organización Social. Durante el cuatrienio y a diciembre de 2021 la plataforma SIOC tiene 5166 eventos de conflictividad registrados tales como: protestas, denuncias, alertas, eventos preparatorios de movilizaciones o de consolidación de agendas de organizaciones y plataformas sociales y sindicales que sirven como insumo para la elaboración de informes, y en ese sentido, aportan a la caracterización y gestión de conflictos. Grado de cumplimiento 90%.

v. "En coordinación con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), establecerá acciones para fomentar, fortalecer y proteger las organizaciones de economía solidaria …." El 29 de septiembre de 2021, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), aprobó el documento de política pública para el desarrollo de la economía solidaria, que permitirá fomentar y fortalecer el modelo, y que convertirá a las organizaciones solidarias en actores claves para la generación de ingresos, emprendimiento y productividad. El CONPES 4051 fue construido de manera conjunta y participativa por el Gobierno Nacional y gremios del sector solidario desde la Comisión Intersectorial de la Economía Solidaria, conformada por la Vicepresidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación

DNP, la UAEOS, Superintendencia de Economía Solidaria, Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), Asociación Nacional de Fondos de Empleados (Analfe) y Conamutual. Así mismo desde el gobierno se generaron espacios de participación y mesas de trabajo para la construcción de: **a)** La Ley 2069 de 2020 de Emprendimiento, **b)** La Ley 2166 de 2021 de Organismos comunales, y **c)** La Ley 2143 de 2021 Asociaciones Mutuales. Grado de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se realizarán actividades para el fortalecimiento de los gremios del sector solidario. Así mismo se contempla dar continuidad a la ejecución de los compromisos de la UAEOS en el Conpes 4051 de 2021 " Política Pública para el desarrollo de la Economía Solidaria".

vi. "Promoverá que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, las subcomisiones departamentales y las subcomisiones temáticas ….." El Gobierno Nacional ha dado especial relevancia al diálogo social y en tal sentido el Presidente Iván Duque dio relevancia a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, siendo el único presidente de la República que ha asistido a sesiones de esta instancia tripartita. En el año 2018, justamente con presencia del Señor Presidente, se concertó el salario mínimo vigente para el año 2019. Esta instancia constitucional también concertó el salario mínimo vigente para el año 2022, con un incremento del 10.07% equivalente a $1.000.000 pesos. Así mismo, el auxilio de transporte fue incrementado con el mismo porcentaje resultando un aumento de $117.172 pesos para el 2022. Dicho incremento ha sido el más alto en los últimos 50 años, al alcanzar un incremento real del 4.45% teniendo en cuenta que la inflación para el 2021 fue de 5.62% de acuerdo con lo publicado por el DANE. En relación con las Subcomisiones temáticas y con el firme propósito de promover y fortalecer el diálogo social, se convocaron a las Subcomisiones, para seguir construyendo de manera conjunta acciones y políticas en torno a las necesidades del mercado laboral. Por ejemplo, la mesa de seguimiento a la implementación del convenio 189 de la OIT relativo a trabajo doméstico, se han realizado cumplimientos en materia de formalización, divulgación, formación en el marco de un plan de choque concertado entre las partes que da cuenta de las necesidades en materia laboral del sector doméstico. Desde lo público, el 19 de agosto de 2021 se firmó el Acuerdo Nacional Estatal 2021 por vigencia de 2 años con 527 puntos de los cuales 298 fueron acordados y 229 no acordados. Dicho Acuerdo fue firmado por 19 organizaciones sindicales negociadoras entre centrales, confederaciones y federaciones que representan a las y los trabajadores del sector público, dichas organizaciones fueron: CUT, CGT, CTC, CSPC, CNT, CTU USCTRAB, UTC, UTRADEC, FENALTRASE, FECOTRASERVIPÚBLICOS, FEDEUSCTRAB NACIONAL, FEDEUSCTRAB ESTATAL, FEDEUSCTRAB AMBIENTAL, PROPAIS, FEDEASONAL, FECOSPEC, FENALTRAESP, FECOSPEC y ÚNETE.

En tal sentido, este Gobierno ha suscrito dos acuerdos nacionales estatales con las organizaciones antes mencionadas, el del año 2019 y el de 2021 el cual refleja el cumplimiento no sólo del convenio 151 con la OIT sino el compromiso de fortalecer el diálogo social. Dentro de los acuerdos más representativos fue la concertación del incremento salarial para los empleados públicos, acordando un incremento de IPC 2020 (1.61%) + 1 punto porcentual para el año 2021 equivalente a un total de 2.61% y para 2022, se acordó un incremento de IPC 2021 + 1.64 puntos porcentuales equivalente a 7.26%. El Acuerdo Nacional Estatal 2021 beneficia a 1.200.000 empleados públicos donde contribuirá con mejores condiciones laborales tales como la

remuneración y los procesos de formalización en las 37 entidades priorizadas en el marco de los Acuerdos suscritos. Grado de cumplimiento 100%.

vii. "Creará estrategias para garantizar la participación y el ejercicio del diálogo social en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, las subcomisiones departamentales y las subcomisiones temáticas". Durante el cuatrienio se creó la estrategia de acciones frente a la pandemia Covid 19 para fomentar las buenas relaciones laborales con el fin de mantener los puestos de trabajo y se fortaleció por medio de la Comisión Permanente de Política Salariales y Laborales, la estrategia de los planes de diálogo social en las 33 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL, distribuidas en 32 Departamentos y 1 en el Distrito Capital de Bogotá. En desarrollo de estas estrategias se logró la discusión y aprobación tripartita de 30 planes de diálogo social en el marco de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - SDCPSL. Además, durante el cuatrienio se atendieron a nivel nacional aproximadamente 204 conflictos colectivos y se llevaron a cabo más de 531 mesas de diálogo social. Grado de cumplimiento 100%.

viii. "Impulsará procesos formativos para fortalecer el diálogo social y el tripartismo y establecerá estrategias de comunicación centradas en el reconocimiento de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva". En relación con los procesos formativos en diálogo social y de derecho de asociación, la Subdirección de Promoción de la Organización Social en el marco del Plan Progresivo de Protección Social, durante el presente cuatrienio y al 31 de diciembre de 2021, ha formado en más de 277 municipios PDET, a entidades públicas, empresarios, trabajadores, líderes sociales, estudiantes de 10º y 11º de bachillerato y ciudadanía en general. De otra parte, como establecimiento de estrategias de comunicación, la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos de la OIT - CETCOIT, se ha constituido como un referente positivo del diálogo social, siendo una herramienta básica en los procesos de conciliación y de evolución en su contenido, metodología y los propósitos. En este contexto, se logró bajo mecanismos de conciliación, promover los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, hasta encontrar las coincidencias que permitieron tejer los acuerdos en las distintas sesiones, logrando suscribir desde el 2018 a diciembre de 2021, 68 actas de acuerdo, como resultado del tratamiento y seguimiento de 277 sesiones realizadas. Grado de cumplimiento 90%.

ix. "Adoptará las medidas pertinentes para regular la multiafiliación y fragmentación sindical.". En el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Política Salariales y Laborales, en sesiones desarrolladas en el segundo semestre de 2019, el Gobierno Nacional presentó a esta instancia tripartita, la propuesta modificatoria del Decreto 089 de 2014. Esta propuesta fue objeto de observaciones por parte de la Andi, Asobancaria, Acopi, Sac y la CUT las cuales serán tenidas en cuenta para complementar la propuesta inicial y presentarla en un nuevo documento a la citada comisión. Grado de cumplimiento 90%.

x. "Implementará la Metodología de Planeación Estratégica, definiendo sectores económicos críticos (sean o no pertenecientes a la economía informal) y formas atípicas de empleo, que involucre la conformación de equipos interinstitucionales, con la participación de empleadores y trabajadores". Mediante memorando 1422 de 29 enero de 2021, se dan lineamientos plan integral de inspección

2021 basados en las líneas, objetivos y principios enmarcados en la resolución 345 de 2020. Mediante memorando 4665 de 30 marzo de 2021. Se da alcance al memorando 1422 y que especifica un comparativo de los sectores económicos ya definidos en el memorando del plan integral de inspección y los sectores económicos según informe Mapa Territorial de Riesgo de Conflictividad laboral 2019 - 2020 que se conforman de acuerdo con los índices de riesgo de cada variable, según fuente de datos de la Subdirección de Gestión Territorial. Mediante memorando 18166 de 12/11/2021 se dan lineamientos de planeación en acciones de inspección a sectores priorizados. En atención a la relevancia de los compromisos laborales adquiridos por el Gobierno de Colombia con ocasión del Acuerdo de Promoción Comercial entre Estados Unidos y Colombia, es necesario reiterar y ampliar los lineamientos dados sobre las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control a los empleadores de los sectores exportadores priorizados: Floricultor, azucarero, palmicultor, minero y portuario. Las direcciones territoriales y oficinas especiales han de identificar cuáles empresas desarrollan las actividades económicas arriba referidas, dentro de su jurisdicción, con el fin de planear y ejecutar las acciones de inspección. Grado de cumplimiento 100%.

xi. "Robustecerá los sistemas de información y las plataformas tecnológicas de Inspección, Vigilancia y Control disponibles en el ministerio y se implementará la plataforma relativa al archivo sindical". Para dar cumplimiento a este compromiso se realizaron las siguientes acciones: **a)** Se implemento la versión inicial del Sistema de Información de Archivo Sindical, el cual se encuentra publicado en la url: http://sias-archivosindical.mintrabajo.gov.co/Autenticacion/Login? y está disponible para uso de las Organizaciones Sindicales nuevas de grado , **b)** Se realizaron 47 mejoras a nivel funcional y técnico y adicional a esto se realizaron actividades de depuración de data y mantenimiento de infraestructura asignada al sistema de información SISINFO, y **c)** La subdirección de Gestión Territorial presento el proyecto de nueve mejoras en tres componentes y con la migración del gestor se han realizado 132 reuniones en la presente vigencia realizando las pruebas de producción y seguimiento, en el primer trimestre se realizaron 20 reuniones, en el segundo trimestre 15 reuniones, en el tercero 28 reuniones y en el cuarto trimestre 69 reuniones. Llevando con éxito la mejora y socialización a 122 funcionarios del Ministerio de Trabajo. Grado de cumplimiento 100%.

xii. "Ampliará el Sistema de Inspección Móvil con énfasis en sectores críticos y territorios de difícil acceso, especialmente en los territorios rurales e implementará una estrategia para fortalecer las competencias de los inspectores de trabajo". Desde el año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2021, el Ministerio del Trabajo adelanta un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo Móvil. Cuyo objetivo es el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo con especial énfasis en el sector rural. Grado de cumplimiento 30%.

xiii. "Junto con el Sena y otras entidades del Gobierno Nacional, implementará estrategias efectivas para la imposición de sanciones y el recaudo de recursos provenientes de dichas sanciones." El Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Subdirección de Gestión Territorial conformó un grupo de funcionarios encargados del seguimiento de las sanciones impuestas y ejecutoriadas, así como de velar por el cumplimiento de las directrices emanadas de la Dirección de IVC. De igual manera se realiza monitoreo sobre el envío a los fondos de destino de las sanciones que han cobrado

firmeza a fin de aumentar la efectividad en el recaudo de las mismas. Finalmente se cumplió con la entrega de los informes requeridos por el grupo de contabilidad del Ministerio de Trabajo referente a las sanciones ejecutoriadas con destino a FIVICOT. Grado de cumplimiento 100%.

3.5.3 Objetivo 3 Crear el Subsistema de Formación para el Trabajo. El sector trabajo tiene asignados ocho compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. "Crear el Subsistema de la Formación para el Trabajo ……" Se creó el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y su Aseguramiento de Calidad - ACFT en Colombia mediante la expedición del Decreto 1650 de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad". Porcentaje de cumplimiento 100%.

ii. "El Gobierno nacional, con el liderazgo del Min Educación y del MinTrabajo, establecerá la estructura, las condiciones y mecanismos del Subsistema de formación para el trabajo…" Se publicó en la página web del Ministerio del Trabajo el proyecto de Resolución reglamentaria del Decreto 1650 "por la cual se establece el procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo", para que los interesados envíen sus comentarios. Porcentaje de cumplimiento 70%. Una vez se expida la resolución, se iniciará la implementación en el marco de las competencias del Ministerio del Trabajo.

iii. "Se establecerá, en coordinación con MinTrabajo y Min Educación, un marco normativo claro ,……". Se creó el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y su Aseguramiento de Calidad - ACFT en Colombia mediante la expedición del Decreto 1650 de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad". Porcentaje de cumplimiento 100%

iv. "Para la inspección y vigilancia de la oferta (instituciones y programas) ETDH, MinTrabajo y Min Educación trabajarán coordinadamente en el diseño de mecanismos que aseguren la inspección y vigilancia, con transparencia, agilidad y eficiencia". 100% Acompañamiento para las trayectorias completas en educación superior" (2021) liderado por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), encuentro de la mesa técnica nacional en salud mental, orientada a coordinar acciones específicas con el ministerio del trabajo. La inspección del trabajo en la promoción de entornos saludables para los trabajadores como mecanismo de protección de la salud mental. Porcentaje de cumplimiento 100%

v. "MinTrabajo diseñará la estructura y el funcionamiento de un subsistema de evaluación y certificación de competencias de los trabajadores con diverso nivel de habilidades. ….." Entre el 9 al 26 de diciembre de 2021 se publicaron en la página web del Ministerio del Trabajo, los Proyectos de decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias – SECC - como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)" y "Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título

6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)", para recepción de comentarios del público en general. Porcentaje de cumplimiento 70%. Pendiente de lograr la expedición de los decretos del Subsistema de Evaluación y Certificación de competencias – SECC y del Reconocimiento de Aprendizajes Previos – RAP.

vi. "MinTrabajo reglamentará el subsistema de normalización de competencias, de acuerdo con las necesidades del SNC". Se desarrollaron rondas de construcción y validación interinstitucional del Proyecto de decreto "Por el cual se adiciona el capítulo 10 al título 6 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Normalización de Competencias-SsNC". Porcentaje de cumplimiento 30%. Pendiente lograr la expedición del decreto del Subsistema de normalización de competencias – SsNC

vii. "MinTrabajo direccionará y promoverá la gestión y formación por competencias en ámbitos empresariales". Desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se promueve la gestión y formación por competencias en ámbitos empresariales para lo cual se ha avanzado en: **a)** Rediseño e implementación del programa Estado Joven a través de la séptima convocatoria en el segundo semestre de 2021 que permitió beneficiar a 1.245 jóvenes entre los 15 a 28 años de edad, y ejecución y cumplimientos en la 8va convocatoria que iniciará su ejecución en el I semestre de 2022 que busca beneficiar a 1.100 jóvenes, **b)** Promoción y socialización del mecanismo de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE con el sector productivo. En este sentido se inició la implementación de Resolución 0491 de 2020 y Resolución 2605 de 2020 para el tema de Formación en Espacios Confinados y se expidió la Resolución 4272 de 2021 el 27 de diciembre de 2021, cuya vigencia con periodo de transición de 6 meses es a partir del 27 de junio de 2022, y **c)** En el marco de la Alianza del Pacífico con el liderazgo de Nestlé y el Gobierno de Colombia, por medio del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y la Consejería Presidencial para la Juventud - Colombia Joven, se propuso la creación de un ejercicio articulado para diseñar e implementar programas tecnológicos y tecnólogos en modalidad dual, como un esquema de aprendizaje y desarrollo de habilidades laborales en el cual las empresas y las Instituciones de Educación Superior actúan de forma conjunta y concertada. En este sentido, se tiene manual operativo de este ejercicio piloto y se participó en la construcción del programa denominado "Tecnología en Gestión de Desarrollo de Software y Analítica de Datos" en la modalidad dual virtual, para contribuir en el cierre de brechas de capital humano, permitiendo la creación de procesos de reactivación económica. Porcentaje de cumplimiento 80%. Pendiente terminación de la ejecución de la 8 convocatoria del programa Estado Joven, así como el lanzamiento y ejecución de la 9na convocatoria del programa y diseño de la estrategia de fomento para la participación de las empresas en la formación dual en alianza con EuroSociAL+.

viii. "MinTrabajo, en coordinación con el SENA, implementará acciones que permitan el acceso a la formación y la certificación de competencias de la población migrante, independiente de su condición migratoria.". Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo reporta que está garantizado el acceso de la población migrante en condición migratoria regular a la totalidad de la

oferta del SENA a nivel nacional. Por su parte el SENA reporta que, en línea con el modelo estratégico de la entidad, centrado en los usuarios este caso los migrantes, el SENA diseñó una ruta de atención para esta población con dos líneas de acción o puertas de entrada: a) Oferta Institucional – servicios contemplados en el Sistema Integrado de Gestión: Formación profesional, certificación de competencias, intermediación laboral, emprendimiento- asesoría-, done la Agencia Pública de Empleo es el punto de encuentro de la formación, certificación de competencias y la intermediación para cerrar el ciclo y orientar los migrantes a la búsqueda de empleo formal., b) Alianzas: toda la gestión de articulación interinstitucional con entres públicos, privados y externos.

En el Periodo Comprendido entre el Agosto 2018 - Diciembre de 2021, el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, con el objetivo de atender las necesidades para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas migrantes ha certificado a 7.641 migrantes en áreas como gestión administrativa, mercadeo, procesamiento de alimentos, turismo, construcción e infraestructura, entre otras. Asimismo, este grupo ha venido trabajando en el fortalecimiento de alianzas con entidades a nivel nacional e internacional que permitan ampliar la atención a esta población, logrando a la fecha alianzas estratégicas con OIT, PNUD, Consejería para la equidad de la mujer y ADCI - VOCA. En el 2021, se realizó la primera CERTIFICATON para población migrante en la que se inscribieron más de 5.454 personas y en la que se gestión a través de la OIT recurso humano para la atención de 900 migrantes inscritos en la convocatoria.

Adicionalmente, en coherencia con los compromiso registrados en el CONPES 3950 el SENA cumplió ya al meta otorgar cupos a población migrante superando la meta de 40 cupos, llegando en 2021 a otorgar más de 56 mil cupos de formación complementaria con una inversión superior a los 4 mil millones de pesos. Así mismo se ha venido ejecutando acciones de sensibilización, asesoría y entrenamiento a través de los Centros de Desarrollo Empresarial SBDC - SENA a la población migrante desde Venezuela regular para apoyar la estructuración de sus ideas de negocios. Porcentaje de cumplimiento 100%. Esta acción se realizará ejecutando en la duración del CONPES 3950 de 2018 "Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela"

3.5.4 Objetivo 4. Generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuna e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad. El sector trabajo tiene asignados nueve compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. “Se fortalecerá técnica y estructuralmente al MinTrabajo como regulador y diseñador de las políticas activas y pasivas del mercado laboral”. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar reporta que con el fin de hacer más eficiente la gestión del SPE y su Red de Prestadores, se reglamentó el Artículo 195 de la Ley 1955 de 2019 mediante la expedición del Decreto 1823 del 31 de diciembre de 2020 con el objeto regular el marco de intervención de política pública del mercado de trabajo para la inclusión laboral, orientado al fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo; como consecuencia de esta reglamentación, se expidió la Resolución 2232 de 2021 por la cual se deroga la Resolución 3999 de 2015 y se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo. Igualmente, el Ministerio del Trabajo expidió la resolución 2047 de 2021 por la cual se modifica los artículos 2 y 5 de la Resolución 2605 de 2014, relacionada con el registro de vacantes por parte de los empleadores ante la Unidad

Administrativa del Servicio Público de Empleo y su red de prestadores. Se expidió la Resolución 1930 de 2021 por medio del cual se modificó el artículo 2 de la Resolución 1481 de 2014 con el fin de permitir a los prestadores privados la posibilidad de tener dentro de su objeto otros servicios distintos a los servicios de gestión y colocación para reclutar o colocar mano de obra en el extranjero. El grado de cumplimiento es del 90%. Se ha venido dando cumplimiento, para la vigencia 2022 se tiene previsto proyectar la reglamentación del Art. 31 Ley 1636.

ii. "MinTrabajo, junto con la UAESPE, establecerán estándares mínimos de servicios y desarrollarán un modelo de asistencia técnica a la red de prestadores que promueva su articulación y cooperación.". Para la imposición de las sanciones de que trata la Ley 1636 de 2013, será competente el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control en los términos de lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013 y se seguirá el procedimiento establecido en el Capítulo III del Título III del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Porcentaje de cumplimiento 100%

iii. "MinTrabajo y la UAESPE asegurarán la capacidad del sistema de información del servicio público de empleo,….." El Ministerio del Trabajo promovió el documento CONPES 3974 de octubre de 2019, donde se emitió concepto favorable a la Nación para contratar un empréstito externo con la Banca Multilateral hasta por USD20 Millones para fortalecer Políticas de Empleo a nivel nacional y que cuenta con dos grandes componentes, que se tienen previsto ejecutar en un horizonte de hasta 5 años. Uno de los grandes componentes se refiere al desarrollo e implementación de un nuevo sistema de información del Servicio Público de Empleo, para mitigar los problemas de inserción laboral relacionados con las asimetrías de información y los altos costos de transacción que enfrentan tanto los buscadores y empleadores. La unidad coordinadora está a cargo del Ministerio del Trabajo, desde el GPAE se cumplió al 100% en la medida de que se garantizó los recursos presupuestales a través de un empréstito proyecto de inversión y marco jurídico para la creación del nuevo SISE. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iv. "MinTrabajo y el DNP rediseñarán el MPC". La Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante con la finalidad de articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo, El MPC, incluye el acceso a los siguientes beneficios (artículo 11 de la Ley 1636 de 2013):a) Los aportes al sistema salud y pensión, b) La transferencia económica equivalente a 2 SMMLV durante 3 meses (artículo 6 del decreto 488 de 2020), mientras permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica. En la vigencia 2021 se beneficiaron 181,012 personas con el Mecanismo y un monto superior a los 395 mil millones de pesos. Porcentaje de cumplimiento 99.98%. El Decreto Legislativo 488 sigue entregando la transferencia económica de 2 SMMLV hasta tanto perdure la emergencia, se tiene el Proyecto de Ley que cruza en el congreso para que esta transferencia sea permanente.

v. "MinTrabajo, con el apoyo de la UAESPE y el DPS, diseñará e implementará un modelo de servicios para la inclusión laboral de personas y grupos poblacionales con barreras para la empleabilidad". El Ministerio del Trabajo en articulación con la UAESPE diseñaron y socializaron la "Guía del Modelo de Inclusión laboral". Por otro lado, el Ministerio del Trabajo entregó a la UAESPE los siguientes documentos que aportan al análisis de barreras del modelo de inclusión

laboral: a) Análisis de barreras a la empleabilidad, sobre posibilidades de vinculación laboral en MiPymes de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado en las ciudades de Medellín, Barranquilla y Cali Estudios y Matriz con OIT, 2020, b) Matriz de barreras Mipymes (Interseccionalidad, mujeres, jóvenes, victimas y personas con discapacidad), 2020, c) Lineamientos para adaptar la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo para el sector rural, 2020, d) Matriz de barreras de empleabilidad del sector rural (Barreras transversales, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población víctima del conflicto armado, indígena y afrodescendiente) 2020.

Por su parte, la UAESPE en cabeza del Ministerio del trabajo elaboró las siguientes estrategias de inclusión laboral para cerrar las brechas y mitigar las barreras de acceso al mercado laboral formal de poblaciones que presentan más dificultades: **a)** Estrategia de inclusión laboral para Personas con Discapacidad**, b)** Estrategia de inclusión laboral para Grupos Étnicos, **c)** Estrategia de inclusión laboral con Enfoque de género, **d)** Estrategia de inclusión laboral para Migrantes provenientes de Venezuela, **e)** Estrategia de inclusión laboral para Víctimas del conflicto armado, **f)** Estrategia de inclusión laboral para jóvenes, **g)** Estrategia de inclusión laboral para adultos mayores, y **h)** Estrategia de inclusión laboral veteranos de la fuerza pública. Porcentaje de cumplimiento 100%.

vi. “MinTrabajo promocionará incentivos tributarios y no tributarios que impacten el modelo de inclusión laboral y realizará el seguimiento de los resultados generados en coordinación con las entidades competentes como la DIAN.”. El Ministerio del Trabajo en articulación con el DPS y la DIAN diseñaron y socialización de la "Cartilla: BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA GRUPOS VULNERABLES" como herramienta que aporta a la mitigación de las barreras que enfrenta la población en situación vulnerable para ingresar al mercado laboral colombiano, contiene más de 20 incentivos tributarios para la generación de empleo a grupos vulnerables, beneficios fiscales los cuales deben darse a conocer entre los contribuyentes, agentes retenedores y declarantes, en especial, por todos los ciudadanos, quienes deben informarse de los requisitos para la correcta aplicación de tales beneficios, según la normativa que los regula y su razonabilidad del buen uso para el cual fueron creados, la utilización de los beneficios tributarios contribuye al desarrollo económico y social de nuestro país. Se realizó la socialización en diferentes eventos virtuales en los que participaron la red de prestadores del servicio público de empleo, gobernaciones y alcaldías de todo el territorio nacional. Adicionalmente desde el Ministerio del Trabajo hizo entrega de la Cartilla de beneficios tributarios a 32 direcciones territoriales de manera física. Porcentaje de cumplimiento 100%.

vii. “MinTrabajo y la UAESPE darán los lineamientos y pondrá en marcha una estrategia para consolidar el relacionamiento del SPE con el sector productivo, principalmente las Mipymes, para posicionar esta política pública como una herramienta para impactar la competitividad y la inclusión social en las organizaciones”. El Ministerio del Trabajo socializó la Guía del modelo de inclusión laboral en los 32 departamentos, 36 direcciones territoriales y 170 municipios PDET, la cartilla de beneficios tributarios y demás reglamentación expedida que permite fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Porcentaje de cumplimiento 100%.

De otra parte, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público desarrolló las siguientes actividades: **a)** Se llevó a cabo el estudio del arte (documentos e instrumentos) que han sido construidos desde la Unidad del SPE y con el apoyo de otros actores para la Gestión Empresarial, dentro de la ruta de empleabilidad que realiza la red de prestadores, **b)** Con Eurosocial el desarrollo de un programa de Gestión, formulación y establecimiento de acuerdos para desarrollar el proyecto con cooperación "Plan de Relacionamiento y Atracción de empresarios". Esta propuesta de acción fue enviada a la dirección para aprobación, con el fin de remitir a Eurosocial y firmar la Carta de Acuerdo entre las dos entidades para su ejecución, **c)** Se firma la carta de intención interinstitucional con Eurosocial para desarrollar el proyecto de "Plan de Relacionamiento y Atracción de empresarios", la cual es enviada a Dirección de la Unidad del SPE para su respectiva firma, **d)** Elaboración del documento metodológico del Plan de Relacionamiento con Empresarios por parte del equipo técnico de la estrategia, y **e)** Se desarrollan continuas mesas técnicas con el fin de definir la estructura del Plan de Relacionamiento que se ajuste a las necesidades de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, teniendo en cuenta cada una de sus particularidades y las del territorio.

viii. "El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, en conjunto con los entes territoriales correspondientes, desarrollará una política para promover el desarrollo económico y la generación de empleo en las ciudades que presenten las mayores tasas de desempleo" El Ministerio del Trabajo definió un programa de empleo temporal, sin embargo no se dio priorización para incluir su financiación con recursos de PGN en la Ley de Inversión Social. 100%

ix. "MinTrabajo y la UAESPE promoverán la gestión ordenada de la migración laboral y la movilidad regional mediante servicios y procesos de gestión y colocación de empleo". El Ministerio del Trabajo para promover la movilidad laboral expidió la Resolución 1930 de 2021, por medio de la cual se modificó el artículo 2 de la Resolución 1481 de 2014, con el fin de permitir a los prestadores privados la posibilidad de tener dentro de su objeto otros servicios distintos a los servicios de gestión y colocación para reclutar o colocar mano de obra en el extranjero. Adicionalmente, se cuenta con proyecto de Resolución para la actualización integral de la Resolución 1481 para permitir a los prestadores reclutar mano de obra extranjera. Porcentaje de cumplimiento 80%. Se avanzará en las mesas técnicas para culminar el proceso de reglamentación.

De otra parte, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo Bajo el liderazgo de la Unidad del SPE, realizó inclusión en el encuentro ministerial en apoyo al Proceso de Quito "La integración socioeconómica de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en América Latina y el Caribe" de la recomendación efectuado el 13 de noviembre de 2019, para discutir cumplimientos y desafíos de la integración socioeconómica de personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela, en la región de América Latina y el Caribe, de la recomendación 8 "Promover la iniciativa de Integración de los Servicios Públicos de Empleo de la Región de América Latina y el Caribe entre los países interesados, cuya primera reunión se realizaría en Colombia en el primer trimestre de 2020. Igualmente desarrolló dos nuevos estudios aportados por OIM y OIT: 1. Diseño, levantamiento de requerimientos, construcción y documentación de la arquitectura de la solución para la Integración Regional de los Servicios Públicos de Empleo, iniciativa de la OIT, en especial de la bolsa de vacantes binacional entre Colombia y Ecuador, aplicando los

lineamientos de arquitectura empresarial, patrones de diseño y requerimientos no funcionales y 2. Definición, proposición y ejecución de acciones de carácter jurídico para dinamizar la interconexión y difusión de vacantes y hojas de vida del Servicio Público de Empleo (SPE) de Colombia en el marco de la Estrategia de Integración Regional de los SPE -Ruta de Movilidad Internacional de Trabajadores- con Ecuador y otros países de la región. Estas buscan dar mayores fundamentos jurídicos para el intercambio de vacantes de la Unidad del SPE y el diseño tecnológico que permita la operatividad e interconexión tecnológica de una bolsa de vacantes binacional con el coste de la plataforma para la bolsa regional de vacantes. Firma del Memorando de Entendimiento el 17 de septiembre de 2021 en Quito, Ecuador entre Min Trabajo Ecuador y la Unidad del SPE de Colombia para fortalecer el intercambio de vacantes para la bolsa binacional, efectuada, lo cual exalta el compromiso de los países para dar continuidad al proyecto de integración regional de los SPE.

3.5.5 Objetivo 5. Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno. El sector trabajo tiene asignados seis compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. "Bajo las orientaciones de la Mesa de Equidad, DPS, MinTrabajo, MinCIT y el DNP identificarán y desarrollarán lineamientos de ajuste a la oferta de emprendimiento del Gobierno nacional, individuales y asociativos, con énfasis en población vulnerable en zonas urbanas". La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias identificó en desarrollo de la metodología Arco que busca la optimización y articulación de la oferta de instrumentos de política pública para la competitividad y la innovación dos instrumentos de oferta institucional, la UAEOS ha reportado oportunamente información de los dos instrumentos identificados Programa Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria y Programa Integral de Intervención en el aplicativo denominado Innovamos, herramienta interactiva que consolida la oferta de programas y convocatorias del gobierno nacional en competitividad e innovación. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se dará continuidad a la actualización de la información en el aplicativo Innovamos y se revisarán y analizarán cada una de las recomendaciones realizadas por DNP, presidencia al respecto.

ii. "MinTrabajo y la UAEOS, en coordinación con MinCIT, promoverán emprendimientos asociativos solidarios y el cooperativismo, mediante el desarrollo de las dimensiones social, económica, ambiental, cultural y política, según las estrategias desarrolladas en el objetivo 6." La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, durante las vigencias 2019, 2020 y 2021 promovió 1200 emprendimientos asociativos solidarios, mediante el desarrollo de las dimensiones social, económica, ambiental, cultural y política, beneficiando directamente a más de 20 mil personas. Además, se implementa el programa integral de intervención, promueve las prácticas solidarias, impulsando la generación de recursos económicos y fortaleciendo la gobernabilidad; adelantando jornadas de capacitación, asistencia técnica y entrenamiento en su proyecto productivo en procesos de creación y fortalecimiento de organizaciones solidarias . Los procesos de fomento en vigencia 2021 se adelantaron en 24 departamentos y en 157 municipios, de los cuales 38 son territorios PDET contribuyendo a la estabilización de la paz, el 31% de los emprendimientos dinamizados son liderados por mujeres.

Los programas y estrategias de la Entidad están dirigidos a poblaciones rurales, reincorporadas, víctimas, mujeres, afro, raizales e indígenas, entre otras, y pretenden impulsar, a través del modelo asociativo solidario, el desarrollo de las regiones, con un enfoque humano que centra su atención en las personas sin dejar de lado la importancia de la generación de ingresos, la satisfacción de sus necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida. Igualmente se trabajó conjuntamente con MINCIT y Mintrabajo el articulado y la socialización de la ley 2069 de 2020 y su reglamentación en lo que compete a la Economía Solidaria. El 27 de septiembre de 2021, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), aprobó el documento de política pública para el desarrollo de la economía solidaria, que permitirá fomentar el modelo, y que convertirá a las organizaciones solidarias en actores claves para la generación de ingresos, emprendimiento y productividad. El CONPES 4051 fue construido de manera conjunta y participativa por el Gobierno Nacional y gremios del sector solidario desde la Comisión Intersectorial de la Economía Solidaria, conformada por la Vicepresidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación DNP, la UAEOS, Superintendencia de Economía Solidaria, Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), Asociación Nacional de Fondos de Empleados (Analfe) y Conamutual. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se fomentarán 400 emprendimientos asociativos solidarios para completar el 100% de la meta del cuatrienio.

iii. "l Sena fortalecerá sus programas de emprendimiento…" El Servicio Nacional de Aprendizaje, durante agosto 2018 y diciembre 2021, con el modelo de atención del programa SENA Emprende Rural se ha logrado: **a)** 654.508 cupos de formación impartidos para el fomento del emprendimiento y la empleabilidad rural a través de 24.298 cursos complementarios. De estos cupos de formación, 324.438 se impartieron en municipios rurales y rurales dispersos (49,6%), **b)** 12.959 iniciativas productivas rurales creadas con enfoque de mercado o de seguridad alimentaria. De estas iniciativas productivas, 6.690 se crearon en municipios rurales y rurales dispersos (51,6%), y **c)** 9.153 unidades productivas rurales fortalecidas empresarialmente. El modelo de intervención del programa SENA Emprende Rural, seguirá implementándose en 2022 lo que permitirá seguir aportando al cumplimiento de los objetivos establecidos. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iv. "La Red Nacional de Tecnoparques del Sena se enfocará hacia el sector productivo para la aceleración de proyectos ….." El Servicio Nacional de Aprendizaje ha continuado con el fortalecimiento de los Tecnoparques a nivel Nacional. Actualmente existen 18 Tecnoparques en 12 Departamentos. Durante el 2021, los Tecnoparques desarrollaron 1.804 proyectos de base Tecnológica (PBT) con reconocimientos importantes, de los cuales 431 llegaron a TRL 7-8. Adicionalmente, los Tecno Parques vienen implementado las recomendaciones formuladas bajo la Metodología de Articulación para la Competitiva ARCO- con el fin de potenciar la atención a sus usuarios, y la articulación con otros instrumentos a nivel interno y externo. Se continua con las gestión de implementación de recomendaciones bajo la Metodología ARCO. Porcentaje de cumplimiento 100%.

v. "El sector trabajo priorizará en los municipios rurales y rurales dispersos, y en coordinación con Min Agricultura y MinCIT y sus respectivas entidades adscritas y vinculadas, iniciativas de industria …." El Servicio Nacional de Aprendizaje, para el periodo comprendido entre agosto de 2018 a

diciembre de 2021, los grupos de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT), han aportado para el cumplimento de este objetivo con las siguientes acciones: **a)** Desde Grupos de Gestión de Competencias Laborales en el periodo señalado se han elaborado/actualizado 64 NSCL relacionadas con el Sector Agro. A la fecha se tiene disponibles 221 NSCL relacionadas con el sector para ser utilizadas para el diseño de programas de Formación Profesional y Procesos de Evaluación y Certificación de Competencias, **b)** Desde el Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, en el periodo señalado se han certificado más de 42.000 personas, expidiendo más de 52500 certificaciones en competencias relacionadas a el sector Agro, en áreas como Producción pecuaria, producción Agrícola, Palma de Aceite, Floricultura, Agroindustria del Banano, entre otras. Para lo anterior se ha contado con aliados estratégicos en territorios priorizados por este sector como Fedegan, Fenavi, Fedepalma, Fedepanela, Mesas Sectoriales relacionadas con el sector, entre otros**, c)** Desde PFCE en el periodo señalado, se ejecutaron 167 acciones de formación relativas a Temáticas del Sector Agro y a fines, beneficiando a 28.719 trabajadores en todo el territorio nacional, de los cuales, 14.647 trabajadores corresponden al género femenino (51%). A pesar de no haber un trabajo coordinado entre entidades, durante agosto 2018 y diciembre 2021, el programa SENA Emprende Rural con su modelo de intervención para el fomento del emprendimiento rural ha logrado la creación de 12.010 iniciativas productivas rurales en los sectores agroalimentarios, turismo y servicios asociados que aportan a la dinámica productiva de las regiones. De estas iniciativas productivas, 6.256 se crearon en municipios rurales y rurales dispersos (52,1%). Porcentaje de cumplimiento 90%. El 10% restante por el cumplimiento corresponde a las acciones proyectadas por los grupos de la DSNFT a desarrollar en el 2022 para la atención del sector agro, según metas establecidas al interior de la entidad (PEI 2019 - 2022 SENA). El modelo de intervención del programa SENA Emprende Rural, seguirá implementándose en 2022 lo que permitirá seguir aportando al cumplimiento de los objetivos establecidos.

De otra parte, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias reporta que mediante Resolución 2950 de 2020, el Ministerio de Trabajo aprobó El Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural -Planfes-, se diseñó para responder a los compromisos derivados del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, en especial aquellos que plantean el modelo de Economía Solidaria como una alternativa práctica y de resultados probados en la solución de las principales problemáticas del conflicto; y que forma parte de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral acordada. El Planfes atiende al criterio del Acuerdo para… "Estimular diferentes formas asociativas de trabajo de, o entre, pequeños y medianos productores y productoras, basadas en la solidaridad y la cooperación, que promuevan la autonomía económica y la capacidad organizativa, en especial de las mujeres rurales, y que fortalezca la capacidad de acceder a bienes y servicios, la comercialización de sus productos y en general a mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y de producción". Durante las vigencias 2019 a 2021 el Planfes se ha implementado en 288 municipios rurales de los cuales 154 son municipios PDET así mismo la Entidad junto con otras entidades de gobierno nacional implementó: a) la Estrategia de Compras Públicas Locales para dinamizar la economía local y la agricultura campesina familiar y comunitaria, a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias con destino a los programas de alimentación pública del país, la UAEOS de la mano de otras entidades implementa la estrategia de Compra Públicas Locales, que fomenta el desarrollo integral de la economía local

en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias, convirtiéndolas en proveedores de los programas sociales de las entidades del Estado, con lo que las dos partes ganan: por un lado las organizaciones solidarias aseguran la venta sin intermediarios y por el otro, las instituciones del Estado reciben productos de calidad a mejores precios, contribuyendo con este proceso al comercio justo. de 2019 a 31 de diciembre de 2021 se reportan más de 31 mil millones de pesos en acuerdos comerciales beneficiando a más 800 organizaciones solidarias en los 32 departamentos del país, b) Mercados Campesinos Móviles Solidarios esta iniciativa nace como un mecanismo de apoyo a la agricultura familiar a raíz de la emergencia sanitaria y las disposiciones del Gobierno nacional de cuarentena obligatoria, que a la fecha ha permito la venta indirecta de más de 85 mil mercados frescos y de excelente calidad, beneficiando a campesinos con la compra directa de sus cosechas a precios justos y sin necesidad de intermediarios. La Uaeos aportó en la construcción de los planes sectoriales: Plan de Comercialización y Plan de generación de Ingresos liderados por Min agricultura. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se dará continuidad a la implementación del Planfes, así como las estrategias de Compras Públicas Locales y Mercados Campesinos Móviles Solidarios.

vi. “Para promover la creación de esquemas asociativos, Min Agricultura y la UAEOS revisarán la normatividad, los trámites y los costos para la constitución de las cooperativas y las asociaciones de productores ….” Durante la vigencia 2020 el Gobierno nacional expidió la Ley 2069 de 2020 la cual tiene por objetivo: "Establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad. Dicho marco delineará un enfoque regionalizado de acuerdo con las realidades socioeconómicas de cada región". La Uaeos participó activamente de las mesa institucionales para su reglamentación, porque la ley contempla la modificación a la constitución de asociaciones mutuales y cooperativas, que incluye reducción de trámites y de costos. Durante la vigencia 2021 el gobierno nacional expidió el Conpes 4051 de 2021 " Política Pública para el desarrollo de la Economía Solidaria", en el cual se contempla elaborar un estudio sobre las disposiciones normativas de carácter nacional e internacional y que desde la práctica de derecho comparado, que contribuyan con la modernización del régimen económico cooperativo del país y realizar las recomendaciones, .que permitirán presentar las propuestas de actualización normativa del sector solidario en las próximas vigencias. La Uaeos cuenta con una operación estadística certificada por el DANE sobre el registro de ESALES, que permite conocer el universo de las organizaciones solidarias, se cuenta con un convenio suscrito con Confecámaras, quienes comparten mensualmente las bases de datos del Rues, actividad que se ha venido desarrollando y que le ha permitido a la Entidad contar con información estadística del universo del Sector Solidario y publicar los registros estadísticos en la página web. Durante la vigencia 2020 se realizaron mesas de trabajo con Confecámaras y la Superintendencia de Industria y Comercio para revisión de anexos de formulario Rues que permitieran identificar la información estratégica que se requiere de las organizaciones.

Adicionalmente la UAEOS diseñó en vigencia 2020 el Sistema de Información Socioeconómico de las Organizaciones Solidarias (SSIOS), sistema de información que busca identificar y organizar información relacionada con las organizaciones solidarias con el fin de apoyar su desarrollo socioeconómico a través de oportunidades de mejores ingresos y el desarrollo de la

economía local. El sistema cuenta con: sistema de georreferenciación, catalogo electrónico, salas comerciales, estadísticas y permitirá avanzar en la interoperabilidad de la información con otras entidades. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se adelantarán las gestiones para dar cumplimiento a las actividades del Conpes 4051 relacionadas con la revisión normativa y consolidación y calidad de estadísticas de Calidad.

3.5.6 Objetivo 6. Fomentar emprendimientos del sector solidario, como mecanismo de política social moderna que promueve el empoderamiento, la autonomía económica y social de las comunidades, buscando la reducción de la dependencia del gasto público social. El sector trabajo tiene asignados 18 compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. "MinTrabajo y la UAEOS, en coordinación con MinCIT, promoverán emprendimientos asociativos solidarios y el cooperativismo, mediante el desarrollo de las dimensiones social, económica, ambiental, cultural y política. Para ello tendrá en cuenta el impulso a la educación cooperativa y solidaria en el sistema educativo (emprendimiento juvenil)". La UAEOS ha implementado el programa formar para emprender en asociatividad solidaria en instituciones educativas en 17 municipios. El objetivo del programa Formar Para Emprender es que desde muy tempranas edades, niñas y niños manejen los conceptos de asociatividad y solidaridad y reconozcan estos valores como importantes para el desarrollo de sus comunidades. Los municipios donde se ha desarrollado el programa son**: a)** En Guajira: Riohacha, Villanueva y Fonseca; **b)** En Cesar, Codazzi, institución educativa san Alberto Magno "Inesam" e institución educativa el castillo municipio de San Bernardo del viento**, c)** En Cundinamarca, Sopó, Susa y Pacho**, d)** En Antioquia: Valdivia, Taraza; Caceres; Caucasia, Abejorral y Nechi, **e)** En Boyacá: San José De Pare, **f)** En Córdoba: Institución Educativa Julio C. Miranda "Jucemi" municipio de San Antero

   La Uaeos ha promocionado en 28 Secretarias de Educación los diferentes programas educativos diseñados por la UAEOS. El Ministerio de Educación Nacional realizó reconocimiento del Formar para Emprender como programa que cumple con las características curriculares para su implementación en colegios. Se trabajó, además, con el MEN Dirección de cobertura y equidad, Subdirección de Permanencia en la "Cartilla de Orientaciones para el Fomento del Emprendimiento – fascículo de "Educación Financiera y Economía Solidaria en el marco de los procesos de Alfabetización CLEI 1" en el marco de la Educación formal para jóvenes, adultos y personas mayores. Esta cartilla, dirigida a los docentes. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se continuará con la implementación del Programa Formar para Emprender en asociatividad solidaria en instituciones educativas.

ii. "UAEOS generará programas para el fortalecimiento de los comités de educación de las organizaciones del sector solidario …" La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS durante la vigencia 2020 adelantó la investigación de tipo cualitativo - descriptivo llamada: "Comités de educación, gestores de la multidimensionalidad de las organizaciones solidarias" teniendo como objetivo principal el reconocer la realidad de los comités de educación de las organizaciones de economía solidaria con el fin de dar insumos para su fortalecimiento desde la acción misional de la entidad. En el 2021, con este insumo (la investigación) se construyó el documento de agenda de Comités de Educación. Este documento se socializó en espacios de participación regionales (4) y uno (1) a nivel nacional en modalidad

virtual. A partir de dichos espacios surgieron recomendaciones de las organizaciones participantes, con las cuales se complementó el texto final de agenda de comités de educación. Porcentaje de cumplimiento 75%. En el Plan Estratégico Institucional la actividad está para finalizar con un 25%. Por lo tanto, en el 2022 se desarrollarán acciones para la implementación de la agenda de los comités de educación.

iii. "UAEOS diseñará e implementará estrategias, de enseñanza y aprendizaje, a partir de las nuevas tecnologías de información y comunicación para dar a conocer las características, valores, principios y prácticas de las organizaciones del sector solidario". La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS durante la vigencia de 2019 diseñó el curso virtual "Reactivando el Territorio" e hizo una prueba piloto de implementación, evaluación y seguimiento del mismo con los funcionarios y funcionarias de la UAEOS. Así mismo, se creó el "Portal de Educación Solidaria para Jóvenes y niños" con actividades interactivas que le permiten a esta población conocer el sector en un lenguaje familiar. Este portal cuenta con el juego "Avensol" para niños y niñas entre los 8 y 14 años y con actividades lúdicas para niños y niñas con edades entre los 4 y 7 años. Durante la vigencia 2020 implementó una estrategia educativa en la cual ajustó los contenidos del Curso Básico de Economía Solidaria para organizaciones del sector en los niveles de base social (comunidad) y ejecutivo (Directivos) mediado por las TIC. Estos contenidos se implementaron por medio de grupos de WhatsApp, encuentros sincrónicos esporádicos en plataforma Teams, correo electrónico y manejo de guías de trabajo autónomo.

En el 2021 la UAEOS desarrolló el Curso Básico de Economía Solidaria a docentes de siete (7) instituciones educativas del departamento de Caldas, así como el taller para manejo de herramientas pedagógicas. Así mismo, durante la vigencia de 2021, se desarrolló el Diplomado virtual llamado: "Compras Públicas Locales y Economía Solidaria para la gente" con una proyección para comunidad, organizaciones solidarias y servidores públicos, con una cobertura de aproximadamente 3.309 participantes. Durante la vigencia 2020 y 2021, la UAEOS desarrolló un proceso de profundización en economía solidaria con la base social (asociados) y directivos de 5 Entidades Solidarias de Salud con talleres mediados por las tecnologías de la información. A la fecha se reportan 6 Programas desarrollados e implementados que responde a un cumplimiento del 75% de la meta. Porcentaje de cumplimiento 75%. Según el Plan estratégico Institucional esta actividad está para terminar en el 2022, con dos programas más implementados y diseñados.

iv. "UAEOS desarrollará procesos de formación y asistencia técnica a servidores públicos y operadores en asociatividad solidaria y cooperativismo.". Durante el periodo 2019 a 2021 se han realizado 23 procesos de formación y asistencia técnica a servidores públicos y operadores en asociatividad solidaria y cooperativismo y durante la vigencia de 2019 diseñó el curso virtual "Reactivando el Territorio" e hizo una prueba piloto de implementación, evaluación y seguimiento del mismo con los funcionarios y funcionarias de la UAEOS. Así mismo, se dictó una sensibilización y asistencia técnica en economía solidaria a docentes de la UPTC y la secretaría de educación de Tunja. Durante la vigencia del año 2020, implementó el curso virtual llamado "Reactivando el Territorio" dirigido a funcionarios públicos, el objetivo del proceso formativo fue dar a conocer las características del modelo asociativo solidario y cómo desde la institucionalidad pública podemos trabajar con las organizaciones solidarias. 164 Servidores Públicos fueron certificados. Sumado a ello, la UAEOS desarrolló el proceso de capacitación denominado: "El

Fomento de la Asociatividad Solidaria: Metodología UAEOS" mediado por las TIC con la participación de 32 gestores territoriales, durante la jornada se brindó asistencia técnica a la implementación en territorio.

Durante la vigencia del 2021, se desarrolló el Diplomado virtual llamado: "Compras Públicas Locales y Economía Solidaria para la gente" con una proyección para servidores públicos, comunidad y organizaciones solidarias, con una cobertura de aproximadamente 3.309 participantes certificados. Así mismo, se dictó el Curso Básico de Economía Solidaria para funcionarios y funcionarias de la Secretaría de Educación de Caldas y asistencia técnica para la implementación del programa Formar para Emprender. Porcentaje de cumplimiento 75%. Según el Plan estratégico Institucional esta actividad está para terminar en el 2022, con dos procesos más de formación para Servidores Públicos implementados.

v. "UAEOS en coordinación con MinTrabajo diseñará estrategias, en el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral, …." Bajo la Directriz del Ministerio del Trabajo la Uaeos y Colpensiones han desarrollado una estrategia de socialización del programa Beps a los asociados de las organizaciones que están siendo atendidas por la UAEOS en las diferentes regiones del país. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se dará continuidad al proceso que se adelanta con Colpensiones y con las organizaciones fomentadas por la UAEOS.

vi. "UAEOS incentivará la adquisición de bienes y servicios ofrecidos por organizaciones solidarias, con el fin de generar empleos a sus asociados". La UAEOS Junto con entidades como: ICBF-MEN , FFMM, ECOPETROL (Entidades Territoriales Gobernaciones, Alcaldías y PAE - Secretarias Educación y Agricultura, Ejército Nacional – Fe en Colombia, La Armada Nacional-Naval) y productores locales implementa la Estrategia de Compras Públicas Locales para dinamizar la economía local y la agricultura campesina familiar y comunitaria, a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias con destino a los programas de alimentación pública del país, la UAEOS de la mano de otras entidades implementa la estrategia de Compra Publicas Locales, que fomenta el desarrollo integral de la economía local en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias, convirtiéndolas en proveedores de los programas sociales de las entidades del Estado, con lo que las dos partes ganan: por un lado las organizaciones solidarias aseguran la venta sin intermediarios y por el otro, las instituciones del Estado reciben productos de calidad a mejores precios, contribuyendo con este proceso al comercio justo. de 2019 a 31 de diciembre de 2021se reportan más de 31 mil millones de pesos en acuerdos comerciales beneficiando a más 800 organizaciones solidarias en los 32 departamentos del país. También se implementa Mercados Campesinos Móviles Solidarios , a manera de circuitos cortos de comercialización generando esta iniciativa como un mecanismo de apoyo a la agricultura familiar a raíz de la emergencia sanitaria y las disposiciones del Gobierno nacional de cuarentena obligatoria, que a la fecha ha permito la venta indirecta de más de 85 mil mercados frescos y de excelente calidad, beneficiando a campesinos con la compra directa de sus cosechas a precios justos y sin necesidad de intermediarios. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se dará continuidad a la implementación de las estrategias de Compras Públicas Locales y Mercados Campesinos Móviles Solidarios.

vii. "MinTrabajo y la UAEOS con el apoyo de MinCIT y Min Agricultura desarrollarán modelos de negocios solidarios con innovación social, comercialización solidaria, producción e integración para los emprendimientos solidarios presentes en la ruralidad.". La UAEOS ha incorporado en el desarrollo de sus planes y proyectos estrategias y programas con enfoque de innovación social para el fortalecimiento del Sector Solidario. Desde la planeación estratégica y frente al diseño de los planes y programas, la UAEOS ha vinculado acciones innovadoras en el desarrollo de sus actividades y en aras de atender a las poblaciones más vulnerables con metodologías, enfoques, estrategias, proyectos y herramientas que se ajusten a sus costumbres, necesidades y condiciones. Junto con entidades como: ICBF- MEN , FFMM, ECOPETROL (Entidades Territoriales Gobernaciones, Alcaldías y PAE - Secretarias Educación y Agricultura, Ejército Nacional – Fe en Colombia, La Armada Nacional- Naval) y productores locales implementa la Estrategia de Compras Públicas Locales para dinamizar la economía local y la agricultura campesina familiar y comunitaria, a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias con destino a los programas de alimentación pública del país, la UAEOS de la mano de otras entidades implementa la estrategia de Compra Publicas Locales, que fomenta el desarrollo integral de la economía local en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias, convirtiéndolas en proveedores de los programas sociales de las entidades del Estado, con lo que las dos partes ganan: por un lado las organizaciones solidarias aseguran la venta sin intermediarios y por el otro, las instituciones del Estado reciben productos de calidad a mejores precios, contribuyendo con este proceso al comercio justo. de 2019 a 31 de diciembre de 2021 se reporta más de 31 mil millones de pesos en acuerdos comerciales beneficiando a más 800 organizaciones solidarias en los 32 departamentos del país. También se implementa la estrategia de Mercados Campesinos Móviles Solidarios, esta iniciativa nace como un mecanismo de apoyo a la agricultura familiar a raíz de la emergencia sanitaria y las disposiciones del Gobierno nacional de cuarentena obligatoria, que a la fecha ha permito la venta indirecta de más de 85 mil mercados frescos y de excelente calidad, beneficiando a campesinos con la compra directa de sus cosechas a precios justos y sin necesidad de intermediarios.

Con el fin de contribuir al mejoramiento de vida de la población, la Entidad complementa los procesos de fomento en asociatividad solidaria con la implementación de la metodología japonesa de Enfoque de Mejoramiento de Vida (EMV) SEIKATSU KAIZEN, transferida por JICA, con la que se fortalece el eje social de la economía solidaria. En el desarrollo del programa integral de intervención que se implementa en las organizaciones solidarias el Enfoque de Mejoramiento de Vida busca el desarrollo de capacidades autogestionarias en la comunidad, como lo hizo Japón en la época de posguerra. Se fundamenta en pequeños y continuos cambios de la vida cotidiana, aprovechando los recursos disponibles en el hogar y localmente, para alcanzar la felicidad y el desarrollo integral de los seres humanos en el ámbito personal, familiar y comunitario, especialmente en las áreas rurales. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se dará continuidad a la implementación las estrategias de Compras Públicas Locales, Mercados Campesinos Móviles Solidarios y el Enfoque de Mejoramiento de Vida.

viii. "MinTrabajo y la UAEOS desarrollaran estrategias para la ideación, validación y definición de modelos de negocios para darle el enfoque empresarial solidario a las nuevas asociaciones". La UAEOS implementa el programa integral de intervención, promueve las prácticas solidarias,

impulsando la generación de recursos económicos y fortaleciendo la gobernabilidad; adelantando jornadas de capacitación, asistencia técnica y entrenamiento en su proyecto productivo en procesos de creación y fortalecimiento de organizaciones solidarias, en desarrollo del programa integra, en cada organización solidaria que la entidad fomenta se formulan planes de negocio que contemplan estrategias de sostenibilidad para garantizar el desarrollo productivo, y la consolidación y permanencia en el tiempo de las organizaciones. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se dará continuidad al Programa Integral de Intervención en el territorio nacional, fomentando las estrategias de sostenibilidad.

ix. "MinTrabajo y la UAEOS fomentarán el voluntariado nacional y el sistema nacional de voluntariado como actor estratégico en la consecución del bienestar de los colombianos, además diseñarán e implementarán programas para los diferentes sectores del voluntariado y otras personas interesadas para el apoyo y asistencia en la sostenibilidad de los emprendimientos solidarios." La Uaeos diseñó un programa de voluntariado para el cuatrienio el cual se está implementando, desarrollando actividades como: **a)** Voluntariado Alianza Pacifico iniciativa de integración regional entre Chile, Colombia, México y Perú, que tiene como objetivo fortalecer la integración y crecimiento de los países y **b)** Con la Universidad de la Salle y Colombia Joven, se generó la propuesta "Generaciones que Conectan y la solidaridad internacional como eje articulador del Programa de Voluntariado Juvenil de Alianza Pacifico en Colombia. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se realizará una mesa con el SNV para dejar plan de trabajo de fortalecimiento.

x. "MinTrabajo y la UAEOS incluirán en las estrategias de emprendimiento solidario la participación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Voluntariado". La UAEOS reporta a la fecha trabajo adelantado con Mintrabajo en la reglamentación del artículo 62 de la Ley 2069 de 2020. Se han realizado convenios de promoción SNV. Porcentaje de cumplimiento 100%.

xi. "UAEOS promoverá el fortalecimiento de los gremios del sector solidario para la consolidación de su identidad sectorial, la representación, la participación en políticas públicas, el intercambio de buenas prácticas y la gestión de proyectos para el beneficio de sus agremiados". La UAEOS promueve el fortalecimiento de los gremios del sector solidario para la consolidación de su identidad sectorial, a través de jornadas de promoción, durante las vigencias 2019-2020-2021, por medio de estas jornadas de promoción se propició el encuentro de las organizaciones generando espacios de dialogo, concertación, capacitación, beneficiado a las siguientes agremiaciones: Confecoop Nacional, Confecoop Atlántico, Confecoop Llanos, Confecoop Tolima, Confecoop Oriente, Confecoop Boyacá, Confecoop Eje Cafetero, Confecoop Valle, Analfe, Ascoop Huila, Confenagroc, Fedemutuales, Confecoop Santander, Confecoop Caribe, Confecoop Antioquia, Confecoop Cauca, Confecoop Risaralda, Confecoop Caldas, Quindío solidario, Ascoop ,Confecoop Quindío, Confenagroc, Cooperativa Financiera de Antioquia, Cooperativa Colega. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se realizarán actividades para el fortalecimiento de los gremios del sector solidario.

xii. "UAEOS generará sinergias interinstitucionales para desarrollar proyectos de emprendimiento solidario, activar la ruta que plantea la Ley 1785 de 2016 (generación de ingresos) y en general otras iniciativas que permitan erradicar brechas sociales, generar ingresos y aportar a reducción

de la pobreza." Se diseñó y socializó programa de sinergias institucionales en la Vigencia 2019, en las vigencias posteriores se ha implementado dicho programa. La Unidad Administrativa trabaja el concepto de TRANSVERSALIDAD en tres niveles: Local-territorial, Nacional e Internacional, se gestionan y materializan alianzas con entidades públicas del nivel nacional, local, y empresas privadas sin ánimo de lucro. En cumplimiento del mandato constitucional que permite la interacción entre entidades públicas para mejorar la gestión institucional, la Unidad ha venido suscribiendo alianzas, memorandos de entendimiento, convenios marco y planes de trabajo con entidades, tanto públicas como privadas, para trabajar de la mano en el fomento de la Economía Solidaria en el país. De igual forma, conscientes de la importancia del papel de la academia en la construcción del tejido social, hemos celebrado alianzas con varias universidades que permiten estructurar planes detallados de trabajo en los siguientes aspectos: Investigación en conjunto, diplomados de economía solidaria, cátedras de economía solidaria, apoyo en presentación de proyectos de recursos de cooperación internacional, pasantías y prácticas de los estudiantes y fortalecimiento de las redes de voluntariado universitario.

La UAEOS para optimizar recursos técnicos y financieros y ampliar su cobertura se han realizado sinergias con Universidades, entidades públicas y privadas como: **a)** Municipios de Tuchín, Moñitos, San Pelayo, Buenaventura, Puerto Escondido, Cotorra, Momil, Morroa, Buenavista, San Jacinto y San Antero, **b)** Gobernaciones de Cundinamarca, Córdoba y Sucre, **c)** Universidades Uniagraria, La Salle, De Santander, De Cundinamarca, Uniagustiniana., Francisco José De Caldas (U Distrital), ECCI, y **d)** otros como Red Adelco, Red UNICOSOL, Fundación UNISANGIL, ECOPETROL, ART 6. FENALCE, Prosperidad Social, EPM – ANDAP, COLPENSIONES, Agencia Nacional de Minería, Cooperativa Financiera de Antioquia, Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo, Ministerio de Cultura, Fundación PARES, Organización Crecer en Paz, FAO, Memorando Supersolidaria y FENACON. Porcentaje de cumplimiento 75%. Se tiene contemplado para la vigencia 2022 el cumplimiento del 100% del programa de Sinergias Institucionales de acuerdo a las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional de la UAEOS.

xiii. "La UAEOS en coordinación con superintendencias, entidades que otorguen personería jurídica y Confecámaras generará acciones conducentes a mejorar la calidad de los datos que reporta el Registro Único Empresarial y Social (RUES) y otros sistemas de información, a fin de contar con estadísticas confiables del sector solidario para la visibilización del sector y la toma de decisiones.". La Uaeos cuenta con una operación estadística certificada por el DANE sobre el registro de ESALES, que permite conocer el universo de las organizaciones solidarias, se cuenta con un convenio suscrito con Confecámaras, quienes comparten mensualmente las bases de datos del Rues, actividad que se ha venido desarrollando y que le ha permitido a la Entidad contar con información estadística del universo del Sector Solidario y publicar los registros estadísticos en la página web. Durante la vigencia 2020 se realizaron mesas de trabajo con Confecámaras y la Superintendencia de Industria y Comercio para revisión de anexos de formulario Rues que permitieran identificar la información estratégica que se requiere de las organizaciones. Adicionalmente la UAEOS diseñó en vigencia 2020 el Sistema de Información Socioeconómico de las Organizaciones Solidarias (SSIOS), sistema de información que busca identificar y organizar información relacionada con las organizaciones solidarias con el fin de apoyar su desarrollo socioeconómico a través de oportunidades de mejores ingresos y el desarrollo de la economía local. El sistema cuenta con: sistema de georreferenciación, catalogo electrónico, salas

comerciales, estadísticas y permitirá avanzar en la interoperabilidad de la información con otras entidades.

Durante la vigencia 2021 se iniciaron mesas de trabajo con DNP y Supersolidaria para recopilación y revisión de estadísticas del Sector Solidario que nos permitan identificar las acciones a seguir para mejorar las estadísticas e integrar la información que tienen otras entidades públicas. En el Conpes 4051 de 2021 se establecen compromisos como el de Estructurar y poner en funcionamiento un sistema de información del sector de la economía solidaria, que permita unificar los diferentes datos cualitativos y cuantitativos que capturan los entes de fomento, registro, supervisión y control, que permita profundizar en el análisis de la evolución y el impacto de las organizaciones de economía solidaria. Porcentaje de cumplimiento 75%. En la vigencia 2022 se dará continuidad a las acciones conducentes a mejorar la calidad de las estadísticas del sector Solidario.

xiv. "El DNP, MinTrabajo y la UAEOS evaluarán y diseñarán instrumentos de política pública necesarios para potencializar las acciones de las organizaciones del sector solidario como dinamizadoras de desarrollo territorial." En la vigencia 2019 se realizó propuesta normativa de reglamentación del art 164 del PND se encuentra en el Ministerio del trabajo y en el Ministerio de Comercio, industria y turismo. Durante la vigencia 2020 se creó la Comisión Intersectorial de la Economía Solidaria, iniciativa del presidente de la República, Iván Duque, y liderada por la Vicepresidente Martha Lucia Ramírez que fue creada para impulsar el sector cooperativo en Colombia como componente fundamental de la reactivación económica. La UAEOS ha participado activamente en las mesas de trabajo para desarrollar la política pública del sector solidario, de la mano de la Vicepresidencia, Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas (Fogacoop) y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Durante la vigencia 2021 la UAEOS : **a)** Apoyó técnicamente al Ministerio de Trabajo como secretaría técnica de la Comisión Intersectorial del sector de la Economía Solidaria, **b)** Participó y apoyó la construcción de la política pública del sector solidario: Conpes 4051 de 2021 " Política Pública para el desarrollo de la Economía Solidaria", y **c)** La UAEOS participó en mesas interinstitucionales de análisis normativo y producto de ellas se estructuró el proyecto de decreto reglamentario de la ley 2069 de 2020. La Entidad identificó en desarrollo de la metodología Arco que busca la optimización y articulación de la oferta de instrumentos de política pública para la competitividad y la innovación dos instrumentos de oferta institucional, la Uaeos ha reportado oportunamente información de los dos instrumentos identificados Programa Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria y Programa Integral de Intervención. Porcentaje de cumplimiento es del 75%. En la vigencia 2022 se contempla dar continuidad a la ejecución de los compromisos de la UAEOS en el Conpes 4051 de 2021 " Política Pública para el desarrollo de la Economía Solidaria.

xv. "MinTrabajo y la UAEOS promoverán la activación de las instancias existentes donde confluyen los diferentes gremios como las cooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales, empresas solidarias de salud, juntas de acción comunal, asociaciones rurales, organizaciones solidarias de desarrollo y el voluntariado entre otras, con el fin de discutir y proponer acciones de

mejora para la consolidación del sector solidario en Colombia." El 29 de septiembre de 2021, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), aprobó el documento de política pública para el desarrollo de la economía solidaria, que permitirá fomentar y fortalecer el modelo, y que convertirá a las organizaciones solidarias en actores claves para la generación de ingresos, emprendimiento y productividad. El CONPES 4051 fue construido de manera conjunta y participativa por el Gobierno Nacional y gremios del sector solidario desde la Comisión Intersectorial de la Economía Solidaria, conformada por la Vicepresidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación DNP, la UAEOS, Superintendencia de Economía Solidaria, Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), Asociación Nacional de Fondos de Empleados (Analfe) y Conamutual. Así mismo desde el gobierno se generaron espacios de participación y mesas de trabajo para la construcción de: a) Ley 2069 de 2020 de Emprendimiento, b) Ley 2166 de 2021 de Organismos comunales y c) Ley 2143 de 2021 Asociaciones Mutuales. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se realizarán actividades para el fortalecimiento de los gremios del sector solidario. Así mismo se contempla dar continuidad a la ejecución de los compromisos de la UAEOS en el Conpes 4051 de 2021 " Política Pública para el desarrollo de la Economía Solidaria".

xvi. El DNP, MinTrabajo y la UAEOS promoverán la incorporación de la economía solidaria en los planes de desarrollo local con el fin de constituir territorios solidarios." Durante las vigencias 2019 y 2020 la UAEOS adelantó una campaña de promoción de la asociatividad solidaria y puso a disposición de los mandatarios las capacidades y recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros, para ser un aliado estratégico que contribuya al cumplimiento de las metas locales y regionales, a través del emprendimiento social y los esquemas asociativos de economía solidaria, se propuso el siguiente párrafo para que se revise la posibilidad de incluirlo en planes locales: "Con el propósito de promover la Equidad social, el emprendimiento de la región, desde la administración local se Impulsará, fomentará y fortalecerá la asociatividad y la economía solidaria, como un instrumento para el desarrollo integral para el beneficio del ser humano, la rápida generación de ingresos y la participación social de las comunidades, con enfoque en el desarrollo rural, la equidad de género, de población en condición de discapacidad, de mujeres y hombres cabeza de familia, la promoción y la protección étnica y cultural, el desarrollo de las juventudes rurales y urbanas, y la protección y participación democrática de las comunidades de la región todo esto en concordancia con lo establecido en la Ley 1955 de 2019 "Plan Nacional de Desarrollo – Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". En 16 planes locales de gobernaciones y en 78 municipios se incluyó o se hizo referencia al componente asociativo solidario. Porcentaje de cumplimiento 100%.

xvii. "MinTrabajo y la UAEOS desarrollarán las acciones correspondientes para garantizar la implementación del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria que establece los lineamientos para el fomento de una economía basada en la solidaridad, la cooperación y la asociatividad como instrumento para el desarrollo socioeconómico de los territorios y el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades rurales". La UAEOS acorde a sus competencias y funciones, trabaja por la visibilización y fomento de la economía solidaria como mecanismo para el cierre de la brecha entre el campo y la ciudad. Una de las acciones adelantadas está estrechamente relacionada con el diseño e implementación del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural "PLANFES", definido como el documento de política

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

El PLANFES, se diseñó para responder a los compromisos derivados del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, en especial a aquellos que plantean el modelo de economía solidaria como una alternativa práctica y de resultados probados en la solución de las principales problemáticas surgidas del conflicto; y forma parte de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral; así mismo el PLANFES está alineado al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- puesto que establece acciones tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades, basándose en prácticas de cooperación, trabajo en equipo, autogestión y democracia buscando el empoderamiento comunitario, la integralidad, la eficiencia, inclusión y la sostenibilidad. En el punto 1.3.1 del Acuerdo del Acuerdo de paz quedo estipulado que "el Gobierno Nacional creará e implementará el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (Planfes)". En cumplimiento de lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias elaboró del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (Planfes).

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias lideró las mesas de trabajo para la elaboración del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (Planfes) , el cual se constituye en uno de los compromisos del Gobierno en el Acuerdo de Paz. Mediante Resolución 2950 de 2020, el Ministerio de Trabajo aprobó el Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa Rural – PLANFES. La ejecución del PLANFES será liderada por la UAEOS con la participación de entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal, además de privados y la Academia. En el marco de la implementación del PLANFES, durante las vigencias 2017 a 2019 se adelantó la primera fase de intervención en cuatro (4) municipios: San Bernardo del Viento, San Alberto, Montelíbano y San Antero; reportando los siguientes resultados, durante la vigencia 2020 se implementó el programa integral de intervención en 100 municipios (rurales, Pdet) y en 2021 en 253 municipios. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante la vigencia 2022 se tiene establecido dar continuidad a la implementación del Planfes para el cumplimiento de la meta del cuatrienio. El Planfes tiene fecha de terminación en vigencia 2031.

xviii. "MinTrabajo y la UAEOS fortalecerán la regulación de las formas de economía solidaria para su desarrollo autónomo como alternativa de trabajo decente e inclusión productiva". El 29 de septiembre de 2021, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), aprobó el documento de política pública para el desarrollo de la economía solidaria, que permitirá fomentar y fortalecer el modelo, y que convertirá a las organizaciones solidarias en actores claves para la generación de ingresos, emprendimiento y productividad. El CONPES 4051 fue construido de manera conjunta y participativa por el Gobierno Nacional y gremios del sector solidario desde la Comisión Intersectorial de la Economía Solidaria, conformada por la Vicepresidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación DNP, la UAEOS, Superintendencia de Economía Solidaria, Confederación de Cooperativas de Colombia

(Confecoop), Asociación Nacional de Fondos de Empleados (Analfe) y Conamutual. Porcentaje de cumplimiento 75%. Durante el 2022 se dará continuidad al desarrollo de las actividades para fortalecer la regulación de las formas de economía solidaria.

3.6 Componente G. Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país. En este componente el Sector Trabajo tiene compromisos en cuatro objetivos y un promedio de cumplimiento de 100%.

3.6.1 Objetivo 1. Optimizar el diseño institucional que facilite la coordinación nacional y fortalezca las responsabilidades territoriales**.**

En este objetivo se tiene el compromiso "Colombia Joven, MinTrabajo, el SENA, Min Educación, Prosperidad Social y el ICBF, elaborarán un documento de política en el que formularán una estrategia de transición de la niñez a la juventud, e incluya la transformación del modelo de protección del adolescente trabajador hacia uno que promueva su desarrollo integral, vincule las estrategias de inclusión social y productiva, las rutas de acceso a la educación posmedia, los contratos de aprendizaje, la inclusión social de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, de acuerdo con el Pacto por la Inclusión de Todas las personas con Discapacidad" En cumplimiento de este compromiso, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA en su compromiso con la población joven del país y apuntando a las políticas públicas del Gobierno Nacional ha logrado que 679.700 jóvenes entre los 14 y 28 años hayan sido beneficiados con el Contrato de Aprendizaje - CA en el periodo del 2018 al 2021.

Los Contrato de Aprendizaje de Jóvenes entre 14- 28 años, fueron los siguientes: **a)** Año 2018: 187.520, **b)** Año 2019: 190.082 , **c)** Año 2020: 134.288, y **d)** Año 2021: 167.810.

Así mismo, con el ánimo de apoyar la inclusión de la población joven en condición de discapacidad, el SENA a través del contrato de aprendizaje logra que 2.595 aprendices desarrollaran sus prácticas en ambientes reales del sector productivo, permitiéndoles fortalecer sus habilidades y destrezas ampliando las posibilidades de vinculación laboral.

De otro lado, con el fin de atender con ocasión de la problemática social del país presentada durante el segundo trimestre del año 2021, la cual incluyó movilizaciones ciudadanas donde los jóvenes presentaron demandas relacionadas con educación, empleo y otras razones, y con el fin de atender las mismas, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA generó una estrategia denominada SENA FUTURO para los jóvenes, enfocada a fortalecer los procesos de educación, empleo y emprendimiento, la cual en su conjunto encierra acciones encaminadas a fortalecer los procesos de transición con acciones de formación, certificación de competencias laborales y emprendimiento. Se resalta que en esta estrategia el SENA destino 20 mil millones de pesos para la creación de empresas de jóvenes. Adicionalmente, participo en la formulación del CONPES 4040 Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud, el cual tiene como objetivo fortalecer el desarrollo integral de la población joven urbana y rural y la construcción de sus proyectos de vida para contribuir a su vinculación como agentes de desarrollo político, económico, social y cultural del país. En ese sentido en SENA contribuye con acciones de formación, emprendimiento y

orientación laboral con una inversión estimada en más de 1 billón de pesos a 10 años. Porcentaje de cumplimiento 100%.

3.6.2 Objetivo 3. Fortalecer la calidad y la pertinencia de la educación acorde a las expectativas de desarrollo social y productivo. El sector trabajo tiene asignados cuatro compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. "Crear el Subsistema de la Formación para el Trabajo, constituido por toda aquella oferta de educación y formación técnica y vocacional que da respuesta a las ocupaciones requeridas en el mundo laboral." Se creó el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y su Aseguramiento de Calidad - ACFT en Colombia mediante la expedición del Decreto 1650 de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad". Porcentaje de cumplimiento 100%.

ii. "MinTrabajo direccionará y promoverá la gestión y formación por competencias en ámbitos empresariales. Se hará especial énfasis en esquemas de formación dual, se apoyarán las unidades vocacionales de aprendizaje en empresa (UVAES) y las diversas prácticas de los aprendices en ámbitos laborales". Desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se promueve la gestión y formación por competencias en ámbitos empresariales para lo cual se ha avanzado en: **a)** Rediseño e implementación del programa Estado Joven a través de la 7ma convocatoria en el segundo semestre de 2021 que permitió beneficiar a 1.245 jóvenes entre los 15 a 28 años de edad. Ejecución y cumplimientos en la 8va convocatoria que iniciará su ejecución en el I semestre de 2022 que busca beneficiar a 1.100 jóvenes, **b)** Promoción y socialización del mecanismo de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE con el sector productivo. En este sentido se inició la implementación de Resolución 0491 de 2020 y Resolución 2605 de 2020 para el tema de Formación en Espacios Confinados y se expidió la Resolución 4272 de 2021 el 27 de diciembre de 2021, cuya vigencia con periodo de transición de 6 meses es a partir del 27 de junio de 2022, **c)** En el marco de la Alianza del Pacífico con el liderazgo de Nestlé y el Gobierno de Colombia, por medio del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y la Consejería Presidencial para la Juventud - Colombia Joven -, se propuso la creación de un ejercicio articulado para diseñar e implementar programas tecnológicos y tecnólogos en modalidad dual, como un esquema de aprendizaje y desarrollo de habilidades laborales en el cual las empresas y las Instituciones de Educación Superior actúan de forma conjunta y concertada. En este sentido se tiene manual operativo de este ejercicio piloto y se participó en la construcción del programa denominado "Tecnología en Gestión de Desarrollo de Software y Analítica de Datos" en la modalidad dual virtual, para contribuir en el cierre de brechas de capital humano, permitiendo la creación de procesos de reactivación económica. Porcentaje de cumplimiento 80%. En la vigencia 2022 se trabajará en la terminación de la ejecución de la 8 convocatoria del programa Estado Joven, así como el lanzamiento y ejecución de la 9na convocatoria del programa y diseño de la estrategia de fomento para la participación de las empresas en la formación dual en alianza con EuroSociAL+.

iii. "MinTrabajo facilitará las transiciones laborales de los jóvenes, a través de prácticas laborales para que estos adquieran experiencia laboral relacionada con su campo de estudio, reduciendo

las brechas de empleabilidad. De la misma manera, promoverá el desarrollo de prácticas laborales en otros niveles de formación como los programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, así como los programas de formación profesional integral del Sena". Desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se implementó la estrategia de transición de los espacios de aprendizaje al mercado laboral a través del programa Estado Joven, liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

Los beneficiarios son todos aquellos jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral y profesional, tecnólogo, profesional universitario de pregrado o de formación integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, que dentro de sus planes académicos tengan como requisito el desarrollo de prácticas empresariales para su titulación. De esta forma, al finalizar el periodo de prácticas, las entidades estatales expiden la correspondiente certificación al estudiante y el tiempo de la práctica será homologado como experiencia profesional, de conformidad con lo establecido por el Decreto 616 del 2021. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iv. "Adicionalmente, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, MinTrabajo tendrá en cuenta las competencias laborales digitales dentro del subsistema de certificación de competencias laborales". En el Sistema Nacional de Cualificaciones las competencias laborales ingresan al mismo a través de los procesos de aprobación de normas de competencia laboral y se hacen oficiales como parte de una cualificación con su aprobación en la institucionalidad del Marco Nacional de Cualificaciones. De esta manera, tener en cuenta las competencias laborales digitales hace parte del proceso de normalización que se irá presentando con la expedición del decreto de tal subsistema.

3.6.3 Objetivo 4. Promover la inclusión productiva de los jóvenes**.** El sector trabajo tiene asignados cuatro compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. "MinTrabajo promoverá, a través del Programa Estado Joven, prácticas laborales en entidades públicas del orden nacional y territorial ampliándolo a otros niveles de formación como formación para el trabajo y desarrollo humano, y programas de formación profesional integral del SENA". Desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se implementó la estrategia de transición de los espacios de aprendizaje al mercado laboral a través del programa Estado Joven, liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público. Porcentaje de cumplimiento 100%.

ii. "MinTrabajo, en articulación con el Sena y la Unidad del Servicio Público de Empleo, diseñará servicios especializados de gestión de colocación de empleo, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral, con el propósito de motivar a las mujeres jóvenes a ampliar sus procesos de búsqueda

de empleo y se capaciten en sectores tradicionalmente masculinizados como la construcción, la agricultura y la industria (línea B del Pacto por la Igualdad de la Mujer)". El SENA que atiende a la Política con Enfoque Diferencial viene desarrollando varias estrategias para promover la colocación de mujeres entre las que se resaltan: * Jornada de empleo para mujeres en 2019 (8.885 vacantes) y 2020 (18.446 vacantes) presenciales y primera jornada virtual 2021 (9.702 vacantes) a través de plataformas digitales que permitieron el encuentro organizado entre las empresas que buscan talento humano y las mujeres en busca de una oportunidad laboral. *Alianza SENA y SheWorks: alianza con la plataforma de trabajo remoto para mujeres más premiada del mundo, que permitió en 2021 lanzar un curso dirigido a las mujeres colombianas, con el fin de que puedan adquirir herramientas y habilidades para el teletrabajo. El curso virtual está compuesto por 6 módulos, los cuales requieren una dedicación aproximada de dos horas por cada uno. En este programa, las mujeres participantes contarán con el acompañamiento de diferentes tutoras, quienes les brindarán conocimientos sobre los principios claves de la cultura del trabajo remoto. La alianza marca un importante primer paso en el futuro profesional de las mujeres colombianas frente a la cuarta revolución industrial y su inserción en el mercado laboral digital, que demanda nuevas habilidades para competir. Al trabajar de forma remota y adquirir conocimientos fundamentales para el trabajo del futuro, tendrán la capacidad de poder exportar su talento al resto del mundo. Se proyecta continuar diseñando en conjunto un programa que incluye inteligencia artificial, comercio social, marketing digital, entre otras habilidades fundamentales para el desarrollo de la economía naranja del país. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Por su parte la Unidad del SPE ha desarrollado la Estrategia de inclusión laboral con Enfoque de Género - Mujeres, la cual está orientada a promover acciones desde el nivel territorial para la inclusión y el cierre de brechas de género que permitan mejorar las condiciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades. En el marco de dicha estrategia se han venido desarrollando diferentes actividades, entre las cuales se destacan: **a)** Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y el Programa Nacional Integral de Sustitución de cultivos de uso ilícito – PNIS – en la ejecución de acciones para el cumplimiento del indicador de género del PMI, relacionado con la cobertura del SPE en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo reportó que, a diciembre de 2019, logró cobertura en 5 municipios en zonas rurales con acuerdo de sustitución voluntaria de cultivo de uso ilícito (Arauquita, Puerto Rico (Caquetá), San Vicente del Caguán, Miranda y Sardinata). **b)** Elaboración de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género, con el fin de brindar a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo los lineamientos técnicos que faciliten una atención con Enfoque de Género mediante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas. **c)**Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y el Programa Nacional Integral de Sustitución de cultivos de uso ilícito – PNIS – en la ejecución de acciones para el cumplimiento del indicador de género del PMI, relacionado con la cobertura del SPE en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. Para esta vigencia se tuvo cobertura del SPE en 5 municipios PNIS, Montelíbano (Córdoba), San José del Guaviare (Guaviare), San Andrés de Tumaco (Nariño) y en Mocoa y Puerto Asís en el departamento de Putumayo; logrando así a 31 de diciembre de 2020 el registro en SISE de 6.543 mujeres, la orientación ocupacional de 4.532 y la vinculación laboral de 1.955 mujeres, **d)** Trabajo articulado con el Grupo de Equidad Laboral

con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en el año 2020 con el fin de dar a conocer nuestra oferta institucional a través de las Casas de la Mujer Empoderada. En el marco de esta articulación se capacitó a 27 funcionarios de las Casas de la Mujer Empoderada de Santander y Antioquia; así como se socializó la Estrategia de inclusión laboral con enfoque de género a 50 funcionarios de prestadores del SPE de Medellín y del departamento de Santander, **d)** Lanzamiento de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género, con el fin de brindar lineamientos técnicos que faciliten una atención con Enfoque de Género mediante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas. Dicho evento contó con la participación de 241 funcionarios de las agencias y bolsas de empleo del SPE, **e)** Desarrollo y puesta en marcha del Curso de formación virtual con apoyo de la OIT, que busca el fortalecimiento de las capacidades de la Red de Prestadores y de esta manera promover la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. El curso cuenta a 31 de diciembre de 2021 con 427 aprendices, de los cuales 342 han obtenido su certificado de participación y 85 se encuentran en proceso de capacitación.

iii. MinTrabajo rediseñará el Programa 40.000 Primeros Empleos, a partir de las recomendaciones presentadas por la evaluación de su impacto, con el fin de seguir fortaleciendo los programas que mitiguen la barrera de la experiencia laboral en los jóvenes." El Ministerio, teniendo en cuenta las dificultades de este grupo poblacional se implementaron medidas dirigidas a ellos como lo son: **a)** deducción de primer empleo " los empleadores que contraten personas para los que sea su primer empleo, pueden deducir el 120% de los salarios pagados, como incentivo para contratar trabajadores menores de 28 años que nunca han tenido un empleo y **b)** incentivo a la generación de empleo para jóvenes el cual está pensado para que todo aquel que contrate jóvenes entre este rango reciba 25% del salario durante 12 meses. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iv. "Adicionalmente, MinTrabajo promoverá la generación de empleo para la población joven sin experiencia laboral a través de su vinculación en entidades públicas cuando estas adelanten modificaciones a su panta de personal". El ministerio de trabajo en cabeza de la UAESPE desarrollaron acciones para promover oportunidades de empleo público para jóvenes, atendiendo al Decreto 2365 del 2019 de la Función Pública; en esa medida, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo generó una alianza con la Función Pública para dinamizar el acceso de los jóvenes al servicio público, para ello se han venido desarrollando las siguientes acciones: **a)** Ajuste al sistema de información del Servicio Público de Empleo www.serviciodeempleo.gov.co para la atención de jóvenes y Entidades Públicas con el desarrollo de un micrositio en la Bolsa Única de Empleo-BUE, como repositorio de vacantes del programa, la cual puede ser consultada por los jóvenes en www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes. **b)** Desarrollo de la circular No 100-0002-2020 dirigida a las áreas de talento humano y secretarías generales de las entidades públicas con el fin de que se identifiquen y reporten vacantes y nuevos empleos en el sistema de información del servicio público de empleo. **c)** Se ha brindado asesoría a las entidades públicas para la publicación de las vacantes a través de la Red de Prestadores Públicos de Bogotá (Agencias de Gestión y Colocación de las CCF, APE SENA y Entes Territoriales) como intermediadores en el proceso de vinculación, y **d)** finalmente, se realizó en conjunto con la Función Pública, un ABC y Micrositio que describe los pasos concretos para la atención de los jóvenes y la publicación de vacantes de orden nacional y territorial en el Servicio

Público de Empleo, así como también los criterios de selección de los jóvenes. Porcentaje de cumplimiento 100%

3.6.4 Objetivo 5. Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno**.** El sector trabajo tiene asignados cuatro compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. "Diseño de rutas integrales para la inclusión productiva de la población joven en situación de pobreza y vulnerabilidad. Se diferenciarán estrategias urbanas y rurales.". La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE ,desarrolló las siguientes acciones: **a)** diseñó la estrategia de Inclusión Laboral de la población joven "Estrategia Enrútate para el empleo", la cual incluye un análisis de las principales barreras para la empleabilidad juvenil identificadas con la red de prestadores del SPE, la oferta interinstitucional para fortalecer la empleabilidad de los jóvenes a través del SPE, y los posibles ajustes básicos y especializados a la ruta de empleabilidad que se pueden implementar por cada servicio, para lograr la inclusión laboral de los jóvenes, **b)** realizó el lanzamiento de la estrategia de inclusión laboral para jóvenes "Enrútate para el Empleo", el 17 de noviembre de 2021, en Villa de Leyva (Boyacá), como apuesta institucional que busca fortalecer y visibilizar la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo generando acciones que mejoren la inserción de la población joven en el mercado laboral formal, **c)** diseñó el curso virtual "Estrategia de inclusión laboral para jóvenes: Enrútate para el Empleo", el cual tiene como objetivo brindar conocimientos, conceptos, instrumentos, lineamientos y buenas prácticas que fortalezcan las capacidades de las agencias y bolsas de empleo que integran la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para brindar una atención integral y diferencial a la población joven, **d)** creó un Micrositio Web denominado "Enrútate para el Empleo" en el cual las personas jóvenes tendrán la posibilidad de encontrar contenidos y tips para mejorar la búsqueda de empleo teniendo en cuenta las nuevas tendencias del mercado laboral. Allí habrá información consolidada y actualizada sobre vacantes y programas vigentes en materia de generación de empleo a nivel nacional, encontrando en un solo sitio la información necesaria para participar. Porcentaje de cumplimiento 100%.

ii. "Estrategia para municipios intermedios, ciudades y aglomeraciones: programas de emprendimiento y micro franquicias que generen encadenamientos inclusivos". El SENA a través de los 117 Centros de Desarrollo Empresarial a nivel nacional viene trabajando con los diferentes programas que integran la ruta emprendedora, entre ellos Emprendimiento, Fondo Emprender, SENA Emprende Rural, Fortalecimiento Empresarial. Los cuales tienen impacto en la generación de empresas y fortalecimiento de las mismas. Con los programas mencionados tenemos cobertura nacional. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iii. "Estrategia para emprendimientos no agropecuarios en municipios rurales y rurales dispersos: creación de incentivos para que el sector privado y el sector público participen activamente en la generación de encadenamientos productivos en la economía rural". Los Centros de Desarrollo Empresarial SENA , con la ruta emprendedora a través del programa de Emprendimiento Otras Fuentes de Financiación(OFF), crearon 3.997 empresas de otros sectores diferentes al sector

agropecuario, también se fortalecieron 3.107 empresas de otros sectores. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iv. "Estrategias para emprendimientos agropecuarios: promover la creación y fortalecimiento de los esquemas asociativos que tengan una vocación empresarial agropecuaria". El SENA a través de los Centros de Desarrollo Empresarial a nivel nacional, con el programa de Emprendimiento OFF, se crearon 316 empresas del sector agropecuario y con el programa de Fortalecimiento empresarial se fortalecieron 382 empresas del sector agropecuario. Porcentaje de cumplimiento 100%.

3.7 Componente H. Dignidad y felicidad para todos los adultos mayores. En este componente el Sector Trabajo tiene compromisos en cuatro objetivos y un promedio de cumplimiento de 99.75 %.

3.7.1 Objetivo 1. Aumentar los ingresos de los adultos mayores y su independencia económica**.** El sector trabajo tiene asignados cinco compromisos, con los siguientes cumplimientos:

i. "El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Min Hacienda) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), promoverá el desarrollo de instrumentos para aumentar la protección económica de la vejez". Frente a la extensión de la protección a la vejez y la seguridad social, el Ministerio del Trabajo se concentró en: **a)** 2018 en generar condiciones y programas para proteger y permitir la inclusión social de la población adulta mayor en extrema pobreza, a mecanismos de subsistencia, a través de programas como Colombia Mayor, **b)** En diciembre de 2018 se realizó la ampliación de 10.000 cupos del Programa Colombia Mayor, llegando a un total de 1.471.707 beneficiarios para el Grupo Poblacional de Municipios. A nivel nacional teniendo en cuenta todos los Grupos Poblacionales asociados al Programa Colombia Mayor se alcanzó un total de 1.528.462 de cupos. En julio de 2019 se expidió el Conpes 105 que modificó el marco normativo para poder incrementar el valor del subsidio del programa Colombia Mayor y mediante resolución 5613 de 2019 se incrementó el valor del subsidio a todos los beneficiarios de Colombia mayor a 80 mil en todo el país y se unificó el valor del subsidio para todo el país en $80.000, valor que marcó un hito en la evolución del programa de Subsidio al Adulto Mayor – Colombia Mayor-. En este año, se realizó ampliación de 150.200 cupos del Programa Colombia Mayor, llegando a 1.611.707 beneficiarios para el Grupo Poblacional de Municipios, para un total de 1.678.586 de cupos a nivel nacional teniendo en cuenta todos los Grupos Poblacionales asociados al Programa Colombia Mayor, **c)** Durante la vigencia 2020 se realizó ampliación de 56.468 cupos del Programa Colombia Mayor, llegando a 1.657.975 beneficiarios para el Grupo Poblacional de Municipios, para un total de 1.725.221 de cupos a nivel nacional teniendo en cuenta todos los Grupos Poblacionales asociados al Programa Colombia Mayor en el año 2020 e incluyendo los 5.000 cupos de ampliación de comunidades indígenas se alcanzaron 1.730.221, **d)** En 2021 se realizó ampliación de 2.114 cupos del Programa Colombia Mayor, llegando a 4.973 beneficiarios para el nuevo Programa de Protección a la vejez a Ex madres Comunitarias y Ex madres Sustitutas, que hacían parte de los Grupos Poblacionales del Programa Colombia Mayor, **e)** A través del Decreto 783 del 19 de Julio de 2021, se realizó el incremento del valor del subsidio del programa de subsidio a Ex madres Comunitarias y Sustitutas, el cual oscila entre $360.000 y $440.000, dependiendo del tiempo de permanencia en el programa. Porcentaje de cumplimiento 95%. Para la vigencia 2022 se tiene previsto , modificar el

decreto 1833, a fin de reglamentar el acceso y perdida del subsidio para los programas de Exmadres comunitarias y Ex madres sustitutas.

ii. "MinTrabajo, en coordinación con Min Hacienda y el DNP, promoverá modificaciones normativas para mejorar el sistema de protección a la vejez". Para dar cumplimiento a este compromiso, la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones, desarrolló las siguientes acciones: **a)** En julio de 2019 se expidió el Conpes 105 que modificó el marco normativo para poder incrementar el valor del subsidio del programa Colombia Mayor y mediante resolución 5613 de 2019 se incrementó el valor del subsidio a todos los beneficiarios de Colombia mayor a 80 mil en todo el país y se unificó el valor del subsidio para todo el país en $80.000, valor que marcó un hito en la evolución del programa de Subsidio al Adulto Mayor – Colombia Mayor-. En este año, se realizó ampliación de 150.200 cupos del Programa Colombia Mayor, llegando a 1.611.707 beneficiarios para el Grupo Poblacional de Municipios, para un total de 1.678.586 de cupos a nivel nacional teniendo en cuenta todos los Grupos Poblacionales asociados al Programa Colombia Mayor, b) Durante la vigencia 2020 se realizó ampliación de 56.468 cupos del Programa Colombia Mayor, llegando a 1.657.975 beneficiarios para el Grupo Poblacional de Municipios, para un total de 1.725.221 de cupos a nivel nacional teniendo en cuenta todos los Grupos Poblacionales asociados al Programa Colombia Mayor en el año 2020 e incluyendo los 5.000 cupos de ampliación de comunidades indígenas se alcanzaron 1.730.221, **c)** En 2021 se realizó ampliación de 2.114 cupos del Programa Colombia Mayor, llegando a 4.973 beneficiarios para el nuevo Programa de Protección a la vejez a Ex madres Comunitarias y Ex madres Sustitutas, que hacían parte de los Grupos Poblacionales del Programa Colombia Mayor, y **d)** A través del Decreto 783 del 19 de Julio de 2021, se realizó el incremento del valor del subsidio del programa de subsidio a Exmadres Comunitarias y Sustitutas, el cual oscila entre $360.000 y $440.000, dependiendo del tiempo de permanencia en el programa. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iii. "MinTrabajo mejorará la divulgación y entendimiento del sistema de protección para la vejez." Para dar cumplimiento a este compromiso se realizaron las siguientes acciones: **a)** Durante el año 2021, a través de un equipo de 50 Profesionales Comerciales se realizaron 2.930 actividades de educación financiera (jornadas con ciudadanos a través de empresas o acciones institucionales) por medio de las cuales se logró impactar a un total de 129.562 personas. Dentro de los objetivos de dichas actividades se encuentra la socialización de los diferentes mecanismos para la protección de la vejez, las características y requisitos para pertenecer a ellos, los beneficios, ventajas y riesgos de cada uno y la movilidad entre los mismos, así como los principales factores a tener en cuenta para elegir el más conveniente de acuerdo con las condiciones de ciudadano a través de su ciclo de vida, **b)** Con corte al 31 de diciembre de 2021 desde el Régimen de Prima Media , 49.840 ciudadanos trasladaron su Indemnización Sustitutiva de Vejez al programa BEPS por un monto total acumulado en el traslado de $187.051 millones. Por su parte, desde el Régimen de Ahorro Individual – RAIS, 1.061 ciudadanos han tomado la decisión de trasladar sus recursos de Devolución de Saldos a BEPS por un monto acumulado de $14.565 millones, **c)** Durante la vigencia 2021 se han presentado un total de 4.383 traslados desde el Sistema General de Pensiones (SGP) a BEPS, lo que corresponde a un monto de $21.282 millones.

Existe un potencial enorme para que las políticas públicas de acceso a los servicios sociales complementarios para la vejez puedan ser ofrecidas por entidades privadas, en este caso las

Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP, ya que gran parte de sus afiliados cumplen los requisitos para pertenecer a BEPS. Se espera lograr una articulación que permita que estas personas puedan trasladar sus recursos para que sumados con el subsidio del 20% entregado por el estado, puedan constituir una anualidad vitalicia y tengan recursos para la protección de su vejez. Porcentaje de cumplimiento 100%.

iv. "Desarrollará un protocolo de atención al ciudadano que incluya acciones de información y formación sobre sistemas de protección social, según el nivel de ingresos de las personas y el máximo aprovechamiento de la afiliación a pensiones o la vinculación a BEPS como esquemas de protección de la vejez para que el ciudadano aprenda a movilizarse entre ellos, según su situación laboral a lo largo de la vida.". La Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones, durante el año 2021, a través de un equipo de 50 Profesionales Comerciales se realizaron 2.930 actividades de educación financiera (jornadas con ciudadanos a través de empresas o acciones institucionales) por medio de las cuales se logró impactar a un total de 129.562 personas. Dentro de los objetivos de dichas actividades se encuentra la socialización de los diferentes mecanismos para la protección de la vejez, las características y requisitos para pertenecer a ellos, los beneficios, ventajas y riesgos de cada uno y la movilidad entre los mismos, así como los principales factores a tener en cuenta para elegir el más conveniente de acuerdo con las condiciones de ciudadano a través de su ciclo de vida. Porcentaje de cumplimiento 100%.

v. "El MinTrabajo también aumentará la eficiencia administrativa, promoverá la reducción de costos operacionales, una mejor articulación entre los actores y la mejora en los sistemas de información de los subsistemas del Sistema de Protección económica para la Vejez" La Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones realizó las siguientes acciones: **a)**En reunión de la Mesa Permanente de Concertación con los Pueblos y Organizaciones Indígenas realizada el día 20 de diciembre de 2019, se pactó con el Gobierno Nacional, la realización de una ampliación de cobertura de 5.000 nuevos cupos del Programa Colombia Mayor para el Grupo Poblacional Indígenas para la vigencia 2020, los cuales serían asignados de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Programa Colombia Mayor y tendrían efecto a partir del mes de enero de 2020 de acuerdo con lo establecido en la Resolución 233 del 30 de enero de 2020 de expedida por el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, dada la declaratoria de se declaró Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional se suspendió la convocatoria para la distribución de los cupos a adultos mayores residentes en resguardos y/o comunidades indígenas legalmente constituidas, con el fin de salvaguardas la salud e integridad de las comunidades de los efectos causados por la pandemia por COVID-19, **b)** El Decreto 812 del 4 de junio de 2020 estableció mediante el artículo 5, parágrafo 2 que el Programa Colombia Mayor serían ejecutados por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, por lo cual a partir del 31 de diciembre de 2020 el responsable de la operación del Programa es Prosperidad Social, **c)** Para el año 2021 en el marco de la entrega del Programa al Departamento Administrativo para loa Prosperidad Social y el convenio interadministrativo convenio Interadministrativo DPS 108 de 2021 y MT 079 de 2021. Bajo el citado convenio, se adelantó la reapertura de la Convocatoria de asignación de los 5.000 cupos mediante resolución conjunta No 01447 de 2021 del 14 de julio de 2021, **d)** La asignación definitiva de los 5.000 cupos fue adelantada por parte del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social – DPS en conjunto con el Administrador Fiduciario del Programa Colombia Mayor - Fiduagraria S.A Encargo

Fiduciario Equidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 812 del 4 de junio de 2020 y el 14 de diciembre de 2021 mediante la Resolución 03104 de 2021 se dio cierre al proceso y se reconoció de forma retroactiva el subsidio a los nuevos beneficiarios pertenecientes a comunidades indígenas desde enero de 2020. En total se apropiaron recursos por $9.200millones, distribuidos en $4.400 con cargo a la Reserva constituida por parte del Ministerio del Trabajo y $4.800 con cargo al presupuesto de Prosperidad Social asignados para la financiación del programa Colombia Mayor. Porcentaje de cumplimiento 100%.

3.7.2 Objetivo 2. Suministrar servicios de cuidado oportunos, suficientes y de calidad para los adultos mayores**.** El sector trabajo tiene asignado el compromiso "También deberán implementar acciones para responder oportunamente con la oferta de educación y la formación de cuidadores, la certificación de competencias y Servicio Público de Empleo. Además, deberán hacer especial énfasis en la capacitación de los adultos mayores que ejercen el rol de cuidadores, con los debidos ajustes metodológicos". Desde el segundo semestre del 2021, el SENA viene participando en la construcción de la política de cuidado, liderada por el DNP, para lo cual se han propuesto acciones a desarrollar para la implementación de la política como: Elaborar el perfil ocupacional de la población cuidadora (con las competencias distintas a los perfiles del sector salud), elaboración de catálogo de cualificaciones para cuidador y estrategias como CERTIFICATONES anuales dirigidas a reconocimiento de las competencias de las personas que laboran en el sector. La formulación de la política está en proceso.

De otro lado, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en el marco de las responsabilidades de la entidad, participó en el diseño de la Política Pública de Cuidado, liderada por el Departamento Nacional de Planeación – DNP; esto a través de la asistencia en la Mesa Técnica: "Distribución desigual del trabajo de cuidado en los hogares", la cual tiene como fin la producción de insumos técnicos que permitan la implementación de la política de cuidado. En este espacio se logró la definición de 2 acciones a cargo de la Unidad del SPE en el marco de la Política Nacional de Cuidado. Porcentaje de cumplimiento 100%.

3.7.3 Objetivo 3. Brindar oportunidades para que los adultos mayores tengan una vida activa y saludable**.** El sector trabajo tiene asignado el compromiso "Así mismo, MinTrabajo y el Sena promoverán la incorporación de adultos mayores en los procesos de transmisión de conocimientos. Esto permitirá aprovechar el conocimiento y legado de las viejas generaciones a la vez que les retribuirá tanto en reconocimiento como en ingresos", a lo cual el Sena para la vigencia 2021, participó en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales un total de 5.839 adultos mayores desde 60 hasta 89 años, dentro de las áreas más certificadas están: Transporte, Servicios Ambientales, Artesanías, Gestión Administrativa, Agua potable y Sector Educativo entre otras.

Nota: El reporte relacionado solo corresponde a la vigencia 2021, una vez que en años anteriores el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales no contaba con este indicador. De otro lado el SENA, con ocasión de la expedición de la Ley 2040 viene desarrollando acciones en sus servicios para promover la inclusión social y productiva del adulto mayor; en ese contexto, con el objetivo de potencializar el espíritu emprendedor de los colombianos adultos mayores, en términos de mentalidad emprendedora, formación y fomento a la empleabilidad, el SENA diseñó la estrategia 'Emprendimiento Senior', que busca dirigir la oferta institucional a esta población para fortalecer sus

competencias en esas tres líneas de trabajo. De este modo, los emprendedores adultos mayores desarrollarán diferentes competencias. Entre ellas: la de visualizar, que se refiere al análisis y relacionamiento del proyecto con su entorno y los objetivos personales, considerando los factores influyentes, sus consecuencias y secuelas. Pero también, la de identificar que se enfoca en las limitaciones externas y propias de cada persona, para generar alternativas y opciones a la hora de tomar el mejor camino de acuerdo con la situación. Desarrollarán, adicionalmente, la toma de decisiones, combinando la necesidad de hacerlo en cualquier contexto y enfrentando todo tipo de presiones. Intervienen además la evaluación del riesgo y búsqueda de medios para reducirlo. A esto se suma el arte de diseñar: el "cómo hacerlo", que se traduce en el obstáculo, el cual puede superarse con un enfoque creativo, aun haciendo o buscando lo que todos los demás hacen. Y, finalmente, actuar. Este tiene que ver con transformar las estrategias en acciones, es decir, "actuar", "hacer", uniendo activamente a la persona con el proyecto. Porcentaje de cumplimiento 100%

3.7.4 Objetivo 4. Disponer de una institucionalidad eficiente para la atención efectiva de los adultos mayores**.** El sector trabajo tiene asignados dos compromisos, con los siguientes cumplimientos:

En el compromiso "Esas mismas entidades junto con MinTrabajo, el DNP y la Presidencia de la República establecerán un sistema de seguimiento a la situación de las personas mayores y de la institucionalidad para su atención. Este incluirá el sistema de información y otros elementos de seguimiento contemplados en la Ley 1251 de 2008, al igual que mecanismos de rendición de cuentas como un tablero de control. También considerarán aspectos presupuestales, institucionales y de prestación de servicios. Los resultados de dicho sistema deberán presentarse al Consejo Nacional de Política Económica y Social al menos una vez al año". El Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto legislativo 812 de 2020, el programa Colombia Mayor fue trasladado al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, por lo tanto, esta política de atención al adulto mayor en condición de pobreza y vulnerabilidad, a partir de junio de 2020, es competencia de la citada entidad, por lo tanto el Ministerio del Trabajo ya no tiene competencia frente a la ejecución del citado programa y las estrategias que puedan desarrollarse en beneficio del citado grupo poblacional. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Y en el compromiso "El MinTrabajo deberá mejorar la administración de los recursos del sistema pensional y del Fondo de Solidaridad Pensional, incentivando la participación de más actores y aumentando la competencia, con el objeto de disminuir costos, de tal forma que haya más recursos disponibles para las personas". Frente a mejorar la administración de los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional, fruto del ahorro de la negociación del Contrato de Encargo Fiduciario 604 de 2018, se realizó la ampliación de 50.000 nuevos cupos del Programa Colombia Mayor entre Diciembre de 2018 y lo corrido de 2019. Es importante resaltar que en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 812 del 4 de junio de 2020, estableció mediante el artículo 5, parágrafo 2 que el Programa Colombia Mayor serían ejecutados por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, por lo cual, a partir del 31 de diciembre de 2020, el responsable de la operación del Programa y por tanto del manejo de los costos es Prosperidad Social.

Durante la vigencia fiscal 2021 el Fondo de Solidaridad Pensional, mejoró la cobertura y el valor del subsidios del Programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas. Al administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional se le reconoció durante la vigencia 2021 una comisión fiduciaria equivalente

a $4.103,19 por cada subsidio efectivamente pagado en cada uno de los dos (2) Programas de las dos (2) Subcuentas que conforman el Fondo. Lo anterior significa que durante la vigencia 2021 se pagaron comisiones fiduciarias la suma de $6.726.296.691,25 y para la vigencia 2020 la suma de $70.125.949.275,54, por lo tanto, como se puede evidenciar en los costos a cargo del Ministerio del Trabajo, se redujeron de manera sustancial los costos en consideración con el traslado del Programa Colombia Mayor al DPS, garantizándose así el equilibrio económico y la razonabilidad de los costos de operación de los programas a cargo del Ministerio del Trabajo. Porcentaje de cumplimiento 100%.

3.8 Componente J. Equidad en la diversidad. En este componente el Sector Trabajo registra tres compromisos en el objetivo "b. Inclusión productiva sin discriminación", con un promedio de cumplimiento de 100%. El cumplimiento reportado en los compromisos es el siguiente:

En el primer compromiso de "Crear mecanismos para que mujeres, personas en condición de discapacidad, los diferentes actores religiosos, la población LGBTI y os demás grupos que enfrentan escenarios de discriminación y barreras para acceder o mantenerse en el mercado laboral, cuenten con estrategias para su inclusión productiva en espacios libres de discriminación.". El Ministerio en desarrollo de este compromiso realizó las siguientes acciones:

- Expedición de la Circular Interna 049 de 2019 la cual establece los lineamientos en el trámite de las solicitudes de autorización de despido de trabajadores con discapacidad consistente en Promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes.
- Realización de dos ferias para la inclusión laboral e iniciativas productivas dirigidas a miembros de las comunidades NARP con el fin de promover la igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral de estas poblaciones. La primera se desarrolló el 21 de mayo, en articulación con el SENA y el Servicio Público de Empleo, se realizó de manera virtual, contó con la participación de 725 empresas que publicaron 3.846 vacantes laborales, de las cuales tuvieron 7.544 postulaciones, de igual forma durante el desarrollo de la jornada, a través de los centros zonales del SENA en todo el país, se brindaron capacitaciones en orientación ocupacional a 2.455 personas. La segunda se desarrolló el 10 de Diciembre en el corregimiento de la Boquilla de Cartagena, contando con la participación de 220 jóvenes de la comunidad, y con la oferta institucional del Servicio Público de Empleo y sus prestadores, SENA, Cámara de Comercio de Cartagena, ICBF, Alcaldía de Cartagena, Colpensiones, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, UAEOS, COMFENALCO, y Gobernación de Bolívar,
- En articulación con el SENA buscando fomentar espacios de capacitación y brindar mejores herramientas para acceder a las ofertas laborales del mercado por parte de las comunidades en condición de vulnerabilidad, se implementó el programa de certificación por competencias con comunidades NARP del Municipio de Tumaco, en el Departamento de Nariño, se inscribieron y certificaron 150 miembros de estas comunidades a los programas de soldadura, entrenamiento deportivo, y técnico en transformación y procesamiento de alimentos,
- Divulgación virtual de la Política Publica LGTBI, Decreto 762 de 2018; sensibilizando a 190 servidores públicos en la promoción de los Derechos Fundamentales en el trabajo, en perspectiva de inclusión laboral para personas con orientaciones sexuales diversas, en las siguientes 13

Direcciones Territoriales. Cauca, Bolívar, Sucre, Bogotá, Valle, Magdalena, Putumayo, Amazonas, Atlántico, Arauca, Huila, San Andrés y Choco,

- Socialización de manera presencial en cinco Direcciones Territoriales: Amazonas, Antioquia, Norte de Santander, Boyacá, Bolívar, en la cuales participaron funcionarios y contratistas de IVC, atención al Ciudadano y entidades en las Direcciones Territoriales Amazonas, Antioquia, Norte de Santander, Bolívar, en la cuales se lleva a cabo articulación intersectorial, participando en eventos como Concejos Departamentales de Política Social, Mesas de Trabajo intersectorial con entidades como Gobernaciones, Alcaldías, Secretaria de Genero, Secretaria de Salud, Sena, Cajas de Compensación Familiar, Policía, Migración Colombia, Secretaria de Integración Social, ICBF, Secretaria de Educación, Secretaria de Salud, Secretarias de Genero, Secretaria de Gobierno, representantes de juventudes, víctimas del conflicto armado y grupos étnicos, en Leticia, Cúcuta, Cartagena, Medellín y Tunja,
- Coordinación interinstitucional para la divulgaciones de la política publica con orientaciones sexuales diversas, g) Se realizó jornada De Diálogo De Rendición De Cuentas, donde se abordaron temáticas específicas alrededor del proyecto: Estado abierto, Estado diverso, desarrollada mediante la exposición de cada entidad invitada, donde la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo presenta informe ejecutivo de la gestión desarrollada en la actual vigencia, resaltando la importancia de la presencia del Ministerio de Trabajo en los diferentes territorios de manera presencial.,
- Desarrollo de la Mesa Técnica Ministerio del Interior/ Víctimas del Conflicto Armado, llevando a cabo la presentación de informe de gestión de conformidad con el plan de trabajo estipulado por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo para la presente vigencia, donde se resaltó la presencia y la articulación intersectorial con las diferentes entidades de los territorios y a través de las acciones adelantadas conjuntamente con la Unidad de Servicio Público de Empleo en esta primera etapa, la cual conllevara acciones y estrategias para lograr una cuantificación y caracterización de colocación de empleo para las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI. Porcentaje de cumplimiento 100%.

En el segundo compromiso "Como parte de la estrategia de generación de lineamientos y modelos para mejorar los servicios de gestión y colocación de empleo, así como de protección al cesante del presente PND, el MinTrabajo, con el apoyo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), garantizará la inclusión del enfoque diferencial para que el modelo de servicios para la inclusión laboral de personas con barreras para la empleabilidad y el emprendimiento, incluya la atención de personas que por sus creencias religiosas, orientación sexual, identidad de género, condición física u otras características de origen, tienen dificultades para acceder o mantenerse en el mercado laboral o incluso para sostener sus proyectos de emprendimiento". El Ministerio del Trabajo en articulación con la UAESPE diseñaron y socializaron la "Guía del Modelo de Inclusión laboral", así mismo, en el marco del mismo modelo, para facilitar el acceso al mercado laboral formal de los grupos poblaciones que mayores dificultades presentan, se desarrollaron estrategias de inclusión laboral para cerrar las brechas y mitigar las barreras de acceso al mercado laboral formal, son: **a)** Estrategia de inclusión laboral para Personas con Discapacidad. b) Estrategia de inclusión laboral para Grupos Étnicos, **c)** Estrategia de inclusión laboral con Enfoque de género, **d)** Estrategia de inclusión laboral para Migrantes provenientes de Venezuela, **e)** Estrategia de inclusión laboral para Víctimas del conflicto armado, **f)** Estrategia de inclusión laboral para jóvenes, **g)** Estrategia de inclusión laboral para

adultos mayores, y **h)** Estrategia de inclusión laboral veteranos de la fuerza pública. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Como complemento al cumplimiento de este compromiso, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo desarrolló acciones en cada una de las estrategias mencionadas, así:

Estrategia de Inclusión Laboral de Migrantes provenientes de Venezuela. Para ello en el 2019 realizó: **a)** Suscripción de un Acuerdo de Voluntades con la Fundación Panamericana para el Desarrollo en Colombia (FUPAD Colombia) que tuvo por objeto establecer los lineamientos para el desarrollo de una ruta piloto de empleabilidad en las ciudades de Bogotá (Cundinamarca), Barranquilla (Atlántico), Cartagena de Indias (Bolívar), Riohacha (La Guajira) y Arauca (Arauca), con el fin de permitir una mejor gestión en la vinculación laboral de la población migrante venezolana a través de la identificación y mitigación de barreras a la vinculación laboral. Este Acuerdo de Voluntades estuvo vigente entre el 6 de junio de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, **b)** Desarrollo del piloto de acciones de inclusión laboral de la población migrante proveniente de Venezuela en 10 ciudades del país; a saber, Arauca, Bogotá, Barranquilla, Cali, Cartagena, Cúcuta, Medellín, Pasto, Riohacha y Santa Marta. El objetivo del piloto fue identificar y mitigar las barreras de acceso al mercado laboral formal de dicha población. El piloto fue implementado gracias al apoyo de la cooperación internacional de FUPAD, ACNUR, OIT, PNUD, OIM, BID y GIZ y contó con la participación de prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo, entidades del orden nacional como la Presidencia de la República a través de la Gerencia Presidencial para la respuesta a la migración desde Venezuela y la Consejería Presidencial para la Gestión y el Cumplimiento, el Ministerio del Trabajo, Migración Colombia, representantes de las autoridades locales, empresarios, gremios y asociaciones de venezolanos, **c)** Ajuste al Sistema de Información del SPE para permitir el registro de buscadores de empleo con Documento Nacional de Identificación (DNI) con tipo de documento de identificación, y creación del PEP y PECP como tipo de documento de identificación adicional, **d)** En el marco de este piloto, se construyó la guía piloto de acciones de inclusión laboral para la población migrante venezolana, la cual reunió los ajustes a la ruta de empleabilidad para atender a esta población, **e)** Por iniciativa y con el liderazgo de ACNUR, la Unidad del SPE se sumó al proceso de construcción conjunta de Guía Orientación Ocupacional dirigida a la población migrante venezolana, la cual fue piloteada por la OIT y ACNUR en las ciudades de Bogotá, Barranquilla y Cali entre noviembre y diciembre de 2019.

En la vigencia 2020 se llevaron a cabo las siguientes actividades: **a)** Realización del evento de socialización de los ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela (como resultado del piloto realizado en el año 2019), el 10 de marzo de 2020, en el marco de la Jornada de Inclusión Laboral. En el evento participaron más de 200 personas, entre las cuales se encontraban representantes de los prestadores del SPE, empresarios, líderes de asociaciones de personas venezolanas, organismos de cooperación internacional y entidades del Gobierno Nacional. El evento también fue transmitido por Facebook Live desde la cuenta de la Universidad Santo Tomás de Aquino, **b)** ajuste al Sistema de Información del SPE para permitir el registro de buscadores de empleo con PEPFF como tipo de documento de identificación adicional, **c)** Construcción de la Guía de acciones de inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela, con ISBN 978-958-52830-0-8., **d)** Construcción de un curso virtual Inclusión laboral – Estrategia de atención a la población migrante proveniente de Venezuela, dirigido a la Red Prestadores, disponible en la plataforma Moodle, **e)** Elaboración y publicación, con el apoyo de la OIT

y el BID, del documento con los resultados del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de migrantes provenientes de Venezuela, realizado el año 2019, **f)** Participación en la construcción y evento de lanzamiento de la Guía de orientación ocupacional dirigida a la población migrante venezolana, liderada por ACNUR, **g)** Socialización de la estrategia de inclusión laboral a la población migrante proveniente de Venezuela a actores relevantes e interesados, **h)** Capacitación a las oficinas territoriales de la APE SENA sobre cómo realizar la auto matrícula al curso virtual "Inclusión laboral – Estrategia de atención a la población migrante proveniente de Venezuela".

Finalmente, en la vigencia 2021: **a)** Se realizó la charla virtual informativa: ¿Qué pasa con la inclusión laboral tras la expedición del Estatuto de Protección Temporal de migrantes venezolanos (ETPV)? el 11 de agosto de 2021, a la cual se conectaron 110 usuarios (link de transmisión: https://www.facebook.com/SPEColombia/videos/402750397868357/), **b)** se hizo ajuste al Sistema de Información del SPE para permitir el registro de oferentes y demandantes con el Permiso por Protección Temporal (PPT), el cual está en funcionamiento desde el 1° de septiembre de 2021, **c)** Se participó en la actualización de la Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia (en coordinación con ACNUR), y socialización en septiembre de 2021 (link de descarga: https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/09/Tent_ColombiaHiring-Guide_Update_2021_V6-SP-1.pdf, **d)** Fortalecimiento de la gestión empresarial que brindan los prestadores en Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Medellín y Santa Marta, en el marco de la estrategia de inclusión laboral de migrantes provenientes de Venezuela, con el apoyo de OIT y OIM, **e)** Participación en la campaña "TrabajandoJuntos: ETPV Sin Fronteras" liderada por la OIT y ACNUR, que tiene como objetivo de contribuir a la inclusión social y económica de los migrantes venezolanos en Colombia a través de la difusión de los beneficios e implicaciones del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV), **f)** Se logró que 51 prestadores y 7 colaboradores de la Unidad del SPE fortalecieran sus capacidades para la implementación de los principios de la Contratación Equitativa gracias a la alianza con la OIT, el Centro Internacional de Formación (CIF) de la OIT, el PNUD y la Universidad Sergio Arboleda, que culminó en septiembre de 2021., **g)** Participación de los prestadores del Servicio Público de Empleo en las "Ferias de Atención y Servicios" (presenciales) que reúnen en un solo espacio la oferta institucional disponible para la población retornada, refugiada y migrante proveniente de Venezuela con el fin de orientarla para acceder a ella, en cumplimiento de las recomendaciones del Documento Conpes 3950 de 2018, y **h)** A corte de 10 de diciembre de 2021, se cuenta con 1230 usuarios inscritos en el curso Inclusión Laboral Estrategia de atención a la población migrante proveniente de Venezuela, de los cuales 1.063 han obtenido el certificado de culminación.

Estrategia de Inclusión Laboral de Jóvenes

Las acciones desarrolladas fueron: **a)** La Unidad del SPE y el SENA lanzaron la primera convocatoria para evaluar y certificar las competencias laborales de jóvenes en diferentes áreas de desempeño y así facilitar su acceso al mercado laboral y al sector productivo. Se ofertaron 3.195 cupos para los interesados en acceder al proceso, se inscribieron 4.246, de los cuales 1.072 presentaron la prueba diagnóstica. Finalmente, 217 jóvenes han sido certificados en sus competencias laborales a través de la primera convocatoria "Certificatón", realizada por la Unidad del SPE y el SENA, **b)**Suscripción de un memorando de entendimiento con MinTIC, con el objetivo de aunar esfuerzos para estimular y promover el acceso a los servicios de gestión y colocación ofrecidos por los prestadores del SPE a los estudiantes que terminen la formación ofrecida por el programa Misión TIC. En el mes de septiembre

se aprobó el plan de trabajo con las actividades proyectadas por ambas entidades, **c)** Construcción de la estrategia de Inclusión Laboral de la población joven "Estrategia Enrútate para el empleo", la cual incluye un análisis de las principales barreras para la empleabilidad juvenil identificadas con la red de prestadores del SPE, la oferta interinstitucional para fortalecer la empleabilidad de los jóvenes a través del SPE, y los posibles ajustes básicos y especializados a la ruta de empleabilidad que se pueden implementar por cada servicio, para lograr la inclusión laboral de los jóvenes, **d)** Lanzamiento de la estrategia de inclusión laboral para jóvenes "Enrútate para el Empleo". La Unidad del SPE lanzó el 17 de noviembre de 2021, en Villa de Leyva (Boyacá) la estrategia de inclusión laboral de jóvenes, denominada Enrútate para el Empleo, como apuesta institucional que busca fortalecer y visibilizar la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo generando acciones que mejoren la inserción de la población joven en el mercado laboral formal, **e)** Un Micrositio Web denominado Enrútate para el Empleo en el cual las personas jóvenes tendrán la posibilidad de encontrar contenidos y tips para mejorar la búsqueda de empleo teniendo en cuenta las nuevas tendencias del mercado laboral. Allí habrá información consolidada y actualizada sobre vacantes y programas vigentes en materia de generación de empleo a nivel nacional, encontrando en un solo sitio la información necesaria para participar, **f)** La Bolsa Única de Empleo de Empleo Público Joven en la que están publicadas las vacantes de este programa de Gobierno (https://buscadordeempleo.gov.co/jovenes/), a través de la cual los jóvenes pueden conocer las vacantes en el sector público disponibles para ellos y auto postularse a estas siempre y cuando cumplan con el perfil solicitado. La Bolsa Única de Empleo https://buscadordeempleo.gov.co/joven/, donde podrán conocer y auto postularse a las ofertas de empleo que exijan hasta 24 meses de experiencia, **g)** Marcaciones en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), para facilitar el registro e identificación de las vacantes de los programas de Gobierno que incentivan la inclusión laboral de jóvenes, como son: Estado Joven: identifica las plazas de práctica creadas en el sector público que podrán ser ocupadas por estudiantes entre los 15 y 28 años que pertenezcan a programas de formación que tengan como requisito el desarrollo de prácticas para su titulación. Empleo Público Joven: identifica los empleos vacantes de organismos y entidades públicas que pueden ser ocupados por jóvenes entre los 18 y 28 años sin experiencia, en el marco del programa. Generación de Empleo para Jóvenes en el marco de la Estrategia Sacúdete: identifica las vacantes de nuevos empleos susceptibles de generar el incentivo del 25% de un salario mínimo mensual legal vigente por cada trabajador adicional contratado que esté entre los 18 y 28 años, cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley 2155 de 2021 y el Decreto 1399 del 29 de octubre de 2021.

Estrategia de inclusión laboral para personas adultas mayores.

Las acciones llevadas a cabo, fueron: **a)** En octubre de 2020 se realizó la presentación de lineamientos de impulso al trabajo del adulto mayor con base a la ley 2040 de 2020 en la jornada de inclusión laboral desarrollada por la Unidad del SPE, a través de Facebook Live, dirigido a toda la red de prestadores y el público en general. (cuántos prestadores participaron), **b)** la Unidad del Servicio Público de Empleo lanzó en junio de 2021, la estrategia de inclusión laboral para personas adultas mayores, que no hayan cumplido los requisitos de pensión de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Ley 2040 del 2020. En ese contexto, para la estrategia se elaboró la 'Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la atención a Personas Adultas Mayores', con el fin de proporcionarle a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo los lineamientos técnicos que mejoren la atención diferencial de los adultos mayores. (Cuántas personas, prestadores, participaron en la socialización de la estrategia), **c)** Asimismo, se puso a disposición de los colombianos un 'ABC' para promover la inclusión laboral de

personas adultas Mayores con los criterios principales para la promoción de su vinculación laboral. El contenido de estos documentos se encuentra en la página de la Unidad del Servicio Público de Empleo a disposición de todos los prestadores del SPE en la ruta https://www.serviciodeempleo.gov.co/estrategia-adulto-mayor-abc/adulto-mayor. Vale destacar que la Unidad del SPE integró en su Sistema de Información la marca programa de gobierno 'Empleo adulto mayor Ley 2040 del 2020', para que los prestadores del Servicio Público de Empleo identifiquen las vacantes que permitan visibilizar las ofertas laborales para este grupo poblacional; las cuales pueden ser consultadas en el micrositio: https://buscadordeempleo.gov.co/adulto/

Estrategia de Inclusión Laboral Para Personas Con Afectaciones En La Salud Mental. (En construcción).

Durante los años 2020 y 2021, en el marco del Conpes 3992 de 2020, se vienen desarrollando acciones de articulación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, a fin de construir los lineamientos y herramientas para promover dentro de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, la inclusión laboral de personas con afectaciones en la salud mental. De acuerdo con la línea de acción No. 3 Inclusión Social del Conpes 3992, se han realizado acciones como las siguientes: **a)** Caracterización de la población objeto del Conpes 3992 de 2020 a través de los datos del cubo de salud mental – SISPRO, **b)** La Unidad del SPE, en articulación con el Ministerio de Salud y los Enlaces Territoriales realizó la socialización general de la estructura del documento de la Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la Atención de Personas con Afectación en la Salud Mental y se realizó el análisis de las barreras de acceso al mercado laboral de esta población. Se realizó la socialización a 53 Enlaces Territoriales del Ministerio de Salud, **c)** En articulación con los enlaces territoriales del Ministerio de Salud y Protección Social a nivel nacional, la Unidad del SPE realizó la verificación de las barreras de empleabilidad identificadas que impactan a las personas con afectación en la salud mental, **d)** Se elaboró una encuesta para ser diligenciada por la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo sobre las acciones que se realizan para el abordaje de problemáticas en salud mental que han presentado desde la atención en las agencias y bolsas de empleo en la ruta de empleabilidad. La encuesta la diligenciaron 14 prestadores del SPE, **e)** Se desarrolló un conversatorio con el objetivo de generar un espacio de sensibilización y diálogo con 31 participantes de prestadores del Servicio Público de Empleo, Asociaciones de salud mental, buscadores de empleo y otros actores, con el fin de identificar las acciones en materia de inclusión laboral de personas con afectación en la salud mental como insumo para los lineamientos y herramientas en el marco del Conpes 3992 de 2020, **f)** Elaboración del borrador de la guía de ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención de personas con afectación en la salud mental dirigida a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo. La versión preliminar de la guía se remitió a 49 prestadores del Servicio Público de Empleo, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo, para recibir sus observaciones y/o aportes al contenido, **h)** Se integró en el sistema de información de la Unidad del Servicio Público de Empleo una marcación de autorreconocimiento condición en salud mental, para identificar a la población sujeto del Conpes 3992 en el marco de la estrategia de inclusión laboral y de esta manera, proporcionar una atención integral desde las agencias y bolsas de empleo, i**)** Se elaboraron los contenidos del curso virtual de la estrategia de inclusión laboral para personas con afectación en la salud mental, dirigido a toda la red de prestadores del Servicio Público de Empleo que se pretende poner en producción en la vigencia 2022, **j)** Elaboración de los contenidos del curso virtual en competencias socioemocionales dirigido a los buscadores de

empleo registrados en el Servicio Público de Empleo, en el marco del Conpes 3992 de 2020, que se proyecta poner en producción en la vigencia 2022.

Inclusión laboral de población en proceso de Reincorporación:

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo desarrolló las siguientes acciones: **a)** , suscribió el Convenio Interadministrativo 076/1114 de 2021 con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), cuyo objeto es aunar esfuerzos técnicos y administrativos para articular y fortalecer los servicios de gestión de empleo de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, bajo el 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas', dirigidos a la atención de la población objeto de la ARN, **b)** elaboró entre la Unidad del SPE, la ARN y algunos prestadores del Servicio Público de Empleo el documento: "ABC – PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN REINCORPORADA EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO", **c)** se desarrollaron dos espacios de Socialización del ABC para la inclusión laboral de personas en proceso de reincorporación, con el objetivo de recoger los aportes y observaciones de los Prestadores del SPE a las barreras de empleabilidad y acciones de mitigación, con el fin de construir una ruta de empleabilidad que favorezca a esta población y mejorar las condiciones de reincorporación a la sociedad. El evento contó con la participación de 118 colaboradores de Prestadores del SPE. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Finalmente, en el tercer compromiso de "Dentro de la estrategia de "Promoción de mecanismos para la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y los grupos prioritarios y vulnerable", el Ministerio del Trabajo buscará preservar el respeto a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, los diferentes actores religiosos, la población LGBTI y los demás grupos de población que enfrentan escenarios de discriminación para garantizar la no discriminación en los espacios laborales" En este compromiso, para lograr la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad, este Ministerio se fundamenta en el marco normativo existente, promoviendo una inclusión laboral de personas con discapacidad fundada en sus competencias, para desarrollar el cargo para el que se le contrate, esto es, a través de talleres de concientización y capacitación de la normatividad aplicable, alcanzándose al 31 de diciembre del 2021, en la realización de 250 talleres contándose con la participación de 16.825 personas, pertenecientes a Empresas, Entidades Públicas y población en general.

Igualmente se sensibilizaron 219 personas en normativa de inclusión laboral de población en condición de vulnerabilidad (NARP) pertenecientes a las Direcciones Territoriales del MinTrabajo de los departamentos del Cauca, Bolivar, Sucre, Norte de Santander, funcionarios públicos de la Alcaldía de Melgar, miembros de comunidades NARP de los Departamentos de Boyacá, Casanare y Bolivar y miembros de las subcomisiones de políticas salariales de los Departamentos de Valle del Cauca y Cundinamarca. Porcentaje de cumplimiento 100%

4. Pacto Transversal 4. Pacto por la sostenibilidad: producir conservando y conservar produciendo. En este pacto solamente se identifica el componente A. "Sectores comprometidos con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático" que en el objetivo 2. Mejorar la calidad del aire, del agua y del suelo para la prevención de los impactos en la salud pública y la

reducción de las desigualdades relacionadas con el acceso a recursos, aparece el compromiso "Min Ambiente, Min Salud, MinTrabajo y MinCIT implementarán el Programa de Gestión de Sustancias Químicas de Uso Industrial; y MinTrabajo con Min Salud, Min Vivienda y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) implementarán el Programa de Prevención de Accidentes Mayores. Para medir el desempeño de los sectores asociado a la implementación de estos programas, Min Ambiente, con el Ideam, implementará gradualmente el Registro de Emisiones y Transferencia de Contaminantes (RETC)". Para dar cumplimiento a lo determinado en este compromiso, en lo concerniente con el Ministerio del Trabajo, se expidieron los siguientes Decretos:

- Decreto 1496 de 2018 el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos - SGA, para la identificación y comunicación de los peligros de los productos químicos, como herramienta para la prevención de los potenciales efectos que estos productos puedan causar en la salud
- Decreto 1630 de 2021, gestión integral de las sustancias químicas de uso industrial, incluida su gestión del riesgo.

Estos Decretos se encuentran en proceso de reglamentación.

El porcentaje de cumplimiento, con corte a 31 de diciembre de 2021, es del 100%

5. Pacto Transversal. 5. Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro. En este pacto el sector trabajo tiene tres compromisos incorporados en dos componentes y dos objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 89%.

5.1 Componente A. Desarrollo de sistemas nacionales y regionales de innovación integrados y eficaces. En este componente se identifica el objetivo "Estímulo a la relación entre universidades y empresas", en el que se incluyen dos compromisos:

El primero "MinTrabajo, el SENA, MinCIT y Colciencias realizarán un plan de alineación de la oferta institucional del SENA a escala territorial con las prioridades definidas por las instancias nacionales y territoriales del SNCI. En particular, el SENA y las comisiones regionales de competitividad ajustarán su gobernanza de manera que se generen los insumos necesarios para la orientación de los programas del SENA a nivel subnacional, impulsando la relación entre la academia y el sector empresarial", para lo cual desde la vigencia 2020 el SENA viene realizando acciones de articulación con el MinCIT (CRCI) y MinTrabajo (Red Ormet), para la participación del SENA en estas instancias de territorio. De acuerdo con lo que establece el decreto 1651 de 2019 en su Artículo 2.1.8.3.2. Composición de las Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación (CRCI), se establece que el Director Regional del SENA hará parte de la CRCI en cada uno de los territorios, lo cuales cada uno de los territorios los regularizó a partir de la expedición de los decretos departamentales donde establece al SENA regional como uno de los actores principales. De acuerdo a lo informado por las 32 CRCI en el encuentro de directivos 202, liderado por la DSNFT del SENA, donde fueron invitados especiales para recalcar la importancia de la participación del SENA en estas instancias de territorio, reportaron que el SENA está participando en 32 CRCI y viene liderando/apoyando varios proyectos

en territorio para el fortalecimiento y la competitividad en temas de innovación y tecnología. Asimismo, el SENA viene participando en los comité de regionalización en el marco del SNCI.

De otro lado, el SENA tiene como criterio de pertinencia para planear la oferta de sus servicios institucionales las Agendas Departamentales de Competitividad e Innovación., dado que son la principal herramienta a través de la cual se definen y priorizan iniciativas, programas o proyectos estratégicos de corto y mediano plazo para impulsar la competitividad y la innovación de los departamentos, así como los Planes Regionales de Competitividad, instrumentos de planeación de largo plazo que establece la visión compartida y unificada de los actores del desarrollo del Departamento, orientada a canalizar esfuerzos hacia un escenario futuro deseable en materia de competitividad.

El Plan interinstitucional a largo plazo que permita el trabajo continúo entre las entidades en los territorios, para dar respuesta con pertinencia a las necesidades de capital humano que tengan las organizaciones en territorio, el cual se tiene proyectado trabajar en el primer semestre del 2022. Porcentaje de cumplimiento 95%.

En el segundo compromiso "El SENA implementará un plan de acción para aprovechar las Tecnoacademias y los Tecnoparques como espacios para usar, aplicar y desarrollar tecnologías avanzadas que estimulen la productividad y la competitividad en las regiones. Dentro de este plan de acción se incluirán métricas de desempeño con indicadores claros de la generación de empresas de base tecnológica dentro de los Tecnoparques". En el marco de las recomendaciones de la metodología de Articulación para la Competitividad, se viene avanzado en la definición de Indicadores de Gestión de los Tecnoparques, los cuales incorporan el estado y cumplimiento de los proyectos de base tecnológica que acompañan. Actualmente, los indicadores de Tecnoparques se han definido hasta Indicadores de gestión. Se proyecta avanzar en el proceso para definir indicadores y seguimiento que permita medir y visibilizar el impacto de los Tecnoparques, incluyendo métricas asociadas a los índices de innovación del país y el impacto en los beneficiarios del programa. Porcentaje de cumplimiento 60%.

5.2 Componente C. Tecnología e investigación para el desarrollo productivo y social. En este componente se identifica el objetivo "Formación y vinculación laboral de capital humano", que incluye el compromiso "Colciencias, el Min Educación, el ICETEX y el SENA incluirán incentivos dentro de las convocatorias de formación de recursos humanos para reducir la brecha de género en CTeI". Desde la vigencia 2019 el Programa de Formación Continua Especializadas (PFCE), en los pliegos de condiciones para la convocatoria anual de este programa, viene dando incentivos a las organizaciones que presenten acciones relacionadas con CTeI.

6 Pacto Transversal 7. Pacto por la transformación digital de Colombia: Gobierno, empresas y hogares conectados con la era del conocimiento

. En este pacto el sector trabajo tiene tres compromisos incorporados en dos componentes y dos objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 87%.

6.1 Componente A. Diseñar e implementar planes de transformación digital en las entidades públicas del orden nacional. En este componente el sector trabajo tiene un compromiso en el objetivo 3, de "Diseñar e implementar planes de transformación digital en las entidades públicas del orden nacional".

A continuación, se presenta el grado de cumplimiento reportado por cada una de las Oficinas de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de las entidades del Sector Trabajo:

El Ministerio del Trabajo elaboró el plan de transformación digital de la entidad y ha venido desarrollando la ejecución de los proyectos establecidos. Así mismo, se realizó acompañamiento para la definición de los proyectos prioritarios del plan de transformación digital de las entidades del sector que se inscribieron en la plataforma de Presidencia de la República. Por otra parte, en 2021se realizó seguimiento a los proyectos del Plan de Transformación Digital tanto del Ministerio como por cada una de las entidades del sector con el acompañamiento de Presidencia de la República y se realizó actualización de la Plataforma. La elaboración del Plan de Transformación digital se cumplió al 100%. En cuanto al seguimiento de los 6 proyectos inscritos en la plataforma de TD 3 se encuentran ejecutados en un 100%,1 proyecto tiene ejecución superior al 95% y para 2 proyectos se estableció terminación finales de 2022.. Porcentaje de cumplimiento 95%

La Superintendencia del Subsidio Familiar elaboró el Plan de Transformación Digital de la Superintendencia del Subsidio Familiar de acuerdo con los lineamientos de MINTIC, que creó tres proyectos de transformación digital: Optimización continua los procedimientos misionales de la entidad (97% cumplimiento para fase 2021), Fortalecimiento de la interacción con el ciudadano (100% cumplimiento para fase 2021), Habilidades para la transformación digital (100% cumplimiento para fase 2021). Porcentaje de cumplimiento 98%.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, durante el desarrollo de la vigencia 2019, el Grupo de Tecnologías de la Información formuló el primer plan de transformación digital de la UAEOS, teniendo en cuenta los 13 lineamientos principales del Artículo 147 y 148 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 Pacto por Colombia, Pacto por la equidad; promotor de la transformación digital en la gestión pública. En el plan de transformación digital se ejecutaron a cabalidad las principales actividades sobre transformación digital, iniciando con la contemplación de actividades como la priorización de tecnologías emergentes de cuarta revolución industrial en los planes integrados de la UAEOS. Durante la vigencia 2022 se trabajará en el plan de transformación digital para el cumplimiento de la meta en el cuatrienio. Porcentaje de cumplimiento 75%

La Unidad del Servicio Público de Empleo abordó la transformación digital basada en el diseño y desarrollo del nuevos sistema de información del Servicio Público de Empleo. Este proyecto contempla la innovación de todos los servicios tecnológicos de la entidad utilizando tecnologías de la 4ta Revolución Industrial. En diciembre del 2021 se encontraba en ejecución el diseño detallado del proyecto de transformación de los servicios del SPE. La elaboración del plan está encargado el contratista diseñador de la transformación del nuevo sistema de información y los servicios digitales al ciudadano. Para cumplir con la elaboración se requiere la agilización de los procesos contractuales gestionados por el Ministerio de Trabajo. Porcentaje de cumplimiento 20%

Para el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA la transformación digital consistió en un proceso de cambio organizacional hacia nuevas formas de ejecutar los procesos internos, mediante el uso de tecnologías emergentes y disruptivas, que permiten mejorar la eficiencia de la prestación de los servicios a los ciudadanos. Durante el 2019, se inicia con la formulación del Plan de Transformación digital bajo los lineamientos emitidos por el MinTIC, el cual incluía un proceso de Autodiagnóstico y planeación de la hoja de ruta que le permitiría a la entidad transformase digitalmente, y responder a los retos de la Transformación Digital del Estado, y a las necesidades de nuestros ciudadanos.

En el 2020 la pandemia del Covid –19 actuó como un acelerador externo, que obligo a la entidad a reaccionar acelerando la implementación de las iniciativas de Transformación Digital, ajustando el ordenamiento y la escalabilidad de acuerdo con las circunstancias y articulando los proyectos según las prioridades definidas por la Alta Dirección. Aunado a esto, los cambios hacia una nueva realidad derivados de la pandemia mundial implicaron la generación de nuevas iniciativas que incorporaron tecnologías, formas y grupos de trabajo innovadoras.

El 2021, permitió permear la transformación digital hacia los territorios, evaluando el proceso con el enfoque diferencial de cada región, mejorando tanto la prestación de servicio, como la productividad en cada territorio.

Algunos de los proyectos que forman parte de esa ruta de gobierno de transformación digital son:

- 2019 - Diseño e implementación de un plan estratégico de transformación digital y su alineamiento con el proceso de transformación cultural del SENA (inversión $8.359 millones) 34 iniciativas de transformación digital.
- 2020 - Definición y operación de la oficina del gobierno ágil de la transformación digital y del Centro de Excelencia (CoE) de Automatización del SENA (Inversión $3.998 millones).
- 2021 - Operación de la Oficina del Gobierno Ágil de la transformación digital y la automatización de las operaciones del SENA, mediante las estrategias de Centro de Excelencia (CoE) de Automatización y la implementación de BPM (Inversión $9.000 millones).

La Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, durante el año 2021 el proyecto de estrategia digital avanzó en el fortalecimiento y optimización de los canales de atención. Se realizó el paso a producción del trámite Destinación BEPS y se dispuso la apostilla de cancillería para los documentos electrónicos válidos para la Cancillería del Ministerio de Relaciones Exteriores. Respecto al trámite de vinculación electrónica BEPS se realizaron los desarrollos con la fábrica del Bus y se iniciaron los desarrollos sobre la herramienta de Gestión de procesos (BPM – Bizagí). De otro lado, para lograr la apropiación por parte de Colpensiones del trámite de afiliación RPM electrónica, se avanzó en los desarrollos en el bus de servicios. En cuanto al trámite de Corrección de Historia Laboral en Sede electrónica se finalizaron los desarrollos y se encuentra en pruebas de interfaz sede electrónica e interoperabilidad Bus de servicios. Para la mejoras y nuevas funcionalidades de las APP se finalizó el Producto Mínimo Viable, el cual se encuentra en pruebas funcionales. El trámite de doble asesoría electrónica definió su estrategia de implementación y presentó la documentación a la fábrica del BPM - Bizagí. La iniciativa de confianza digital la cual implementará mecanismos de firma electrónica y firma digital que permiten un flujo electrónico seguro de documentos con el más alto valor probatorio, se encuentra en proceso de selección del proveedor y se definió la estrategia de implementación para la apropiación de la validación de identidades.

Cabe destacar que, en cuanto el modelo digital se realizó el diagnóstico de las capacidades digitales de Colpensiones, se diseñó el modelo y se realizó la prueba de concepto del BlockChain para historia laboral. En proceso, la fecha de finalización del proyecto es diciembre 27 de 2022.Para el año 2022 se espera finalizar la etapa de fortalecimiento a los canales de atención implementando las iniciativas: Vinculación electrónica BEPS, Afiliación y Retracto Electrónico inhouse, Corrección de Historia Laboral Sede Electrónica, Mejoras y nuevas funcionalidades APP Móvil, Doble asesoría electrónica, Validación de identidades inhouse y Confianza digital. Finalmente, se pretende implementar del modelo digital el despliegue de los servicios ciudadanos digitales de acuerdo con la normatividad y la metodología de cultura digital. Porcentaje de cumplimiento 75%.

6.2 Componente B. Promover el desarrollo y gestión del talento para la transformación digital. Aquí se identifican dos objetivos:

En el objetivo "1) Promover la gestión integral del talento humano para el mercado de la economía digital" se distingue el compromiso "El SENA incorporará soluciones para la reconversión o adaptación laboral de personas adultas al nuevo mercado laboral, para lo cual la entidad formuló la iniciativa SENA DIGITAL , la cual consta de un conjunto de estrategias formativas para el fortalecimiento de las habilidades del talento digital, permitiendo a los participantes desarrollar el talento en tecnologías de las industrias 4.0, la transformación digital, y la digitalización de procesos, ofertando 300.000 certificaciones en habilidades digitales, y 2'500.000 en Ciudadanía digital. Durante 2021 se gestionaron los siguientes cumplimientos por cada componente: 1) Rutas formativas complementarias: Se ofertaron 118.108 cupos que permitieron que 41.088 participantes de las rutas se certificaran y participaran de encuentros con Microsoft, e IBM, mediante webinars que apoyaran su proceso formativo. 2) Bootcamps Digitales: Se ofertaron 20.940 cupos, de los cuales se certificaron 17.525 campistas en las temáticas de Inteligencia artificial, ciberseguridad, internet de las cosas, Diseño web, y computación en la nube. 3) Plataformas con aliados tecnológicos: Durante el año 2021 se dispusieron 63.921 cupos, de los cuales 49.712 aprendices se certificaron en diferentes insignias, badges, y reconocimientos y 4)Habilidades digitales para ciudadanos del siglo XXI: Esta estrategia permite a cualquier colombiano insertarse en los procesos relacionados con la transformación digital y las industrias 4.0, desde su área de desempeño, habilitándolo para interactuar con herramientas, soluciones o funcionalidades propias de los contextos digitales. se compone de 4 cursos, 100% virtuales con una certificación de 48 horas bajo una metodología auto gestionable. Se compone de cursos de formación complementaria en modalidad virtual y presencial que busca fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas asociadas con manejo de recursos y servicios TIC, creatividad digital, teletrabajo, autogestión, innovación productiva, digitalización y programación de software, uso y apropiación responsable de las TIC para que todos los ciudadanos puedan desenvolverse en el mundo de la vida y el mundo del trabajo, mediante cursos para el desarrollo de competencias digitales para la ciudadanía digital, acorde a los estándares de la OCDE.

En el objetivo "2) Realizar el ajuste normativo para el nuevo entorno laboral digital" se encuentra registrado el compromiso "MinTrabajo liderará el ajuste de las normas laborales y de seguridad social, en el cual se contemplará la necesidad de favorecer las oportunidades laborales y gestionar los posibles efectos sobre el esquema de seguridad social que se presentan por el surgimiento de empresas conectadas colaborando remotamente con trabajadores autónomos y profesionales

independientes a través de plataformas (BID, 2018). Igualmente contemplará el teletrabajo, trabajo virtual, el uso de TIC en los procesos de contratación (v. gr. uso de firma electrónica para la firma de contratos, exámenes médicos de ingreso, visitas domiciliarias), el trabajo temporal o por horas, la vinculación de practicantes, la validación de títulos obtenidos en el exterior y la contratación de talento extranjero y se alineará con el ajuste normativo de otros sectores que tengan competencia en estos temas". El marco jurídico de las prácticas laborales se encuentra completo y desarrollado mediante: Ley 1780 de 2016, Resolución 3546 de 2018 y 623 de 2020 del Ministerio del Trabajo. Porcentaje de cumplimiento 100%.

6.3 Componente C. Impulsar la transformación digital sectorial, el cual registra dos objetivos.

En el objetivo "2) Promover la transformación digital del sector productivo", se halla registrado el compromiso "MinTIC, de la mano del SENA y de iNNpulsa, fomentará el emprendimiento de base tecnológica y creativa, para acelerar la adopción de nuevas tecnologías e impulsar la innovación a nivel sectorial". El Servicio Nacional de Aprendizaje en el marco de las recomendaciones formuladas bajo la metodología de Articulación para la Competitividad, se ha realizado un trabajo importante al interior del SENA, logrando la articulación con los Centros de Desarrollo Empresarial y TecnoParque, en beneficio de promocionar emprendimientos de base tecnológica, se construyó la ruta de innovación y emprendimiento, con la integración de los instrumentos.

En el objetivo "4)las herramientas avanzadas de gestión de información para la solución de problemas sectoriales que afectan directamente a la población", se registra el compromiso "Las entidades públicas, de todos los sectores, incorporarán en sus proyectos de inversión soluciones basadas en el uso de tecnologías emergentes y disruptivas, como los registros distribuidos (por ejemplo, blockchain), analítica de datos, inteligencia artificial, robótica e Internet de las cosas, que tengan potencial para transformar la vida de los ciudadanos", para lo cual las Oficinas Asesoras de Planeación de las entidades del sector informan:

El Ministerio del Trabajo durante el periodo 2019- 2022 el Ministerio ha fortalecido de manera importante el proceso de Direccionamiento Estratégico que define las líneas orientadoras generales del Ministerio con el fin de garantizar el cumplimiento de la misión institucional, lo que se concreta en la adquisición de un software de gestión para el Ministerio que permite la formulación, seguimiento, reporte y monitoreo de la gestión estratégica y del sistema integrado de gestión de la Entidad, de tal forma que apunta a la cultura de la medición en la entidad a través de indicadores y planes, fortalece la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG y la gestión de mejoras y riesgos, facilita la gestión interna mediante un módulo de reuniones y seguimiento de compromisos y se convierte en una herramienta que promueve la minería de datos del Ministerio con un módulo analítico fundamental en la toma de decisiones en los diferentes niveles de la institucionalidad, de esta manera facilita las auditorías de gestión y el seguimiento de los resultado, todo lo anterior en el marco de una gestión transparente, de lucha contra la corrupción y de acceso de información al ciudadano.

Adicional a lo expuesto se implementó desde el proceso de Direccionamiento Estratégico una aproximación a la metodología del Balanced Scorecard (BSC) o Cuadro de Mando Integral (CMI), adaptándola a las necesidades y prioridades de la entidad pública conformado por 3 perspectivas

asociadas a responsabilidad social, procesos misionales y fortalecimiento institucional, lo que fortalece y empodera el direccionamiento de la entidad hacia el logro de sus objetivos del sector.

La Superintendencia del Subsidio Familiar dentro del Plan de transformación Digital, la Superintendencia del Subsidio Familiar planeó el proyecto Fortalecimiento de la interacción con el ciudadano, en el cual se desarrolló el chatbot para atención al ciudadano. Este proyecto tiene 3 fases: I(2021), II (2022), III(2023).
Para esta vigencia se trabajó en lo siguiente:

- Desarrollo in-house con uso de herramientas de Inteligencia Artificial
- Implementación con servicios de nube en modalidad IAAS
- Desarrollo Fase 1. Disposición de información del subsidio familiar en esquema tarjetas para selección de parte del usuario de temas de interés.
- Disponibilidad de contenido en lenguaje de señas.
- Pruebas con grupos de interés y campaña de expectativa dentro de Entidades vinculadas
- Lanzamiento diciembre 2021

En la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, el principal proyecto de transformación digital es el SSIOS (Sistema de Información Socioeconómico de las Organizaciones Solidarias), es una herramienta que se basa en la tecnología de analítica de datos. El sistema de información cumple con los siguientes objetivos:

- Plataforma tecnológica, que permite capturar y consultar información socioeconómica y productiva de las organizaciones solidarias en Colombia y sus asociados
- Identifica los actores que intervienen en el sector solidario, realizando una caracterización integral que permita fomentar adecuadamente sus emprendimientos
- Gestiona información del sector solidario a partir de diversas fuentes en tiempo real, para una oportuna gestión institucional
- Ubica espacialmente a los actores para definir planes de acción específicos para contribuir a su desarrollo
- Busca establecer espacios de promoción e interrelación para fortalecimiento de las organizaciones solidarias.

Durante la vigencia 2022 se trabajará en el SSIOS como principal proyecto de transformación digital para el cumplimiento de la meta en el cuatrienio. Porcentaje de cumplimiento 75%

La Unidad Administrativa especial el Servicio Público de Empleo abordó la transformación digital basada en el diseño y desarrollo del nuevos sistema de información del Servicio Público de Empleo. Este proyecto contempla la innovación de todos los servicios tecnológicos de la entidad utilizando tecnologías de la 4ta Revolución Industrial. En diciembre del 2021 se encontraba en ejecución el diseño detallado del proyecto de transformación de los servicios del SPE. La elaboración del plan está encargado el contratista diseñador de la transformación del nuevo sistema de información y los servicios digitales al ciudadano. Para cumplir con la elaboración se requiere la agilización de los procesos contractuales gestionados por el Ministerio de Trabajo. Porcentaje de cumplimiento 20%|

7. Pacto Transversal 9. Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades. En este pacto el sector trabajo tiene un compromiso incorporado en un componentes y en un objetivo con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 30%

En el componente "B. Seguridad energética para el desarrollo productivo" y en el objetivo "a. Objetivo 1. Promover las nuevas tendencias energéticas" se registra el compromiso "Para el desarrollo de la actividad asociada con los hidrocarburos costa afuera (Pacto Región Océanos), el MinTrabajo expedirá la regulación referente a salud, seguridad industrial y laboral para este tipo de operaciones". El Ministerio del Trabajo suscribió el Pacto para la ejecución del programa petróleo para el desarrollo el cual es un instrumento de carácter técnico y político para conseguir la articulación y coordinación de las entidades del orden nacional, que, en el marco de sus funciones, resultan involucradas en el desarrollo de las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos costa afuera; y por el que se propicia la participación de estas entidades para llevar a cabo el programa de cooperación técnica internacional Petróleo para el Desarrollo (el "Programa"), que se está ejecutando en virtud del convenio de cooperación que se suscribió entre la Agencia Noruega para la Cooperación al Desarrollo ("NORAD") y el Ministerio de Minas y Energía ("Min energía"). Falta la normatividad nacional sobre hidrocarburos afuera, la que se está trabajando en las reuniones pertinentes.. Porcentaje de cumplimiento 30%. Este bajo resultado obedece a que falta la normatividad nacional sobre hidrocarburos. Una vez se tenga esta normatividad se podrá dar cumplimiento al compromiso.

8. Pacto Transversal 10. Pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía naranja. En este pacto el sector trabajo tiene cinco compromisos incorporados en dos componentes y tres objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 75%

8.1 Componente A. Todos somos cultura: la esencia de un país que se transforma desde los territorios

En el objetivo "3) Mejorar y cualificar la formación artística y cultural" se identifica el compromiso "En el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, el Ministerio de Cultura, en conjunto con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, adelantará el análisis de brechas de capital humano y el diseño de cualificaciones del sector cultura, que permita orientar la oferta de educación y formación artística y cultural y que facilite el desarrollo de prácticas laborales y de emprendimientos asociados a este sector, lo cual se articulará, a su vez, con el Sistema Nacional de Educación y Formación Artística y Cultural, reconociendo los principios, enfoques y modelos pedagógicos propios del arte y la cultura. Además, los ministerios de Cultura y del Trabajo avanzarán en la definición de un mecanismo de reconocimiento de competencias laborales propias del sector de arte y cultura.".

En pro de su cumplimiento el Ministerio del Trabajo desarrolló la primera fase del piloto en articulación con el Ministerio de Cultura, específicamente para el sector audiovisual y de escenografía, que contempló: i) la sensibilización a actores y aliados clave, ii) la sensibilización a la población beneficiaria, iii) la generación de alianzas para la ejecución de las acciones.

De esta forma, en el marco del trabajo conjunto y con el apoyo de CESDE COMFAMA (contratación realizada por Proimágenes), se desarrollaron acciones encaminadas al alistamiento del piloto, en la perspectiva de su implementación en el 2022, lo cual implicó un acompañamiento y transferencia técnica permanente por parte del Ministerio del Trabajo como líder de la política pública, para lo cual se: **a)**. Realizaron presentaciones del Reconocimiento de Aprendizajes Previos RAP y sus mecanismos, como parte de la sensibilización y contextualización a los participantes en el alistamiento del piloto, **b)**. Realizó el diseño y aplicación de sondeo con personas del sector audiovisual y de escenografía, para la identificación y focalización de la población objetivo, los actores clave y los aliados estratégicos, y **c)** Realizó el diseño y desarrollo de dos (2) grupos focales con expertos del sector audiovisual y de escenografía, para identificar y priorizar los mecanismos RAP a implementar en el piloto. El siguiente paso es conocer los resultados de la implementación del piloto, para si se requiere, realizar los ajustes a la política de reconocimiento de aprendizajes previos para el país. Porcentaje de cumplimiento 60%

8.2 Componente B. Colombia naranja: desarrollo del emprendimiento de base artística, creativa y tecnológica para la creación de nuevas industrias.

Para el logro de este componente se plantean dos objetivos:

Objetivo 4. Impulsar las agendas creativas para municipios, ciudades y regiones, y el desarrollo de áreas de desarrollo naranja (ADN), en el cual se identifican dos:

- Los ministerios de Cultura, de Comercio, Industria y Turismo y del Trabajo coordinarán con los entes territoriales la elaboración de las agendas creativas para municipios, ciudades y regiones, en articulación con las agendas integradas departamentales de competitividad, ciencia, tecnología e innovación. Las agendas creativas deberán incluir la identificación y caracterización de las ADN en potencia estimaciones de generación de empleo, valor agregado, producción, inversión, demanda y mercados potenciales, etc., así como el potencial de renovación urbana, necesidades de equipamiento y desarrollo de sinergias, entre otros.
- Los ministerios de Comercio, Industria y Turismo, del Trabajo, junto con el DNP y Findeter elaborarán, para las agendas y las ADN en potencia, la identificación de las fallas de mercado, gobierno o articulación que impiden su desarrollo y sostenibilidad y definirán los bienes públicos requeridos para solucionarlas. Ambos aspectos deberán ser incluidos en las agendas creativas para municipios, ciudades y regiones, y contemplar las acciones por realizar para potenciar su desarrollo, con responsables, cronogramas, indicadores de seguimiento y metas puntuales

Para dar respuesta estos dos compromisos, el Ministerio del Trabajo llevó a cabo socializaciones de los estudios de brechas de capital humano con las Comisiones Regionales de Competitividad (CRC) y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: El Ministerio del Trabajo, la Red Ormet y el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo MICT – Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación CRCI se articularon para realizar la Socialización de los resultados de la metodología de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano IMBCH de las actividades productivas y las regiones priorizadas en los Pactos por el Crecimiento de la Vicepresidencia de la República.

Estas socializaciones hacen parte de la ruta para cerrar brechas de capital humano a nivel departamental y regional con la participación del sector público, el sector privado y la academia; que permitan avanzar en el desarrollo de la oferta laboral, la demanda laboral, la oferta educativa de las regiones y apalancar el desarrollo económico y la competitividad del país.

Con los resultados de estos estudios sé considera necesario generar una estrategia que permita el cierre de brechas identificadas, por lo tanto, en alianza con las Instituciones pertinentes se diseñará y desarrollará el Plan de Acción para el cierre de brechas en los sectores y en los territorios establecidos. Algunos de los estudios socializados fueron aeronáutica en Bogotá, TIC en Caldas, lácteos en Boyacá, cosméticos en Valle del Cauca, entre otros.

Estos estudios sobre brechas de capital humano son una apuesta estructura y estratégica del Ministerio para identificar y cerrar las brechas entre oferta y demanda en el mercado laboral. Los sectores que se han trabajado durante esta vigencia 2021 y que se han venido entregando a los sectores están economía naranja (diseño y publicidad y museos), BPO, industrias 4.0, comercio electrónico, aeronáutico, TIC, entre otros que han sido trabajados de la mano con aliados del sector público, gobierno y la Red Ormet. Porcentaje de cumplimiento 100%

En el f. Objetivo 6. Generar condiciones habilitantes para la inclusión del capital humano en la economía naranja, se registran dos compromisos.

Para el primer compromiso de "Los ministerios de Educación Nacional, de Comercio, Industria y Turismo, de las TIC, de Cultura, del Trabajo, Colciencias y el Sena, se articularán en el marco del SNC y promoverán acciones de educación y formación para el trabajo en las actividades que hacen parte de la economía naranja en los ámbitos de las artes y el patrimonio, las industrias culturales y las creaciones funcionales" , la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo desarrolló la primera fase del piloto en articulación con el Ministerio de Cultura, específicamente para el sector audiovisual y de escenografía, que contempló: **a)** la sensibilización a actores y aliados clave, **b)** la sensibilización a la población beneficiaria, iii) la generación de alianzas para la ejecución de las acciones.

De esta forma, en el marco del trabajo conjunto y con el apoyo de CESDE COMFAMA (contratación realizada por Proimágenes), se desarrollaron acciones encaminadas al alistamiento del piloto, en la perspectiva de su implementación en el 2022, lo cual implicó un acompañamiento y transferencia técnica permanente por parte del Ministerio del Trabajo como líder de la política pública, para lo cual se: **a).** Realizaron presentaciones del Reconocimiento de Aprendizajes Previos RAP y sus mecanismos, como parte de la sensibilización y contextualización a los participantes en el alistamiento del piloto, b). Realizó el diseño y aplicación de sondeo con personas del sector audiovisual y de escenografía, para la identificación y focalización de la población objetivo, los actores clave y los aliados estratégicos, y **c)**. Realizó el diseño y desarrollo de dos (2) grupos focales con expertos del sector audiovisual y de escenografía, para identificar y priorizar los mecanismos RAP a implementar en el piloto. Porcentaje de cumplimiento 60%.

De otra parte, el SENA dando, cumpliendo al mandato de brazo operativo de la economía naranja y con el fin de acompañar a la comunidad de las industrias creativas y culturales del país, la Entidad

inicia en 2018 el diseñó una ruta que le permita de manera integral aportar al crecimiento de talentos creativos, en procesos de formación y certificación de ese quehacer aprendido de manera empírica, además de desarrollar habilidades y competencias para el emprendimiento naranja. La política de economía naranja en Colombia se formuló alrededor de las 7 ies, y los logros más relevantes respecto a esta estructura son:

- En formación para las industrias creativas se resalta la ampliación de la oferta asociada al sector, otorgando 744.021 cupos en 2019, 649.239 cupos en 2020, 1.025.121 cupos en 2021, lo que representa una inversión total de $ 1´095.968´670.749 durante lo corrido en el periodo de gobierno.

Para el periodo comprendido entre agosto de 2018 a diciembre de 2021, el SENA ha elaborado/actualizado 130 NSCL relacionadas con el Sector de Economía Naranja. A la fecha se tiene disponibles 298 NSCL relacionadas con el sector, para ser utilizadas para el diseño de programas de Formación Profesional y Procesos de Evaluación y Certificación de Competencias relacionados con Economía Naranja.

Desde el Servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se logró la certificación de más de 36.600 personas en normas de competencia laboral, consiguiendo con esto expedir más de 43.600 certificaciones en áreas relacionadas con el sector como: artesanías, turismo, artes escénicas, música, gestión documental, bibliotecas, diseño, audiovisuales, entre otros. Esto fue posible por la colaboración de diferentes aliados que ayudaron a la promoción y acompañamiento del proceso de evaluación y certificación en sus diferentes etapas, como Artesanías de Colombia, Ministerio de Cultura, Asodjs - Asobares - Asocolwep, Mesa Sectorial de Artesanías, entre otros.

Adicionalmente desde el Programa de Formación Continua Especializada del SENA, se ejecutaron 94 acciones de formación relativas a Economía Naranja, beneficiando a 17.363 trabajadores en todo el territorio nacional, de los cuales 9.454 trabajadores corresponden al género femenino (54%). Se continúan las acciones para cumplir los compromisos en al vigencia 2022. El porcentaje de cumplimiento es del 80%,

En el segundo compromiso de “Igualmente, MinTrabajo diseñará e implementará estrategias para mejorar la empleabilidad del talento creativo en la economía naranja y demás sectores productivos a través del Servicio Público de Empleo”, el Ministerio del Trabajo realizó Publicación en página web de los Proyectos de decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias – SECC - como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)" y ""Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)”.

Se espera en el resto de la vigencia Lograr la expedición de los decretos del:

- Subsistema de Evaluación y Certificación de competencias - SECC
- Reconocimiento de Aprendizajes Previos - RAP.

El porcentaje de cumplimiento es del 70%

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como complemento al cumplimiento de este compromiso, por intermedio de la Subdirección de Administración y Seguimiento, a través del Grupo de Estudio del mercado Laboral, a partir de su competencia de Elaborar y adelantar los estudios e investigaciones que identifiquen condiciones de organización del servicio público de empleo; previa celebración de mesas técnicas con el Ministerio de Cultura, ha venido generando reportes dirigidos a los prestadores de la Red y usuarios en general, consistentes en boletines y anexos, con caracterizaciones de la demanda laboral de los sectores económicos de economía naranja, en términos de inclusión total y parcial. Estos reportes, que durante 2020 fueron semanales, 2021 y 2022 mensuales, se encuentran en la siguiente ruta: https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion/oferta-y-demanda-laboral/boletin-laboral-semanal. Porcentaje de cumplimiento 100%

9. Pacto Transversal 11. Pacto por la Construcción de Paz: Cultura de la legalidad, convivencia, estabilización y víctimas.

En este pacto el sector trabajo tiene cinco compromisos incorporados en un componentes y un objetivo con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 84%

9.1 Componente "A. Acciones efectivas para la política de estabilización: intervención coordinada en zonas estratégicas con seguridad, justicia y equidad" se tiene identificado el objetivo "Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva", para el cual se identifican cinco compromisos para su logro.

En el primer compromiso de "Generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuna e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad y el emprendimiento.", el Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se realizó el diseño y socialización a la red de prestadores de la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado en el año 2020, así como la Ruta de atención para población víctima del conflicto armado con el fin de brindar lineamientos para la presentación de propuestas de inclusión y oportunidad, que permitió la vinculación laboral de 1.812 víctimas en empleos formales según cifras oficiales de SPE en el 2021. Porcentaje de cumplimiento 100%.

En el segundo compromiso de "Promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social", el Ministerio del Trabajo, mediante el decreto 1174 de 2020 se reglamenta el Piso de Protección Social, el cual está enfocado en todas aquellas personas que no tienen la capacidad suficiente y recurrente de ingresos, debido a que, o bien trabajan parcialmente o ejercen su actividad como independientes informales y por consiguiente, no pueden permitirse pagar la seguridad social quedando completamente en desprotección y sin ninguna posibilidad de garantizarse un ingreso para su vejez.

A partir de la entrada en operación del Piso de Protección Social en febrero de 2021, Colpensiones, como administrados del mecanismo, ha adelantado actividades focalizadas de divulgación, promoción y puesta en marcha de la operatividad del PPS para que sectores, en especial los trabajadores informales del mercado laboral puedan disfrutar de sus beneficios.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo ha destinado recursos para la promoción del PPS, los cuales se están ejecutando a través del Proyecto de inversión denominado: "Fortalecimiento de los mecanismos que promueven el acceso a los Sistemas de Protección a la Vejez" a cargo de la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones, el cual plantea dentro de sus estrategias, realizar el las vigencias 2021 y 2022, campañas de sensibilización y promoción, así como la elaboración de una cartilla virtual didáctica conjuntamente con la OISS, cuyo propósito es brindar a la población, la información sobre los mecanismos de acceso a los diferentes Sistemas de Protección a la Vejez, entre ellos el PPS, asegurando de esta forma el amparo especialmente de los trabajadores informales, ante contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte y una mejor calidad de vida al final de su etapa productiva. En reciente pronunciamiento de la H. Corte Constitucional mediante las Sentencias C-276-21 y C-277/21, el Alto Tribunal declara la inexequibilidad del artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 a partir del 20 de junio de 2023, no obstante, define la necesidad de implementar el Piso de Protección Social, considerando que es una herramienta basada en los principios de progresividad y de universalidad en la garantía de la seguridad social, que permite evitar la informalidad y procura el acceso al mercado laboral formal y a la seguridad social en condiciones dignas mínimas e irreductibles de un grupo social que no ha accedido a ella, garantizando unos contenidos mínimos de protección y dignidad.

Como complemento a las actividades descritas, se expide el Decreto 1174 del 27 agosto de 2020, el cual se encarga de normar todo lo pertinente al Piso de Protección Social destinado a aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica, contarán con un mecanismo de protección social.

La Dirección de Riesgos laborales se encuentra ejecutando los siguientes Convenios desde el año 2021:

- Convenio de Asociación No. 656 de 2020, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la Corporación Telemtum, que tiene como objeto: Aunar esfuerzos técnicos y administrativos adelantando campañas de prevención de enfermedades laborales en población vulnerable, con el fin de promover e impulsar procesos de formalización laboral, busca recolectar información que permita determinar el contexto general de las diferentes condiciones de trabajo, de los conductores de taxi en la ciudad de Bogotá, así como también, las empresas contratantes, contratistas, distribuidoras o comercializadoras de entrega de bienes, mercancías, productos, materia prima, documentos y en general cualquier producto o servicio a domicilio, operado a través de plataformas digitales en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Cali Y Bucaramanga; a Diciembre tiene una ejecución del 90% del convenio.

- Convenio interadministrativo No. 580 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y la Universidad de Pamplona tiene como objeto: Aunar esfuerzos para desarrollar acciones de promoción de la salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la

población laboral vulnerable mujeres trabajadoras rurales, en los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, el cual, busca impactar a 3.000 mujeres trabajadoras rurales dedicadas a tareas agrícolas; una de las actividades estipuladas en este Convenio son las reuniones de sensibilización social para la afiliación a la seguridad social de las mujeres rurales que devengan más de un salario mínimo y los pisos de protección social para las que devenguen menos de un salario mínimo; a diciembre tiene un total de ejecución de 50%

- Convenio 578 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y la Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña, que tiene como objeto: Aunar esfuerzos para el desarrollo de acciones de promoción de las condiciones de salud, seguridad en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población informal de sectores y regiones priorizadas por el Ministerio del Trabajo, ha desarrollado actividades de promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales dirigidas a trabajadores informales que laboran en plazas de mercados y sus cadenas de servicios de los departamentos de Cesar y Norte de Santander donde se está impactando 7.000 trabajadores, una de las actividades estipuladas en este Convenio son las reuniones de sensibilización social para la afiliación a la seguridad social de los trabajadores informales que devengan más de un salario mínimo y los pisos de protección social para los que devenguen menos de un salario mínimo a diciembre se tiene un total de ejecución del 50%

Dentro del contrato de campañas de comunicación del Ministerio de Trabajo se diseñaron los guiones para la realización de tres cuñas radiales, los cuales se encuentran en las líneas de trabajo doméstico, independientes y afiliación fraudulenta al sistema en los temas de trabajo doméstico, independientes y afiliación fraudulenta al sistema. Los guiones de las cuñas fueron aprobados por la Dirección de Riesgos Laborales, las cuales fueron trasmitidas en diferentes programas radiales de acuerdo con las estipulaciones de Presidencia.

Así mismo se expidió el Decreto 1809 de 2020, sobre Afiliación a riesgos laborales de bomberos voluntarios y personal de primera respuesta. Porcentaje de cumplimiento 90%

En el tercer compromiso de “Promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo: Impulso a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y protección al adolescente trabajador, mediante Jornadas Regionales y/o Territoriales de sensibilización en los municipios PDET”, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo realizó las siguientes actividades:

- Asistencias técnicas para la implementación de la línea de política pública para la prevención y erradicación de trabajo infantil y trabajo adolescente protegido y plataforma SIRITI: resumen consolidado del año 2021:
- Ciento ochenta (180) talleres y jornadas. (2 presenciales).
- 32 departamentos asistidos más el Distrito Especial de Bogotá.
- 799 municipios asistidos
- 5275 capacitados.
- Municipios PEDET asistidos: Antioquia: 24; Arauca: 5; Bolívar 10; Caquetá 11; Caldas: 5; Cauca: 15; Cesar: 8; Chocó: 5; Córdoba: 1; Huila: 1; Magdalena: 4; Meta: 8; Norte de Santander: 7; Nariño:

16; Putumayo: 7; Sucre: 8; Tolima: 4; Valle del Cauca: 3. Para un total de 142 Municipios PEDET de los 170. Lo que equivale a un 84% de cobertura a los municipios PEDET.

Para el cuarto compromiso de "Promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo: Ampliación del Sistema de Inspección Móvil con énfasis en territorios rurales y fortalecimiento de las oficinas de inspección fijas que se encuentran ubicadas en los municipios PDET", la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial desde el año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2021, adelanta un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo Móvil cuyo objetivo es el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo con especial énfasis en el sector rural.

Los municipios seleccionados son los caracterizados como priorizados de Paz (PDET) por la Presidencia. Se desarrolla a través de ciclos de intervención en 5 semanas aproximadamente.

En este periodo se obtuvo un total de 89 municipios priorizados intervenidos en sinergia con las 23 Direcciones territoriales intervenidas, se obtuvo un total de 3.644 personas atendidas, 7.716 vigías capacitados. Y 13.457 personas asistieron a las ferias de servicios. Porcentaje de cumplimiento 53%

Finalmente, en el quinto compromiso de " Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno", la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias durante las vigencias 2019, 2020 y 2021 la UAEOS ha promovido 1200 emprendimientos asociativos solidarios, mediante el desarrollo de las dimensiones social, económica, ambiental, cultural y política, beneficiando directamente a más de 20 mil personas.

La entidad implementa el programa integral de intervención, promueve las prácticas solidarias, impulsando la generación de recursos económicos y fortaleciendo la gobernabilidad; adelantando jornadas de capacitación, asistencia técnica y entrenamiento en su proyecto productivo en procesos de creación y fortalecimiento de organizaciones solidarias Los procesos de fomento en vigencia 2021 se adelantaron en 24 departamentos y en 157 municipios de los cuales 38 son territorios PDET contribuyendo a la estabilización de la paz, el 31% de los emprendimientos dinamizados son liderados por mujeres.

Los programas y estrategias de la Entidad están dirigidos a poblaciones rurales, reincorporadas, víctimas, mujeres, afro, raizales e indígenas, entre otras, y pretenden impulsar, a través del modelo asociativo solidario, el desarrollo de las regiones, con un enfoque humano que centra su atención en las personas sin dejar de lado la importancia de la generación de ingresos, la satisfacción de sus necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida
El 27 de septiembre de 2021, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), aprobó el documento de política pública para el desarrollo de la economía solidaria, que permitirá fomentar el modelo, y que convertirá a las organizaciones solidarias en actores claves para la generación de ingresos, emprendimiento y productividad.

El CONPES 4051 fue construido de manera conjunta y participativa por el Gobierno Nacional y gremios del sector solidario desde la Comisión Intersectorial de la Economía Solidaria, conformada por la Vicepresidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación DNP, la UAEOS, Superintendencia de Economía Solidaria, Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), Asociación Nacional de Fondos de Empleados (Analfe) y Conamutual.

Durante la vigencia 2022 se fomentarán 400 emprendimientos asociativos solidarios para completar el 100% de la meta del cuatrienio. Porcentaje de cumplimiento 75%.

10. Pacto Transversal 12. Pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos: indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros y Rrom.

En este pacto el sector trabajo tiene diez compromisos incorporados en tres componentes y seis objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 92%

10.1 Componente B. Capítulo de grupos indígenas. En este componente se registran dos ejes: Eje Mujer familia y generación y el de Integridad cultural.

Para el eje de mujer familia y generación en el primer compromiso“ A-18. Garantizar la ampliación de cobertura para los adultos mayores indígenas en el marco del programa Colombia Mayor construyendo una estrategia para facilitar su acceso de conformidad con sus realidades territoriales y geográficas. Las ampliaciones de cobertura de la población indígena se difundirán también a través de la CNMI, la MPC y sus organizaciones” para dar respuesta, el Ministerio del Trabajo en reunión de la Mesa Permanente de Concertación con los Pueblos y Organizaciones Indígenas realizada el día 20 de diciembre de 2019, se pactó con el Gobierno Nacional, la realización de una ampliación de cobertura de 5.000 nuevos cupos del Programa Colombia Mayor para el Grupo Poblacional Indígenas para la vigencia 2020, los cuales serían asignados de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Programa Colombia Mayor y tendrían efecto a partir del mes de enero de 2020 de acuerdo con lo establecido en la Resolución 233 del 30 de enero de 2020 de expedida por el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, dada la declaratoria de se declaró Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional se suspendió la convocatoria para la distribución de los cupos a adultos mayores residentes en resguardos y/o comunidades indígenas legalmente constituidas, con el fin de salvaguardas la salud e integridad de las comunidades de los efectos causados por la pandemia por COVID-19.

El Decreto 812 del 4 de junio de 2020 estableció mediante el artículo 5, parágrafo 2 que el Programa Colombia Mayor serían ejecutados por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, por lo cual a partir del 31 de diciembre de 2020 el responsable de la operación del Programa es Prosperidad Social.

Para el año 2021 en el marco de la entrega del Programa al Departamento Administrativo para loa Prosperidad Social y el convenio interadministrativo convenio Interadministrativo DPS 108 de 2021 y MT 079 de 2021. Bajo el citado convenio, se adelantó la reapertura de la Convocatoria de asignación de los 5.000 cupos mediante resolución conjunta No 01447 de 2021 del 14 de julio de 2021.

La asignación definitiva de los 5.000 cupos fue adelantada por parte del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social – DPS en conjunto con el Administrador Fiduciario del Programa Colombia Mayor - Fiduagraria S.A Encargo Fiduciario Equidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 812 del 4 de junio de 2020 y el 14 de diciembre de 2021 mediante la Resolución 03104 de 2021 se dio cierre al proceso y se reconoció de forma retroactiva el subsidio a los nuevos beneficiarios pertenecientes a comunidades indígenas desde enero de 2020. En total se apropiaron recursos por $9.200millones, distribuidos en $4.400 con cargo a la Reserva constituida por parte del Ministerio del Trabajo y $4.800 con cargo al presupuesto de Prosperidad Social asignados para la financiación del programa Colombia Mayor. Porcentaje de cumplimiento 100%

En el segundo compromiso "A-32. Construcción concertada con la CNMI del Capítulo Indígena de la Política Nacional de Infancia y adolescencia, en el marco de la cual se trabajarán las líneas de política Pública de: Trabajo infantil y Protección al adolescente trabajador y la línea de la Política Pública para Prevención y Erradicación de la explotación sexual comercial de Niñas, Niños y Adolescentes", el Ministerio del Trabajo 2019, en Diciembre y luego de un diálogo en sesiones con la Mesa Permanente de Concertación -MPC se presentó una propuesta de Ruta Metodológica para la construcción del cumplimiento de este compromiso el cual tiene como responsables al Sistema Nacional de Bienestar Familiar SNBF, ICBF y el Ministerio del Trabajo la cual fue protocolizada con los siguientes momentos: **a)** Alistamiento, **b)** Análisis y Contextualización de la situación actual de la niñez indígena, **c)** Diálogos territoriales para la socialización, **d)** Consolidación de la información, **e)** Concertación, **f)** Protocolización, y **g)** Seguimiento.

Durante el 2020, el Ministerio del Trabajo participó en el análisis y contextualización de la situación de la niñez indígena un espacio convocado por el SNBF llamado Mesa de la Situación de la Niñez Indígena.

Además, el ICBF, desarrolló un convenio de asociación N° 01015792020 suscrito entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF y ACDI/ VOCA el cual llevo a cabo los diálogos territoriales desarrollados por cada una de las cinco organizaciones indígenas nacionales: Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC), Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana (OPIAC), Confederación Indígena Tayrona (CIT), Autoridades Indígenas de Colombia (AICO) y Autoridades Tradicionales Indígenas de Colombia - Gobierno Mayor.

En la vigencia 2021. El ICBF en el primer semestre de este año compartió con el Ministerio del Trabajo los resultados en el documento titulado "Sistematización y análisis de la información recolectada en el trabajo territorial desarrollados por cada una de las cinco organizaciones indígenas nacionales: Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC), Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana (OPIAC), Confederación Indígena Tayrona (CIT), Autoridades Indígenas de Colombia (AICO) y Autoridades Tradicionales Indígenas de Colombia - Gobierno Mayor". Este recoge lo trabajado en el 2020 y de ahí se partirá para seguir avanzando en este compromiso.

En el eje Integridad cultural se presentan dos compromisos. Para el primer compromiso "H-2 El Ministerio de Agricultura articulará con el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, acorde a la demanda, la capacitación y formación en construcción de vivienda, acorde con los usos y costumbres de los pueblos indígenas. Lo anterior, se hará con el acompañamiento y coordinación de las

autoridades indígenas". Este compromiso lo viene liderando el Ministerio de Vivienda en razón al liderazgo del mismo dentro del marco de la Política de Vivienda Rural y los acuerdos con las comunidades indígenas.

Durante la vigencia 2021 se llevaron a cabo diferentes mesas técnicas entre el SENA y el Ministerio de Vivienda con el fin de definir documento para identificar las necesidades habitacionales de las comunidades indígenas, a partir de sus prácticas socioculturales y productivas, en el marco de la Política de Vivienda Rural, en donde presenta clasificación inicial de los pueblos indígenas sobre los cuales se tendrá incidencia para el diseño del programa de formación.

En el cierre de la vigencia se consolidó documento entre las dos Entidades para la definición de la caracterización de las comunidades, tipologías de vivienda adaptadas al territorio, el cual servirá de insumo al SENA para la formulación del programa de formación, para ser presentado por parte del Ministerio de Vivienda ante la MPC y para que se adelanten talleres participativos con las comunidades indígenas. El compromiso está condicionado a la definición de Política de Vivienda Rural y los acuerdos con las comunidades indígenas.

En cuanto al segundo compromiso de "H-27. El SENA concertará e implementará en el marco de la política pública de la comunicación de y para los pueblos indígenas PPCPI, acciones de formación profesional integral" el SENA Los días 14 y 15 de noviembre, en cumplimiento al compromiso adoptado en el Plan Nacional de Desarrollo "el SENA concertará e implementará en el marco de la política pública de la comunicación de y para los pueblos indígenas PPCPI, acciones de formación profesional integral" presentó a los 35 comisionados indígenas: **a)** los avances y recursos asignados y ejecutados en el 2021 y **b)** los recursos y propuesta para dar cumplimiento al compromiso en la vigencia 2022.

Frente a lo presentado, los delegados indígenas solicitaron que:

- En lo que resta del año, y teniendo en cuenta que está pendiente ejecutar el 50% de los recursos asignados, se oferten formaciones cortas en las regiones donde se dispongan los programas. Para lo cual, solicitaron que el SENA remita nuevamente el catálogo de programas en comunicaciones.
- Se requiere realizar una mesa técnica para recoger las necesidades y requerimiento por parte de los delegados indígenas.
- Para dar cumplimiento del compromiso en la vigencia 2022 se debe contemplar: diseños curriculares propios, contratación de instructores pertenecientes a las mismas etnias, traductores, flexibilidad en el número mínimo de cupos requeridos para las fichas, ofertas ajustadas de acuerdo con el nivel de escolaridad de los indígenas, atención a comunidades en zonas de difícil acceso, etc.

Para lo anterior, se concertó una mesa de trabajo presencial para el 24 de noviembre de 8 a 10 am, cuyo objetivo era revisar la ruta a través del cual se dará cumplimiento al compromiso SENA para el 2022, sin embargo, los 35 comisionados indígenas no lograron llegar, llegaron cinco, por lo tanto, estamos en espera de una nueva fecha.

Cabe destacar que, para cumplir con este indicador, es importante cumplir primero con el indicador "Estrategia de formación concertada en marco de la CONCIP". Sin embargo, el SENA, si bien no ha podido avanzar con el cumplimiento de este compromiso, en el marco de la estrategia concertada, se han adelantado acciones de formación en temas de comunicación por demanda de los pueblos indígenas en territorio, acciones que consideramos que contribuyen al cumplimiento del compromiso adquirido. En este sentido, es de destacar que a través de la oferta regular del SENA se han atendido las necesidades de formación de la población indígena en temas: producción de multimedia, elaboración de audiovisuales, fotografía digital, programación de dispositivos móviles, producción de audio, uso del espectro radioelectrónico.

Para dar cumplimiento al compromiso es necesario primero cumplir con la "Estrategia de formación concertada en marco de la CONCIP", la cual se está en espera de una fecha por parte de los 35 comisionados indígenas, para realizar una jornada de trabajo y concertar el plan de formación nacional". Sin embargo, el SENA, si bien no ha podido avanzar con el cumplimiento de este compromiso, en el marco de la estrategia concertada, se han adelantado acciones de formación en temas de comunicación por demanda de los pueblos indígenas en territorio, acciones que consideramos que contribuyen al cumplimiento del compromiso adquirido.

10.2 Componente C. Capitulo Rrom. Para este componente se identifica el objetivo "Inclusión productiva: acceso a oportunidades de trabajo y de emprendimiento" con el compromiso "E.3- El Gobierno Nacional se compromete a través del Ministerio del Trabajo y Colpensiones a realizar jornadas de orientación sobre el Programa BEPS para aquellas personas que pertenecen a las Kumpañy y las dos organizaciones del nivel nacional, registradas ante el Ministerio del Interior y que quieran acceder al programa. Adicionalmente se dará orientación respecto al alcance del Programa Adulto Mayor, en relación con el subsidio que se relaciona con el Programa BEP", Para dar cumplimiento, Colpensiones, entre la vigencia 2019 y 2021 realizó las22 jornadas de socialización y divulgación del Programa BEPS con las comunidades Rrom, las cuales se realizaron de la siguiente manera: **a)** En el año 2019 se realizaron 11 jornadas en los municipios de Bogota (5), Cúcuta (2), Girón (3) y Sampués (1), **b)** En el año 2020 se realizaron 7 jornadas en los municipios de Bogota (5), Bucaramanga (1), Cúcuta (1), y **c)** En el año 2021 se realizaron 4 jornadas en los municipios de Bogota (1), Sahagún (2), San Pelayo (1). Porcentaje de cumplimiento 100%.

10.3 Componente D. Capitulo Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras. Para este componente, se registran tres ejes: salud, Mujer, género y diversidad sexual, y desarrollo económico.

En el eje de salud se identifica el compromiso "S6- El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo incluirá como variable para la inscripción al Programa Colombia Mayor, la variable de enfoque diferencial étnico para identificar la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, para acceder a los mismos beneficios de la población general del programa.", para el cual La Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones: Definió y concertó con las Comunidades NARP- Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, el indicador en Sinergia denominado "Instrumento construido con la variable de enfoque diferencial étnico para identificar las personas mayores de la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, para acceder a los mismos beneficios de la población general del Programa Colombia Mayor ".

Finalmente, con el objetivo de medir la aplicación del Instrumento ficha de priorización programa Colombia Mayor en cumplimiento del Indicador de Sinergia NARP del citado programa, en las bases de datos del proceso de Priorización al cierre de julio de 2021, se identificaron 1.441 personas priorizadas que declararon pertenecer a las comunidades NARP, de las cuales ingresaron al programa según información reportada por FIDUAGRARIA S.A., 825 personas. Es importante resaltar que el compromiso establecido en las mesas de concertación del Plan Nacional de Desarrollo fue la creación de una variable de identificación, más no se estableció ningún compromiso frente al resultado de su aplicación, sin embargo, se presenta el resultado para que obre como soporte de la gestión adelantada por parte del Ministerio del Trabajo con relación al compromiso establecido. Porcentaje de cumplimiento 100%.

El eje de Mujer, género y diversidad sexual registra dos compromisos.

Para el primer compromiso "G -13.1. El Ministerio de Trabajo diseñará e implementará servicios especializados para eliminar las barreras de acceso al empleo que tienen las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, con énfasis en las mujeres y población diversa", el Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se realizó el diseño y socialización de una estrategia con enfoque de género – mujeres, que está orientada a promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

Así mismo, en el marco del Acuerdo de Cooperación IPA 052 de 2019, se llevó a cabo un piloto en Soacha y Cartagena en donde se efectuaron capacitaciones a 40 mujeres por parte de AMUAFROC, en los siguientes temas:

- Inclusión Social y autorreconocimiento de las mujeres étnicas.
- Lenguaje incluyente.
- Desafíos y oportunidades para resolver problemas.
- Alianzas estratégicas, participación y plan de vida de las mujeres étnicas.

Se avanza en el análisis de barreras para establecimiento de propuesta de servicios especializados de las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, con énfasis en las mujeres y población diversa. Porcentaje de cumplimiento 50%

En cuanto al segundo compromiso "G13.2. El Ministerio del Trabajo, en el marco, del componente de emprendimiento y fortalecimiento empresarial del mecanismo de protección al cesante, prestará asistencia técnica, capital semilla y demás servicios dirigidos a generar autonomía económica, teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de las mujeres y población diversa de comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras y demás grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad manifiesta, garantizando el acceso a los servicios del componente en igualdad de condiciones. El Ministerio del Trabajo, desarrollará este ejercicio en el marco de la concertación con el ENCP." Para dar respuesta a este compromiso se expidió el Decreto el 689 de 2021 reglamenta la Ley 2069 de 2020 -Ley de Emprendimiento, garantizando a las empresas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar, fortalecer habilidades y competencias a sus trabajadores, a través de servicios de formación de las cajas.

Conforme con el Decreto 689, es de resaltar que los programas de capacitación deben estar enfocados en el fortalecimiento del recurso humano para mejorar la productividad, según tres lineamientos: pertinencia, oportunidad y cobertura (artículo 2.2.6.1.8.3).

Las cajas que ofrezcan este componente con cargo al FOSFEC – deberán implementar programas de educación formal o informal o de formación para el trabajo, los cuales podrán ser cofinanciados con las empresas y entidades que se consideren pertinentes para su ejecución. Por ello, los manuales operativos de esta formación de las cajas, deberán ser reportados al Ministerio, a la Dirección de Movilidad. Porcentaje de cumplimiento 100%

En virtud del fallo de la Honorable Corte Constitucional integrado en la Sentencia 474 de 2019, fue afectado en forma directa, al declarar inexequible los apartes normativos de las leyes 1753 de 2015 y 1780 de 2016 que permitían a las Cajas de Compensación Familiar invertir recursos del Fondo de Solidaridad, Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) en actividades de emprendimiento y fortalecimiento empresarial para población en general. Es así como existe una imposibilidad jurídica de dar cumplimiento a este compromiso en los términos planteados.

Finalmente, en el eje de Desarrollo económico, se identifican dos el compromisos.

Enel primer compromiso "S- 5. El SENA ofrecerá acciones de formación profesional integral para mejorar los perfiles ocupacionales de los miembros de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, e incidir en sus niveles de inserción laboral." La oferta del SENA para Formación Profesional Integral se desarrolla impactando las poblaciones Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras -NARP- a través de su inclusión en la oferta complementaria y titulada. Permitiendo la atención de colectivos de diferentes Consejos Comunitarios y Organizaciones de base, así como su demanda directa a través de los Centros de Formación. No obstante, el bajo acceso a tics predominante en las zonas de mayor asentamiento poblacional que coincide con sus territorios colectivos incide en procesos de deserción y limitación en el desarrollo de formación virtual y presencial.

Cabe destacar que durante el 2021 se ofertaron a la población NARP programas de formación de todos los niveles: 84,6% formación complementaria, 9,2% técnico, 4,8% tecnólogo, 0,8% en profundización técnica y especialización tecnológica y 0,23% en operario y 0,3% auxiliar, en programas como: Promoción de Productos, Promoción de Seguridad Alimentaria, Cocina, Atención y Servicio al Cliente, Comportamiento Emprendedor Curso Introductorio a la Formación Profesional Integral, English Dot Works 1 (Inglés), English Dot Works Beginner –Inglés, Formación en Sensibilización Sobre Protección para todo el Personal de la instalación Portuaria, Higiene y Manipulación de Alimentos. Gestión de Asistencia Técnica Agropecuaria, Implementación De Soluciones de Telefonía Ip., Cosecha y Empaque en el Cultivo de Banano o Plátano, Asistencia Administrativa, Manejo Ambiental, Mantenimiento de Equipos de Cómputo, Gestión de Mercados, ión Logística, Negociación Internacional, y Producción de Multimedia. Desde la DFPI se ofertaron 138.228 cupos. Porcentaje de cumplimiento 100%

Y en el segundo compromiso "S-6. El SENA a través de su servicio de emprendimiento apoyará el fortalecimiento, y creación de empresas, para comunidades negras, afrocolombianas, raizales y

palenqueras", El SENA a través de los Centros de Desarrollo Empresarial, implementando la ruta emprendedora logró la creación de 195 empresas y el fortalecimiento de 142 empresas, correspondientes a la población NARP. Porcentaje de cumplimiento 100%.

11. Pacto Transversal 13. Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad.

En este pacto el sector trabajo tiene siete compromisos incorporados en un componente y un objetivo con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 100%.

11.1 Componente A." Alianza por la inclusión y la dignidad de todas las personas con discapacidad", se registra el Objetivo 3. "Inclusión productiva para las PcD, sus familias y personas cuidadoras", que incluye los siguientes compromisos, con su correspondiente nivel de cumplimiento:

En el primer compromiso de "El sector trabajo, en cabeza del MinTrabajo, en coordinación con el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, adoptará las acciones encaminadas a la divulgación de los incentivos contemplados en la legislación vigente, relacionados con la vinculación laboral de PcD, y promoverá la vinculación de las familias y personas cuidadoras de personas con discapacidad en los procesos de inclusión social y productiva", el Ministerio del Trabajo en el marco de las acciones encaminadas a la divulgación de los incentivos comentarios en la legislación vigente, el Ministerio del Trabajo en articulación con el Departamento de Prosperidad Social - DPS y el Departamento Interadministrativo de Aduanas Nacionales - DIAN diseñaron y socializaron la Cartilla de Beneficios Tributarios con el objetivo de dar a conocer los beneficios tributarios dirigidos al tejido empresarial que contrata población vulnerable como víctimas del conflicto armado, población en pobreza y pobreza extrema, población con discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años, adulto mayor, entre otras poblaciones, como una alternativa para mitigar las barreras institucionales y personales, permitiendo su ingreso al mercado laboral colombiano y el mejoramiento de su bienestar social y económico.

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo diseñó y socializó en el año 2020, la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad que está orientada a brindar capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del servicio público de empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio para las PcD y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población.

Así mismo, la UAESPE en cabeza del Ministerio del Trabajo elaboró 2 documentos técnicos: "ABC para Promover la Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Servicio Público de Empleo" y el documento de "Recomendaciones y Pautas para la Atención de Personas con Discapacidad Psicosocial en la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo".

Desde el Ministerio del Trabajo realizó el lanzamiento y socialización a 170 municipios PDET de la cartilla "ABC de la discapacidad", donde se pueden encontrar generalidades sobre esta población, como la regulación normativa aplicable y desarrolló el fortalecimiento de las capacidades de entidades territoriales entorno a la comprensión de la inclusión laboral para personas con discapacidad, a través de un curso de formación virtual para 60 funcionarios de 30 municipios PDET.

Finalmente, durante 2018 y 2021, se han realizado 250 talleres y foros regionales, llegando a más de 16,825 participantes en las 32 ciudades capitales del país, con el propósito de sensibilizar y dar a conocer la normativa, los beneficios legales y tributarios y la ruta de empleabilidad para contratar a las personas con discapacidad.

Se avanza en el fortalecimiento de las capacidades de entidades territoriales entorno a la comprensión de la inclusión laboral para personas con discapacidad, a través de un curso de formación virtual para 50 municipios PDET. Porcentaje de cumplimiento 90%

De otra parte, el SENA ha venido promoviendo acciones para asegurar la inclusión laboral de la población con discapacidad en la oferta de formación para el trabajo. Desde las oficinas de la Agencia Pública de Empleo se brinda acompañamiento y asesoría con procesos de orientación en lo relacionado con la elección del programa de formación que más se adapte a los intereses y perfil ocupacional de los aspirantes con discapacidad, asesorando y apoyando en el proceso de registro, inscripción y presentación de la prueba de ingreso a los programas de formación e identificando los ajustes razonables y apoyos que requiere el aspirante. De otra parte, se priorizó un acceso preferente del 6% de los cupos de oferta de formación titulada, en las modalidades presencial, virtual y a distancia para incentivar la participación de la población. Para responder a las necesidades de accesibilidad de la población se facilita el desarrollo de programas a la medida, se provee el servicio de Interpretación de Lengua de Señas Colombiana incorporando metodologías de enseñanza para el avance académico.

Como complemento a las acciones desarrolladas por las entidades del Sector Trabajo, la UAEOS, por medio del fomento de la economía solidaria, actualizó la agenda de atención especial a población con discapacidad en la implementación del PLANFES y en el Programa Integral de Intervención con el objeto de fomentar y desarrollar proyectos asociativos productivos desde la economía solidaria para personas con discapacidad, logrando su inclusión social y productiva en las organizaciones solidarias para la generación de ingresos y el mejoramiento de condiciones de vida desde la cultura asociativa y solidaria realizando las siguientes actividades: La UAEOS continuará promoviendo la inclusión social de las personas con discapacidad y promoverá la vinculación laboral en la generación de ingresos de las personas con discapacidad, sus familias y personas cuidadoras en los procesos asociativos y solidarios para el mejoramiento de sus condiciones de vida y su auto sostenibilidad a través de las organizaciones solidarias.

En el segundo compromiso de "Adicionalmente, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) contará con funcionarios cualificados en temas relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad y hará ajustes razonables en los centros de empleo, de tal manera que se cuente con espacios de atención accesibles e incluyentes para dicha población", la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha venido promoviendo la implementación de ajustes razonables y la adecuación física, tecnológica y de formación de los prestadores del SPE y sus centros de empleo a nivel Nacional para que sean inclusivos. Con esta iniciativa los Prestadores han efectuado ajustes para prestar atención integral a PcD. Esto va desde temas de movilidad como rampas y ascensores, hasta la capacitación de los orientadores en lenguaje de señas, uso del centro de relevo por parte de PcD auditiva; además, de hacer gestión empresarial

para lograr que las empresas contraten a estas personas, destacando las competencias que tienen y que puede traducirse en productividad para el empleador. Porcentaje de cumplimiento 100%

Con referencia al tercer compromiso "El Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con el MinTrabajo, adoptará e implementará un programa de inclusión laboral de las PcD en las entidades públicas del orden nacional y territorial, en el marco de la implementación del Decreto 2011 de 201715. Para el efecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil definirán los procedimientos para la convocatoria y cobertura, así como el número de plazas disponibles que serán publicadas cada año al comienzo del año fiscal a través del Servicio Público de Empleo", como avance de cumplimiento del decreto 2011, el Ministerio del Trabajo conjuntamente con Departamento Administrativo de la Función Pública y la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, han desarrollado acciones de socialización y asistencia técnica para la vinculación de las personas con discapacidad en las entidades a los funcionarios del sector público de conformidad con el Decreto 2011 de 2017 y la meta del Plan Nacional de Desarrollo, con corte al 21 de diciembre del 2021, según datos del SIGEP hay vinculadas 7.144 personas con discapacidad en 880 Entidades Públicas que reportaron el avance de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 y 2.252 vinculaciones como contratistas de prestación de servicios, para un total 9.396 personas con discapacidad.

Como complemento a estas actividades, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en el año 2021 articuló un espacio de transferencia de conocimiento en articulación con el DAFP dirigido a la red de prestadores donde se proporcionó la ruta de empleabilidad para personas con discapacidad en el sector público, logros y avances a la luz del Decreto 2011 de 2017 con la participación de 305 funcionarios.

En el cuarto compromiso de "El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) adoptarán un programa para fortalecer el mecanismo de teletrabajo y los horarios flexibles como política de inclusión laboral para las PcD, sus familias y personas cuidadoras", El Ministerio de trabajo en asocio con el Ministerio de las Tecnologías de la información, y La Consejería para la Participación de Personas con Discapacidad ha realizado asistencias técnicas, talleres para impulsar la contratación de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores, por medio del Teletrabajo. De igual forma se ha acompañado la reglamentación , disposición en materia de Teletrabajo, trabajo en casa. Porcentaje de cumplimiento 100%.

El quinto compromiso establece que "El MinTrabajo brindará atención para PcD en el marco del Modelo de Inclusión Laboral a través del Servicio Público de Empleo, como parte de las estrategias de inclusión laboral", para lo cual la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo desarrolló las siguientes actividades:

En la vigencia 2019:

- Se efectuó un diagnóstico a 66 a Prestadores del SPE con el objeto de conocer qué ajustes razonables, condiciones humanas, físicas y tecnológicas ha implementado en la prestación de sus servicios a esta población.

- La Unidad del SPE, el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad diseñaron una estrategia de inclusión laboral para esta población con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva su colocación en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. La estrategia se lanzó oficialmente en el Taller Construyendo País celebrado en Valledupar el 25 de mayo del 2019 donde el gobierno nacional hizo la presentación formal del Plan de desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad" y en el cual una de sus metas es la colocación de por lo menos 7.082 personas con discapacidad en el cuatrienio.
- Se coordinó capacitación presencial con el INSOR, INCI y Programa Agora-SENA en los Departamentos de Antioquia, Atlántico, Bolívar, Meta y Valle a 28 prestadores del SPE en estrategias de atención a población con discapacidad; se capacitaron 78 funcionarios.
- Conjuntamente con la Subdirección de Tecnología se mejoró la accesibilidad de la página web del Servicio Público de Empleo www.serviciodeempleo.gov.co y la bolsa única de empleo; cumplen el nivel AA de la NTC 5854 de 2011. En el ícono de lengua de señas, permite acceder a la ruta de empleo con 30 videos.

En la vigencia 2020:

- Se elaboró la "Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad". Se realizó la socialización de la Guía con la participación de 198 funcionarios de 63 prestadores del SPE y entidades relacionadas con el sector trabajo. La guía proporciona a los Prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y herramientas con los ajustes a la ruta de empleabilidad que faciliten la atención de personas con discapacidad en el marco del Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Se remitió por correo electrónico a los prestadores del SPE.
- Se diseñó el curso virtual de inclusión laboral para personas con discapacidad y puso a disposición de la red de prestadores a partir de abril de 2020.
- Se brindó capacitación a 80 gestores empresariales del SENA sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Se hizo conjuntamente con el Ministerio del Trabajo y el SENA.
- Se brindó asesoría a 3 centros de empleo de los Prestadores del SPE - CAJAMAG, UNAD y Alcaldía de Soledad, sobre los ajustes a la ruta de empleabilidad y cómo convertirse en centros de empleo inclusivos para personas con discapacidad.
- Se socializó la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad y los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo en 42 eventos o espacios con la participación de diferentes actores del sector trabajo.

En la vigencia 2021:

- Con el objeto de fortalecer los servicios del primer nivel de intervención de 23 Centros de Empleo autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo, se ejecutó un proyecto con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones - OIM y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional - USAID, para la atención de personas con discapacidad y pertenecientes a etnias en el marco de la emergencia sanitaria a causa del Covid-19.
- Se realizaron 13 procesos de transferencia en el año a 18 prestadores del SPE, sobre la ruta empleabilidad del SPE con enfoque en personas con discapacidad, donde se profundizó sobre los

temas del marco normativo, los ajustes razonables y los ajustes del primer nivel y segundo nivel de la ruta de empleabilidad.

- La Unidad del Servicio Público de Empleo tiene a disposición de la red de prestadores un curso virtual dirigido a funcionarios con el objeto de fortalecer competencias para la inclusión laboral para personas con discapacidad, en el marco de este curso se han matriculado 833 y certificado 593 aprendices a diciembre de 2021.
- Se socializó la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad y los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo en 16 eventos, foros o espacios con la participación de diferentes actores del sector trabajo.
- Con el propósito de mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad se elaboraron 2 documentos técnicos: ABC para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Servicio Público de Empleo, dirigido a la Red de Prestadores del SPE, empresarios, personas con discapacidad y público en general y el documento anexo a la guía "Recomendaciones y Pautas para la Atención de Personas con Discapacidad Psicosocial en la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo".
- Con el apoyo del SENA y desde la Unidad del Servicio Público de Empleo se dictaron dos cursos de Lengua de Señas Colombiana – LSC dirigido a Prestadores del SPE, en el que participaron 38 colaboradores de la red de Prestadores del SPE y 2 funcionarios del grupo de atención al ciudadano de la Unidad del SPE.

Nivel de cumplimiento 100%

En el sexto compromiso se define que "El Ministerio del Trabajo promoverá la modificación y remoción de barreras legales que desestimulan la contratación de personas con discapacidad, para asegurarse de establecer mecanismos para prevenir y sancionar prácticas discriminatorias que se cometan contra ellas en el ámbito laboral" yen respuesta a ello, El Ministerio en ejecución de éste compromiso de remover las barreras legales que desestimulan la contratación y la estabilidad laboral expidió la Circular Interna 049 de 2019 la cual establece los lineamientos en el trámite de las solicitudes de autorización de despido de trabajadores con discapacidad consistente en Promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes. Además, El Ministerio del Trabajo promueve la sensibilización y brinda asistencia técnica a las empresas, sobre la inclusión laboral y la promoción del empleo de la población con discapacidad.

Durante 2018 y 2021, se han realizado 250 talleres y foros regionales, llegando a más de 16,825 participantes en las 32 ciudades capitales del país, con el propósito de sensibilizar y dar a conocer la normativa, los beneficios legales y tributarios y la ruta de empleabilidad para contratar a las personas con discapacidad. Nivel de cumplimiento 100%

Finalmente, en el séptimo compromiso "El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), diseñará una estrategia de comunicación para difundir buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas y el sector empresarial". Para lograr el fortalecimiento del cumplimiento de éste compromiso "la vinculación de personas con discapacidad en todas las entidades del Estado y el reporte de personas con

discapacidad en todas las entidades del Estado." éste Ministerio del Trabajo de forma articulada con la Consejería Presidencial de PcD, Función Pública, el Ministerio del Trabajo y la CNSC, con los Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Discapacidad, alcanzándose al 21 de diciembre del 2021, según datos del SIGEP hay vinculadas 7.144 personas con discapacidad en 880 Entidades Públicas que reportaron el avance de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 y 2.252 vinculaciones como contratistas de prestación de servicios, para un total 9.396 personas con discapacidad. Nivel de cumplimiento 100%

12. Pacto Transversal 14. Pacto de equidad para las mujeres. En este pacto el sector trabajo tiene quince compromisos incorporados en cuatro componentes y ocho objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 98%

12.1 Componente A. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres en Colombia. En este componente se encuentra el objetivo "2) Objetivo 2. Crear una articulación que permita consolidar y fortalecer la coordinación interinstitucional e intersectorial en temas de género para las mujeres" que incluye los dos compromisos.

El primer compromiso establece "Las entidades de orden nacional crearán a su interior grupos de género que garanticen la transversalidad de los temas relacionados con la promoción de los derechos de las mujeres y que cuenten con personal experto y conocedor del enfoque de género para las mujeres y los derechos de esta población". Para dar respuesta se crea en el Ministerio del Trabajo el Grupo de Género en la vigencia 2017 mediante la resolución 5577 del 26 de diciembre. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Y en el segundo compromiso de "Adicionalmente, los grupos de género para las mujeres deberán promover presupuestos sensibles al género, tanto en el presupuesto de funcionamiento como de inversión de cada una de sus entidades o sectores. Además, deberán tomar decisiones con enfoque de género para las mujeres, por lo que herramientas como los modelos macroeconómicos que usa el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Min Hacienda) y el Banco de la República deberán ser sensibles al género e incluir variables que permitan obtener información de forma diferenciada en el marco laboral y la economía del cuidado", Desde la vigencia 2019 el proyecto de inversión desarrollado e implementado por el grupo de género, cuenta con el siguiente trazador presupuestal: Mujer libre de violencias – Desarrollo institucional y transformación cultural. Porcentaje de cumplimiento 100%.

12.2 Componente B. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo. En este componente se registran compromisos en cuatro objetivos, así:

Objetivo 1. "1. Fomentar estrategias de acceso y permanencia de las mujeres en el sistema educativo, la diversificación ocupacional y profesional, y el cierre de brechas en calidad educativa combatiendo los estereotipos de género", en el cual registra el compromiso "Fomentar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) la capacitación y el posicionamiento laboral de mujeres que tienen una carga económica y social. Igualmente, dentro de todo el Subsistema de la Formación para el Trabajo, que se crea en la Línea F del Pacto de Equidad, se promoverá que dicha formación evite los posibles

sesgos y estereotipos de género hacia las mujeres." La Alianza SENA y SheWorks, es la alianza con la plataforma de trabajo remoto para mujeres más premiada del mundo, que permitió en 2021 lanzar un curso dirigido a las mujeres colombianas, con el fin de que puedan adquirir herramientas y habilidades para el teletrabajo. El curso virtual está compuesto por 6 módulos, los cuales requieren una dedicación aproximada de dos horas por cada uno. En este programa, las mujeres participantes contarán con el acompañamiento de diferentes tutoras, quienes les brindarán conocimientos sobre los principios claves de la cultura del trabajo remoto. La alianza marca un importante primer paso en el futuro profesional de las mujeres colombianas frente a la cuarta revolución industrial y su inserción en el mercado laboral digital, que demanda nuevas habilidades para competir. Al trabajar de forma remota y adquirir conocimientos fundamentales para el trabajo del futuro, tendrán la capacidad de poder exportar su talento al resto del mundo. Se proyecta continuar diseñando en conjunto un programa que incluye inteligencia artificial, comercio social, marketing digital, entre otras habilidades fundamentales para el desarrollo de la economía naranja del país.

El SENA desde su programa de Bienestar al Aprendiz aporta a la reducción de las barreras para las mujeres en el acceso a oportunidades de autonomía económica sostenibles en condiciones de equidad; mediante la resolución 1399 de 2021 actualizó el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz, el cual tiene como propósito el contribuir en la permanencia y certificación de los aprendices de la entidad en su proceso formativo, con enfoque territorial y en coherencia con la política de atención con enfoque pluralista y diferencial; en ese contexto la entidad ha establecido en los criterios de priorización para las poblaciones vulnerables, en las cuales está incluida la mujer, de manera particular como: Aprendiz mujer víctima de violencia, Aprendiz madre cabeza de familia, Aprendiz embarazada o en periodo de lactancia hasta 6 meses después del parto.

Desde finales de 2021 el SENA viene participando del diseño de la Política de Equidad de Género que formula el DNP, con el fin de aportar, desde su misionalidad, con acciones que fortalezcan la inserción social y productiva de la mujer.

Con el objetivo de seguir fortaleciendo el potencial productivo y el liderazgo de las mujeres del campo colombiano, en especial de las que están en condiciones de vulnerabilidad, el SENA y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se unieron para lanzar la convocatoria 'Somos campo, soy mujer rural, una apuesta con recursos por $8 mil millones para la financiación de 100 nuevas ideas de negocio. Es importante mencionar que en este periodo la entidad ha logrado la financiación de 301 nuevas empresas de mujeres rurales con un capital semilla del Fondo Emprender del SENA por más de $29.800 millones, promoviendo así más de 1.500 nuevos empleos formales en el país. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Objetivo 2. Diseñar estrategias de participación igualitaria para las mujeres en el mercado laboral, de modo que mejoren su nivel económico, con ambientes libres de violencia basada en género. En este objetivo se registran tres compromisos.

En el primero "Para las grandes empresas, el Ministerio del Trabajo (MinTrabajo), articulará con diferentes actores de la sociedad, y en especial con aquellos que tengan relación directa con el mercado laboral, para que se vinculen el mayor número de las grandes empresas. Para las pequeñas y medianas empresas, MinTrabajo adaptará las herramientas y una metodología que minimice los

costos de implementación, y se analizará la posibilidad de trabajar con otros actores que contribuyan con la vinculación de este tipo de empresas", el Programa de Apoyo al Empleo Formal –PAEF fue creado mediante Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por los Decretos 677 y 815 de 2020 y la Ley 2060 de 2020, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Decreto 637 de 2020.

Es un Programa social del Estado, que se ejecuta con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias –FOME, el apoyo corresponde al número de empleados hombres multiplicado por hasta el cuarenta por ciento (40%) del valor del salario mínimo legal mensual vigente, más el número de empleadas mujeres multiplicado por hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor del salario mínimo legal mensual vigente. Porcentaje de cumplimiento 100%.

En el segundo compromiso "Asociaciones y cooperativas del sector rural: la implementación de la estrategia Equipares Rural, busca constituirse en una herramienta de transformación cultural para las asociaciones y cooperativas del sector rural que contribuyan al fomento de la equidad de género para las mujeres en el mercado laboral rural, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico. Para ello, MinTrabajo con apoyo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (Min Agricultura), el DNP y la CPEM diseñarán la herramienta más idónea para su implementación en el sector rural", en el marco de los convenios 358 de 2018 con la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), 281 del 2016 y 437 de 2019 con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Ministerio del Trabajo implementó el Programa de Reconocimiento por la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural) desde la vigencia 2020.

Con corte a 31 de diciembre de 2021 se han vinculado 14 nuevas organizaciones rurales, así mismo el 24 de noviembre de 2021 se entregó los reconocimientos PRIG Equipares Rural a las 5 organizaciones que surtieron todas las fases y pasos del programa.

Finalmente, en el tercer compromiso "Para la implementación del sello Equipares en Pymes rurales y en empleo público, se propone realizar un estudio de costos de implementación, de manera que sea sostenible en el tiempo.", en la vigencia 2021 se realizó el lanzamiento de Equipares Pymes el día 29 de junio y la prueba piloto la cual continuará en implementación en la vigencia 2022. Así mismo se vincularon a la estrategia 6 nuevas Pymes.

Objetivo C. Inclusión laboral con perspectiva de género para las mujeres a través del Servicio Público de Empleo (SPE. En este objetivo se identifican dos compromisos:

En el primer compromiso "El Ministerio de Trabajo desarrollará el Modelo de Inclusión Laboral a partir de servicios especializados con enfoque de género para las mujeres a nivel territorial, con el fin de mejorar las condiciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades.", el Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se realizó el diseño y socialización de una estrategia con enfoque de género – mujeres, que está orientada a promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

En el segundo compromiso "En el marco de la ruta de empleabilidad brindada por los prestadores del SPE, se brindarán los servicios de gestión y colocación ajustados, garantizando la eliminación de los sesgos de género (tanto para oferentes como para empresarios)", la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha desarrollado la Estrategia de inclusión laboral con Enfoque de Género - Mujeres, la cual está orientada a promover acciones desde el nivel territorial para la inclusión y el cierre de brechas de género que permitan mejorar las condiciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades. En el marco de dicha estrategia se han venido desarrollando diferentes actividades, entre las cuales se destacan:

En la vigencia 2019:

- Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y el Programa Nacional Integral de Sustitución de cultivos de uso ilícito – PNIS – en la ejecución de acciones para el cumplimiento del indicador de género del PMI, relacionado con la cobertura del SPE en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo reportó que, a diciembre de 2019, logró cobertura en 5 municipios en zonas rurales con acuerdo de sustitución voluntaria de cultivo de uso ilícito (Arauquita, Puerto Rico (Caquetá), San Vicente del Caguán, Miranda y Sardinata).

En la vigencia 2020:

- Elaboración de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género, con el fin de brindar a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo los lineamientos técnicos que faciliten una atención con Enfoque de Género mediante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.
- Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y el Programa Nacional Integral de Sustitución de cultivos de uso ilícito – PNIS – en la ejecución de acciones para el cumplimiento del indicador de género del PMI, relacionado con la cobertura del SPE en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. Para esta vigencia se tuvo cobertura del SPE en 5 municipios PNIS, Montelíbano (Córdoba), San José del Guaviare (Guaviare), San Andrés de Tumaco (Nariño) y en Mocoa y Puerto Asís en el departamento de Putumayo; logrando así a 31 de diciembre de 2020 el registro en SISE de 6.543 mujeres, la orientación ocupacional de 4.532 y la vinculación laboral de 1.955 mujeres.
- Trabajo articulado con el Grupo de Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en el año 2020 con el fin de dar a conocer nuestra oferta institucional a través de las Casas de la Mujer Empoderada. En el marco de esta articulación se capacitó a 27 funcionarios de las Casas de la Mujer Empoderada de Santander y Antioquia; así como se socializó la Estrategia de inclusión laboral con enfoque de género a 50 funcionarios de prestadores del SPE de Medellín y del departamento de Santander.

En la vigencia 2021:

- Lanzamiento de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género, con el fin de brindar lineamientos técnicos que faciliten una atención con Enfoque de Género mediante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas. Dicho evento contó con la participación de 241 funcionarios de las agencias y bolsas de empleo del SPE.

- Desarrollo y puesta en marcha del Curso de formación virtual con apoyo de la OIT, que busca el fortalecimiento de las capacidades de la Red de Prestadores y de esta manera promover la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. El curso cuenta a 31 de diciembre de 2021 con 427 aprendices, de los cuales 342 han obtenido su certificado de participación y 85 se encuentran en proceso de capacitación.
- Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y el Programa Nacional Integral de Sustitución de cultivos de uso ilícito – PNIS – en la ejecución de acciones para el cumplimiento del indicador de género del PMI, relacionado con la cobertura del SPE en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. Para esta vigencia se tuvo cobertura del SPE en 5 municipios PNIS, Ipiales (Nariño), Orito y Villa Garzón en el departamento de Putumayo y La Macarena y Puerto Rico en el departamento del Meta; logrando así a 30 de noviembre de 2021 el registro en SISE de 3.592 mujeres, la orientación ocupacional de 1.903 y la vinculación laboral de 743 mujeres.
- Participación en el diseño de la Política Pública de Cuidado, liderada por el Departamento Nacional de Planeación – DNP; esto a través de la asistencia en la Mesa Técnica: "Distribución desigual del trabajo de cuidado en los hogares", la cual tiene como fin la producción de insumos técnicos que permitan la implementación de la política de cuidado. En este espacio se logró la definición de 2 acciones a cargo de la Unidad del SPE en el marco de la Política Nacional de Cuidado.
- Participación en la iniciativa "Mujeres que construyen" liderado por Camacol Bogotá - Cundinamarca, Global Opportunity Youth Network – GOYN, Alcaldía de Bogotá y Fundación Corona, con el fin de promover acciones orientadas a la empleabilidad que generen nuevas oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia para las mujeres en la cadena de valor de la construcción. En el marco de esta iniciativa se realizó el Taller Inclusivo ¿CÓMO PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DESDE SU EMPRESA?, el cual contó con la participación de 36 representantes de empresas del sector constructor de la ciudad de Bogotá y el departamento de Cundinamarca.
- La Unidad del SPE firmó un convenio de asociación con la Universidad Javeriana, con el propósito de realizar estudios en distintas áreas relacionadas con la búsqueda de empleo de los colombianos que permitan realizar un diagnóstico y caracterización del mercado laboral colombiano para algunos grupos poblacionales; en particular, identificar algunas de las barreras y brechas que afrontan las mujeres. Como resultado de este convenio se logró obtener dos documentos: 1) Barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres en Colombia y 2) Brechas de habilidades de las mujeres en el mercado laboral colombiano, los cuales se encuentran publicados en la página web de la Unidad del SPE para consulta de nuestra red de prestadores del SPE y público en general.
- Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la Cámara Colombiana de la Construcción –CAMACOL y Prestadores del SPE para la implementación de un piloto que promueva la vinculación de mujeres en el sector de la construcción en el departamento de Caldas, denominado "Construimos a la Par". Como resultado de la implementación de este piloto, se logró a través de CONFACALDAS los siguientes resultados: 41 puestos de trabajo registrados, 578 mujeres orientadas del sector constructor, 11 colocaciones efectivas (de las cuales 3 son mujeres).
- La Unidad del SPE participó en la estructuración del CONPES para la política pública de Equidad de Género para las mujeres, cuyo objetivo es generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales,

culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta el 2030.

- La Unidad del SPE socializó su oferta institucional y las acciones que desde el SPE se llevan a cabo, con el fin de promover la inclusión laboral de las mujeres, a través de la participación en el FORO M convocado por la Vicepresidencia de la República.
- La Unidad del SPE a través de los prestadores Compensar Soacha – Bogotá y Comfenalco Cartagena promovió la empleabilidad de 40 mujeres que hicieron parte de un proyecto piloto de género desarrollado por la Fundación AMUAFROC en el marco del Acuerdo de Cooperación IPA 052 de 2019.
- El 24 de septiembre se realizó la socialización de la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género y generalidades de los Servicios Especializados al equipo del Sello Equipares del Ministerio del Trabajo y PNUD.
- El día 29 de octubre de 2021 se desarrolló el "Taller de intermediación laboral y aplicación de la Ruta de empleabilidad con enfoque de género" en el municipio de Briceño (Antioquia), por parte del prestador APE SENA, el cual estuvo dirigido a los gestores comunitarios vinculados al programa de la Dirección de Sustitución de Cultivos de uso ilícito de la Agencia de Renovación del Territorio. En esta jornada 56 gestores comunitarios participaron en el Taller de orientación ocupacional "Mercado laboral e identificación de intereses ocupacionales".
- Desde la Unidad del SPE se participó en las Sesiones Plenarias de la Alta Instancia de Género de Gobierno, convocadas por la Consejería Presidencial para la para la Estabilización y la Consolidación, con el fin de dar a conocer los avances en la implementación y transversalización del enfoque de género en el marco de la Política de Paz con Legalidad y en la ejecución del Plan Marco de Implementación.

Objetivo d. Desarrollar el enfoque de género para las mujeres en las rutas integrales de inclusión productiva. Solamente se registra el compromiso "En el marco de las rutas integrales de inclusión productiva (línea F del Pacto por la Equidad), con el liderazgo de MinTrabajo y el apoyo del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (Prosperidad Social), el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), el DNP y la CPEM, se brindarán las orientaciones necesarias para incorporar el enfoque de género para las mujeres en las estrategias del Gobierno nacional de emprendimiento rural y urbano enfocadas en la población más vulnerable", para lo cual desde el grupo de víctimas y género, no se trabajan rutas de inclusión productiva, se trabaja con rutas de generación de ingresos para la población víctima del conflicto armado, en donde a través del acompañamiento psicosocial se hace énfasis en la incorporación del enfoque de género para las mujeres, de manera específica en 2021 se implementó en el programa Yo Trabajo por Colombia.

12.3 Componente C. El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad. En este componente se identifican cuatro compromisos registrados en dos objetivos.

Objetivo 1. Desarrollar una política pública de cuidado que contemple la articulación y coordinación de sistemas e instancias interinstitucionales que atiendan poblaciones sujetas de cuidado y de las personas cuidadoras. En este objetivo se registran dos compromisos.

El primer compromiso determina "Formar y cualificar el talento humano para ejercer labores de cuidado. El Ministerio de Trabajo (MinTrabajo), establecerá mecanismos de educación, formación y

certificación de competencias del talento humano que ejerce labores de cuidado. También se buscará incorporar el desarrollo de capacidades para el cuidado y autocuidado. Para el caso de la atención en cuidado a adultos mayores, se tendrá en cuenta lo acordado en la línea H del Pacto por la Equidad. Esto permitirá que se ofrezcan servicios de cuidado formales en centros de atención a primera infancia, adultos mayores y personas en condición de discapacidad que permitan liberar el tiempo de cuidadores actuales dentro del ámbito familiar." Para ello se adopta y reglamenta el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y su Aseguramiento de Calidad - ACFT en Colombia mediante la expedición del Decreto 1650 de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad".

Se publicaron en página web los Proyectos de decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias – SECC - como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)" y ""Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)".

La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, del Ministerio del Trabajo realiza la construcción de lineamientos de política para que tengan impacto y beneficien a toda la población en general, sin enfocar sus actuar en grupos poblacionales específicos y el Sena es la entidad encargada de diseñar e implementar programas de formación. Es la ejecutora de la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Para la vigencia 2022 se espera lograr la expedición de los decretos del Subsistema de Evaluación y Certificación de competencias – SECC y el de Reconocimiento de Aprendizajes Previos – RAP, así como la Publicación en página web del proyecto de decreto del Subsistema de normalización de competencias – SsNC. Porcentaje de cumplimiento 60%.

El segundo compromiso "MinTrabajo, dentro del ajuste delas normas laborales y de seguridad social contemplará la necesidad de los trabajadores de labores de cuidado, buscando que las condiciones de estos sean flexibles y adaptables y garanticen su inclusión social y productiva. Esta estrategia está vinculada a la línea F del Pacto por la Equidad." Sobre el particular, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1719 de 2019, por el cual reglamenta el inciso 2º del parágrafo 4º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, y se adiciona el capítulo 9º del título 5º de la parte 2 de libro 2 del Decreto 1833 de 2016, en el sentido de regular la pensión especial de invalidez por hijo inválido, para ello, la norma en mención estableció unos requisitos para el reconocimiento de la pensión especial de vejez por hijo inválido a los afiliados del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad , así: **a)** Tener un hijo que se encuentre en estado de invalidez debidamente calificada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, **b)** Que exista dependencia económica del hijo inválido con relación al padre o la madre, **c)** Tener cotizadas el mínimo de semanas exigido en el Régimen de Prima Media para acceder a una pensión de vejez.

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo anterior, la administradora de fondos de pensiones procederá con el reconocimiento de la pensión especial de vejez por hijo inválido, bajo las normas propias del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, incluyendo la liquidación del monto de la prestación, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.5.9.4. del presente capítulo.

Adicionalmente concertado con el DNP encargado de coordinar la formulación del plan de acción política del cuidado, El Ministerio del Trabajo en dicho plan una actividad orientada a generar estrategias de promoción que les permita a los padres con hijos en situación de discapacidad, conocer los requisitos para acceder a una pensión especial de vejez, que contribuiya a asegurar un efectivo desarrollo, integración social y adecuada rehabilitación de sus hijos. En tal sentido El Ministerio con el apoyo de la OISS´ en 2021 elaboraron una cartilla virtual didáctica en la cual se hace referencia a la Pensión Especial de Vejez por Hijo Discapacitado.

También se debe tener en cuenta, el literal b) del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, que establece la afiliación voluntaria al Sistema de Riesgos Laborales, de acuerdo con esto, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud a través del Decreto 1563 de 2016 dispuso en el anexo de las ocupaciones más representativas la de cuidadores de niños, cuidadores de personas y hogar (CÓDIGO 5311 - CIUO - 08 , riesgo 1). Así mismo, a través de la Resolución 144 de 2017 del Ministerio del trabajo, le permite a este tipo de trabajadores identificar sus peligros, valoración de riesgos y sus controles, y el Parágrafo 2 de del artículo 1 de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo los exceptúa de construir un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo 2. Generar lineamientos de articulación de la ofertade programas disponible a nivel territorial con enfoque de género para las mujeres para reducir las cargas de cuidado de las mujeres. En este objetivo se identifican dos compromisos.

El primero “MinTrabajo, el Sena y DPS, con la asistencia técnica de la CPEM, crearán una estrategia piloto que promueva la asistencia de las poblaciones que se dedican prioritariamente a labores de cuidado en el hogar, a programas de formación técnica, tecnológica y complementaria, con el objetivo de que se reinserten en el mercado laboral.” Para ello el Ministerio del Trabajo ha realizado acompañamiento a las mesas de trabajo en la construcción Política Pública del cuidado para mejorar las condiciones de las poblaciones que se dedican prioritariamente a labores de cuidado en el hogar.

De otra parte, el Sena ha venido participando en las diversas mesas de trabajo convocadas por el DNP para la Formulación de la Política Pública del Cuidado para mejorar las condiciones de las poblaciones que se dedican prioritariamente a labores de cuidado en el hogar. Una vez aprobada y en ejecución la Política del Cuidado, la entidad avanzará con las estrategias de intermediación Laboral que se acuerden para la atención de la población objetivo.

No obstante, se resalta que la entidad dispone de los siguientes programas complementarios los cuales se encuentran en ejecución y promueven la asistencia de las poblaciones dedicadas prioritariamente a labores de cuidado en el hogar.
Dentro de los programas se listan:

- Implementación de la estrategia de instituciones amigas de la mujer y la infancia,

- Prácticas de cuidado y autocuidado para personas con discapacidad y sus cuidadores y
- Desarrollo de habilidades para el bienestar familiar y comunitario.

Igualmente se dispone de programas técnicos con énfasis en cuidado que presentan como requisitos el grado de escolaridad mínimo de noveno (9) grado para poder ingresar a programas de salud.

- Técnico en enfermería y
- Técnico en salud pública

El segundo compromiso "MinTrabajo, DPS y DNP, con el acompañamiento de la CPEM, teniendo en cuenta la información suministrada por el DANE, articularán el modelo de inclusión laboral, para que este conecte a la población en situación de pobreza que ha salido de su trabajo remunerado para ejercer labores de trabajo de cuidado no remunerado, con oportunidades de capacitación y promuevan su reinserción al mercado laboral." El Ministerio del Trabajo viene realizando acompañamiento a las mesas de trabajo para la construcción del modelo de inclusión laboral para personas cuidadoras.

12.4 Componente E. Promoción de los derechos sexuales y los derechos reproductivos para niñas, niños y adolescentes. Este componente tiene dos compromiso registrados en el objetivo 2. Fortalecer la institucionalidad encargada de la prevención, atención y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.
El primer compromiso "El Ministerio del Trabajo (MinTrabajo) promoverá un espacio interinstitucional que permita trazar una ruta de atención y protocolo a denuncias de acoso laboral y acoso sexual laboral." La ruta de atención a denuncias de acoso laboral y acoso sexual labora, se culminó en la vigencia 2020, se trabajó en conjunto con IVC, las ARL y las organizaciones sindicales que hacen parte del acuerdo nacional estatal.

En el segundo compromiso" MinTrabajo promoverá una cultura libre de violencias y discriminaciones en el lugar del trabajo" Para ello se realizaron sensibilizaciones a empresas , entidades públicas, DT del Ministerio del Trabajo, población en general (1358 personas sensibilizadas), además del curso virtual "Equidad Laboral: derecho de todas y todos (686 personas certificadas), para un total de 2044 personas sensibilizadas.

13. Pacto Transversal 15 Pacto por una gestión pública efectiva.

En este pacto el sector trabajo tiene dos compromisos incorporados en dos componentes y dos objetivos con un porcentaje de cumplimiento, con corte a diciembre 31 de 2021 del 94%

13.1 Componente A. Transformación de la Administración pública. Este componente registra el Objetivo 3. "Elevar el nivel de profesionalización del Estado y fortalecer la excelencia en el ingreso al empleo público" que solamente incluye el compromiso "Las entidades del Gobierno nacional deberán proponer y desarrollar programas para mejorar las condiciones de la vida laboral de sus servidores, de manera que fomenten su desarrollo personal y profesional". Para dar cumplimiento, las entidades del sector trabajo desarrollaron las siguientes actividades:

Ministerio del Trabajo. Mediante la Resolución No. 3238 del 03 de noviembre de 2021, se modifica la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018 modificando y adoptando el Manual Específico

de Funciones y Competencias Laborales para algunos empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo Dentro del Acto Administrativo enunciado anteriormente, se lleva a cabo la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para el empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 13 e Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 14, con el objetivo de estructurar un manual de funciones que permitiera no solo evidenciar las funciones generales del Inspector de Trabajo sino también el rol que se encuentra desempeñando dicho servidor.

De otra parte, el Ministerio del Trabajo en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 55 del acta de cierre de la Negociación Colectiva de 2019 suscrita con las Organizaciones Sindicales expidió la Resolución No. 0996 del 11 de mayo de 2021 "Por medio de la cual se establecen los lineamientos para asignar a los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales y del Nivel Central exceptuando Secretaria General y sus dependencias y el Despacho del Ministro y sus dependencias del Ministerio del Trabajo", y el Procedimiento de Designación Coordinadores de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y Nivel Central Exceptuando el Despacho del Ministro y sus Dependencias y Secretaria General y sus Dependencias. Ahora bien, el Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal y Carrera Administrativa de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, da apertura al primer proceso de designación de coordinadores el día 08 de octubre de 2021, en el cual se ofertaron 65 coordinaciones para las Direcciones Territoriales y 16 para el Nivel Central, proceso que se encuentra en desarrollo. Otras de las acciones desarrolladas son las siguientes:

Modificación de la planta de personal. Mediante Decreto 1375 del 28 de octubre de 2021, se modificó la planta de personal del Ministerio del Trabajo, en el sentido de aumentar un grado a los servidores públicos de los empleos Asesores de carrera administrativa de los grados 02 al grado 11, así como de los Profesionales de los grados 16 al 22, Técnicos en los grados 14 al 17 y Asistencial grado 18, que no fueron beneficiados de las modificaciones realizadas en años anteriores.

Bonificación. Mediante Decreto No. 1175 del 28 de septiembre de 2021, se creó la bonificación especial de compensación para unos servidores públicos de los niveles asistencial, técnico, profesional y asesor de carrera administrativa vinculados a la planta global del Ministerio del Trabajo, equivalente al 50% de la asignación básica mensual, la cuál se pagará los primeros quince (15) días del mes de septiembre.

Prácticas, Judicaturas y Pasantías. Se inició el proceso de vinculación formativa a través del programa ESTADO JOVEN en el mes de marzo, en el cual se ofertaron 10 plazas y conforme al proceso de selección realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se vincularon siete (7) estudiantes, a partir del 02 de agosto de 2021. Actualmente, está pendiente la vinculación de seis (6) estudiantes a través del programa ESTADO JOVEN, para realizar su pasantía en la Entidad, a partir del 01 de febrero de 2022

Se firmó convenio con la Universidad la Gran Colombia para judicaturas en la Entidad, en el cual se han vinculado formativamente cinco (5) judicantes por el término de nueve (9) meses, a partir del 20 de octubre de 2021.

Capacitación. Desarrollo de actividades de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano se refiere a los espacios que permiten complementar, actualizar ó suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal y busca garantizar mayor cobertura, pertinencia, flexibilidad y servicios de calidad que contribuyan a la competitividad nacional, así entonces, para la vigencia 2021, se hizo una apuesta importante a procesos de formación para el trabajo y desarrollo humano de metodología virtual y presencial en temas no solo misionales, sino también de competencias laborales que respondan a las necesidades identificadas en la fase diagnostica del Plan Institucional de Capacitación, para lo cual fue imprescindible además de la gestión institucional sin erogación presupuestal, también la importante contratación a través del convenio de cooperación 615-2021 con la OISS organización Iberoamericana de Seguridad Social, quienes vienen desde Octubre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022 ejecutando procesos formativos en modalidad presencial y/o virtual en 14 ítems de capacitación, de los cuales en la vigencia 2021 se inicia el desarrollo de 7 de ellos con una participación de 477 funcionarios, con meta rezagada de 1283 servidores que se cumplirá en el primer trimestre del 2022.
En el Plan Institucional de Capacitacion-2021, se han desarrollado a través de 109 actividades y con corte a 31 de diciembre de 2021 un total de 2.863 cupos. En estas actividades con y sin erogación se han aprovechado con ítems o temas de capacitación

Sumado a lo anterior, dentro de esta actividad se incluye el propósito de mantener con criterios de calidad la estrategia que se viene desarrollando a través del programa de Bilingüismo adoptado por el Ministerio del Trabajo a través del cual se benefician mínimo el 36% del total de los Servidores Públicos de planta de la Entidad, con el manejo y apropiación de una segunda lengua (ingles), programa que afín con el Departamento Administrativo de la Función Pública, busca desarrollar competencias lingüísticas que impulsan la calidad del servicio ofrecido por el Ministerio del Trabajo, pero también la competitividad laboral, profesional y personal de los servidores públicos. A corte de 2021 participaron en este programa 139 servidores públicos. Para esta actividad, se ejecutaron $ 500.000.000. recursos provenientes del Plan de Inversión 2021

En el tema de bienestar, es importante resaltar:

Curso De Integridad Y Lucha Contra La Corrupción DAFP: Dando cumplimiento a los lineamientos en política de Integridad establecidos por el DAFP, y con el firme propósito de ser una de las primeras entidades en certificar al 100% de los Servidores Públicos y Contratistas se inició la campaña de realización del curso de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del DAFP, lo anterior con resultados bastantes satisfactorios para el equipo de trabajo. Al mes de octubre la entidad cuanta con 1660 Servidores Certificados en dicho curso. Siendo así una de las entidades con mayor cubrimiento en formación respecto de integridad y lucha contra la corrupción de sus funcionarios.

Programa Espacios Laborales Libres De Acoso Sexual: Con el fin de construir una política interna dentro de la entidad que contribuya a la prevención y así tener espacios laborales libres de acosos sexual, le entidad en asocio con el BID y GENDERLAB, construyendo una alianza con el fin de implementar el programa de articulación ELSA (espacios laborales sin acoso) colocando en marcha el proyecto de diagnóstico al interior de la entidad, basado en la siguiente línea de tiempo, Durante la

vigencia 2021 se culminó la fase 4, la Semana 7 de Resultados, quedando la fase 5 con la presentación del plan de acción para la vigencia 2022.

Dando Continuidad a los lineamientos entregados por el Gobierno Nacional respecto al manejo de la Pandemia Covid-19 El plan de Bienestar se desarrolló de forma virtual y cuando las condiciones lo permitieron las actividades se realizaron de forma presencial, teniendo como resultados la siguiente percepción por parte de los funcionarios. Durante el primer(1) trimestre del año 2022, se desarrollarán los ítems de capacitación pendientes por su desarrollo, por tal motivo se proyecta dar cumplimiento del 100% de ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2021. Por tal motivo se cumplió con el 100% de las actividades de bienestar para los funcionarios del Ministerio del Trabajo.

Servicio Nacional de Aprendizaje. En el entendido que la transformación institucional se sustenta en las personas, su compromiso y sus comportamientos, se formuló el Plan Estratégico de Renovación Cultural con el fin orientar una ruta estratégica que le permitiera al SENA consolidar una cultura humanista, responsable y competitiva, que trabajara para construir entornos sostenibles que nos lleven a la excelencia en el cumplimiento de nuestra misión y visión, y que busque el emprendimiento con legalidad para generar confianza y equidad.

La renovación cultural complementó los procesos de Transformación Digital y Evolución Tecnológica mediante el fortalecimiento del talento humano que se apropió de herramientas para la adaptación al cambio, la generación de capacidades digitales, el agilismo y la innovación, con el fin de contribuir con el desarrollo social y económico del país desde y con las regiones; y dar respuestas eficaces a los retos de la cuarta revolución industrial.

Inicialmente se aplicó una encuesta a 10.170 servidores públicos SENA, entre funcionarios y contratistas. Los resultados evidenciaron las dimensiones con mayor brecha entre la cultura existente y la requerida, y a partir de éstos se priorizaron los 5 pilares de intervención del plan estratégico: principios, talento, liderazgo, relaciones e innovación.

Toda esta labor permitió que la entidad recibiera en 2 ocasiones la certificación Great Place to work avalada por ICONTEC por tener un Ambiente Laboral muy destacado, lo que muestra el esfuerzo de líderes y personal vinculado para hacer del SENA un mejor lugar para trabajar. Esto lo hace un referente y un empleador muy atractivo en el país, retando a la Entidad a proponerse objetivos superiores.

Adicionalmente, desde la vigencia 2019 a 2021 se tiene una cobertura aproximada de aproximadamente 7.401 Servidores Públicos administrativos y trabajadores oficiales capacitados. La medición del impacto de estas capacitaciones fue del 96%, lo cual es positivo pues el 97% de los funcionarios cumplió con los compromisos acordados en el acta de compromiso. Así mismo, el 96% efectuó cambios en la forma como realiza las actividades después de asistir a la capacitación, el 97% mejoró el desempeño laboral y el 98% consideró que el jefe le facilita la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo.

Desde bienestar al funcionario se resalta que desde la vigencia 2019 a 2021 se tiene una cobertura aproximada de 24.199 cupos de beneficios entre servidores públicos y su grupo familiar a nivel

nacional. Para cada programa el número de beneficios estuvo enfocado en actividades deportivas, recreativas, actividades culturales, capacitación en artes, bienestar espiritual, promoción de la lectura, gestión de beneficios y calidad de vida laboral. Porcentaje de cumplimiento 100%

Colpensiones como gran logro en la vigencia 2021 mejoró los índices de clima y cultura organizacional en comparación con la medición de 2019, así: cultura organizacional pasó de 75,40% a 78,29% y clima organizacional de 82,90% a 87,81%. Los resultados en clima y cultura organizacional son un reflejo de satisfacción laboral de trabajar en Colpensiones, gracias a iniciativas constantes en cuanto a: • Tecnología: Migración a la gestión no presencial y fortalecimiento de la autogestión del talento humano a través del aplicativo "Soy Colpensiones" en SUCCESS FACTORS.

• Ofertas laborales: Disposición de 1.111 ofertas de cargo para la contratación de servidores públicos.
• Promoción: 110 procesos de promoción interna con 48 servidores promovidos, entre 2019 y 2021.
• Educación: 742 servidores públicos beneficiados del programa de educación formal, entre 2018 y 2021.
• Bienestar: Más de 10.600 personas, entre servidores y sus familias participaron en las actividades de la comunidad "Bienestar es estar bien en casa".
• Equidad laboral: En 2020 Colpensiones fue reconocida como la primera entidad del Estado en Colombia, en obtener el Sello Plata Equipares, por la implementación de acciones de igualdad y equidad laboral al interior de la entidad.
• Relaciones laborales efectivas:
- Febrero 21 de 2019: suscripción de la primera Convención Colectiva de Trabajo con el sindicato de la Entidad (Sintracolpen).
- Noviembre 21 de 2020: nuevo acuerdo Convencional vigente.
Porcentaje de cumplimiento 100%

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. La UAEOS durante las vigencias 2018 a 2021 de conformidad con al artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 - MIPG, integró al Plan de Acción del Grupo de Gestión Humana la Dimensión de Talento Humano, la cual integro los Planes de: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación - PIC , de Bienestar e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
La Gestión Estratégica del Talento Humano, se ha evaluado durante las vigencias de 2018 a 2021 a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de MIPG, el FURAG, el cual muestra los siguientes resultados: 2018:85,8- 2019: 93.4- 2020:98. Durante la vigencia 2022 se dará continuidad a la implementación de la gestión estratégica de Talento Humano y de todos los planes y programas que la conforman para cumplir con el objetivo. Porcentaje de cumplimiento 75%

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Durante la vigencia 2021 desde Gestión y Desarrollo de Talento Humano tomando como eje principal el Plan Estratégico y los planes anexos como es para este asunto el Plan de Bienestar e Incentivos el cual fue construido como objetivo principal el mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscar y fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Bajo este contexto se desarrollaron actividades como: Dia de la familia, día del niño, celebración de cumpleaños, dentro del desarrollo del plan de trabajo de SGSST se abordaron temas como salud mental, actividades físicas y de equilibrio mental, caminatas ecológicas, semana de la salud, exámenes médicos periódicos y demás temas enfocados en la salud física y mental de los funcionarios y contratistas de la entidad y sobre todo abordando el gran desafío que ha sido para todos el manejo de la pandemia y los efectos en sociedad en general. Porcentaje de cumplimiento 100%

Superintendencia del Subsidio Familiar. Durante la vigencia 2021, el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General se propuso desarrollar estrategias definidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la entidad. Dentro de las acciones que se adelantaron para mejorar las condiciones de la vida laboral de nuestros servidores, fomentando su desarrollo personal y profesional, se lograron ejecutar 29 actividades de formación del Plan Institucional de Capacitación de la SSF. Así mismo, se ejecutó el 100% de las actividades del Programa de Bienestar, relacionadas con las Rutas de la Felicidad, del Servicio y de la Calidad, buscando condiciones necesarias y favorables para mejorar la vida laboral de los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar, alcanzando niveles de satisfacción, desempeño laboral eficiente en la organización y un clima organizacional óptimo, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Porcentaje de cumplimiento 100%.

13.2 Componente B. B. Gasto público efectivo. En este componente se identifica el objetivo “2. Simplificar y optimizar la contratación pública” que solo tiene el compromiso “Optimizar los procesos de contratación del Estado y consolidar el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II), como plataforma de información de compras públicas de entidades nacionales y territoriales.”. Para su cumplimiento las entidades del sector Trabajo desarrollaron las siguientes actividades.

Superintendencia del Subsidio Familiar. En la vigencia 2021 con corte al 31 de diciembre, la Entidad optimizó los procesos de contratación y los consolido a través de la plataforma SECOP II, en un 100%, salvo aquellos procesos como Concursos de Merito que la Agencia Nacional Colombia Compra solicitó se adelantaran a través de SECOP I. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Colpensiones. De conformidad con lo establecido en las disposiciones legales de la Circular Única expedida por Colombia Compra Eficiente”, en la cual se establece que las Entidades de Régimen Especial deben publicar su actividad contractual en el módulo “Régimen Especial” del SECOP, conforme el numeral 5) del Capítulo 1. Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP, la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, cumple lo establecido así:

En el Manual de Contratación en el Título I "Marco Normativo", Capítulo II "Principios rectores de la Contratación y Políticas de Buen Gobierno", en el numeral 4, se establece que Colpensiones publicará en el SECOP II o en la plataforma que para tales efectos disponga la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, los documentos de su actividad contractual, en concordancia con la Ley de Transparencia.

En el Manual de Contratación en el Título II "Disposiciones Generales", Capítulo I "Requisitos para la contratación en Colpensiones", en el numeral 3, se establece que Colpensiones dispondrá de un Plan General de Compras para cada anualidad, el cual deberá publicarse en el SECOP II antes del 31 de

enero de cada vigencia. Posterior a esta fecha, en caso de presentarse modificaciones al plan general de compras, estas actualizaciones deberán publicarse en el SECOP II.

En el Manual de Contratación en el Título III "Etapa Precontractual", Capítulo II "Modalidades de Contratación", se establecen las reglas para publicar todas las actuaciones relativas a los procedimientos de contratación de las modalidades de Convocatorias Públicas (numeral II) y Subasta Inversa (numeral IV) en el SECOP II o en la plataforma que para tales efectos disponga la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente.

Adicionalmente, se implementó el SECOP II, como herramienta válida para llevar a cabo los estudios de mercado de los diferentes procesos de contratación, que de acuerdo con su naturaleza y modalidad de contratación así lo permitan. Porcentaje de cumplimiento 100%.

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, durante la vigencia 2021, adelantó sus procesos de contratación a través de la plataforma SECOP II y haciendo uso de la tienda virtual en compras a través de grandes superficies y acuerdos marco de precios, en todos los eventos que por el objeto y cuantía normativamente se permite. Durante la vigencia 2022 continuará adelantando los procesos de contratación a través del Secop II y haciendo uso de la tienda virtual. Porcentaje de cumplimiento 75%.

14. Articulado Ley 1955 de 2014

En la Ley 1955 de 2019 se identifican 15 artículos a cargo del Ministerio del Trabajo, de los cuales 9tienen cumplimiento del 100%, uno se encuentra en suscripción, uno esta para firma, uno en trámite y el artículo 203 se encuentra demandado. A continuación, se relacionan cada uno de ellos y su grado de avance con corte a diciembre 31 de 2021.

14.1 Artículo164°. FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Le corresponderá al Gobierno nacional diseñar, formular e implementar la política pública integral estatal para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo empresarial de las organizaciones de la economía solidaria, determinadas en la Ley 454 de 1998; con especial énfasis en la economía solidaria rural y campesina .. por el fomento de la equidad de género, en favor de las madres cabeza de hogar' y por el emprendimiento y asociatividad de la juventud y los trabajadores. La política pública establecerá los mecanismos para el fomento y desarrollo del servicio de ahorro y crédito solidario que mediante los Fondos de Empleados se construyen a nivel nacional. PARÁGRAFO PRIMERO. Para el efecto se creará la Comisión Intersectorial para la Economía Solidaria en la cual confluirán e interactuarán las diversas entidades del orden nacional de la rama ejecutiva con el objetivo de coordinar y armonizar las políticas, planes programas y acciones necesarias para la ejecución transversal e integral de la política pública de la economía solidaria y su articulación con otras políticas de desarrollo económico y empresarial. PARÁGRAFO SEGUNDO. En la política de la que trata este artículo, el Gobierno nacional deberá diseñar los incentivos y estrategias para las empresas que fomenten la creación, desarrollo y subvención de Fondos de Empleados que beneficien directa e indirectamente a sus trabajadores con el ánimo de incrementar actores dentro de la economía solidaria en el territorio nacional.

Este artículo quedó reglamentado con Decreto 1340 del 8 de octubre de 2020 “Por el cual se crea y regula la comisión intersectorial del sector de la economía solidaria”
Porcentaje de cumplimiento 100%

14.2 Artículo 192. Prácticas laborales. Además de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas laborales podrán desarrollarse por estudiantes de educación superior de posgrado, de educación para el trabajo y desarrollo humano, de formación profesional integral del SENA, así como de toda la oferta de formación por competencias.
Parágrafo 1°. El tiempo de la práctica laboral que el estudiante realice para optar a su título de profesional, tecnológico o técnico cuenta como experiencia laboral, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia.
Parágrafo 2°. Las prácticas laborales realizadas durante los veinticuatro (24) meses anteriores a la entrada en vigor de la presente Ley, serán tenidas en cuenta al momento de contabilizar el tiempo de experiencia laboral.
Parágrafo 3°. Se exceptúan de lo dispuesto en el presente artículo, los estudiantes de posgrado del sector salud.
Parágrafo 4°. En el sector público se generarán oportunidades de prácticas laborales para estudiantes de administración pública.

Este artículo quedó reglamentado por el Decreto 1174 DE 2020 "Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente"
Porcentaje de cumplimiento 100%

14.3 Artículo 193. Piso de protección social para personas con ingresos inferiores a un salario mínimo. Las personas que tengan relación contractual laboral o por prestación de servicios, por tiempo parcial y que en virtud de ello perciban un ingreso mensual inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMLMV) deberán vincularse al Piso de Protección Social que estará integrado por: i) el Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad en Salud, ii) el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) como mecanismo de protección en la vejez y iii) el Seguro Inclusivo que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por BEPS.
En estos eventos el aporte al programa de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) deberá ser asumido enteramente por el empleador o el contratante y corresponderá al 15% del ingreso mensual del trabajador o contratista. De este monto se destinará el 1% para financiar el Fondo de Riesgos Laborales, con el fin de atender el pago de la prima del Seguro Inclusivo. Sin perjuicio de lo anterior, las personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios y no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social podrán afiliarse y/o vincularse bajo la modalidad del piso de protección social de que trata este artículo y serán los responsables de realizar el aporte al programa BEPS y el pago del seguro inclusivo. En todo caso, las personas deberán cumplir con los requisitos de acceso o pertenencia a los diferentes componentes del piso de protección social.
Parágrafo 1°. En ningún caso el ahorro en el mecanismo de los Beneficios Económicos Periódicos podrá ser inferior al tope mínimo establecido para ese Servicio Social Complementario.

Parágrafo 2°. El Gobierno nacional reglamentará la materia; así mismo podrá establecer mecanismos para que los vinculados al programa BEPS, realicen ahorros en este servicio social complementario de forma conjunta con la adquisición de bienes y servicios, y para que los trabajadores dependientes cobijados por el presente artículo tengan acceso al sistema de subsidio familiar.
Parágrafo 3°. Los empleadores o contratantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley cuenten con trabajadores o contratistas afiliados al sistema de seguridad social en su componente contributivo, y que con el propósito de obtener provecho de la reducción de sus aportes en materia de seguridad social desmejoren las condiciones económicas de dichos trabajadores o contratistas mediante la implementación de uno o varios actos o negocios jurídicos artificiosos que conlleve a su afiliación al piso mínimo de protección social, independientemente de cualquier intención subjetiva adicional, serán objeto de procesos de Fiscalización preferente en los que podrán ser sancionados por la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP) por no realizar en debida forma los aportes a seguridad social que le correspondan, una vez surtido el debido proceso y ejercido el derecho a la defensa a que haya lugar.
Parágrafo 4°. Una vez finalizado el periodo de ahorro en el mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), el ahorrador tendrá derecho a elegir si recibe la anualidad vitalicia o la devolución del valor ahorrado, caso en el cual no habrá lugar al pago del incentivo periódico, conforme a la normatividad vigente.

En reciente pronunciamiento de la H. Corte Constitucional mediante las Sentencias C-276-21 y C-277/21, el Alto Tribunal declara la inexequibilidad del artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 a partir del 20 de junio de 2023, no obstante, define la necesidad de implementar el Piso de Protección Social, considerando que es una herramienta basada en los principios de progresividad y de universalidad en la garantía de la seguridad social, que permite evitar la informalidad y procura el acceso al mercado laboral formal y a la seguridad social en condiciones dignas mínimas e irreductibles de un grupo social que no ha accedido a ella, garantizando unos contenidos mínimos de protección y dignidad.

En este contexto, el Gobierno Nacional deberá redactar un proyecto de ley que atienda el llamado de la Corte Constitucional, en el sentido de tramitar una ley ordinaria que regule el PPS.

Reglamentado mediante Decreto 1174 DE 2020 "Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente"
Porcentaje de cumplimiento 100%

14.4 Artículo 194. Sistema nacional de cualificaciones. Créase el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.
Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas

y aptitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación.
Se crea el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida.
Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Sus oferentes son el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH) y las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.

Parágrafo 1°. El Gobierno nacional, con el liderazgo del Ministerio de Educación Nacional y del Ministerio del Trabajo, establecerá la estructura, las condiciones y mecanismos del Subsistema de formación para el trabajo y de sus procesos de aseguramiento de calidad. Para ello, se definirán las competencias de cada uno de estos dos ministerios. El Ministerio del Trabajo reglamentará la oferta y los niveles de la ETDH y el SENA en lo relacionado con la formación para el trabajo.
Parágrafo 2°. Los programas de formación para el trabajo por competencias serán estructurados con base en el subsistema de normalización de competencias y el Marco Nacional de Cualificaciones.
Parágrafo 3°. Las condiciones y mecanismos para la acreditación de las entidades públicas certificadoras de competencias laborales, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.
Parágrafo 4°. El Gobierno nacional reglamentará lo dispuesto en el presente artículo.

Reglamentado Decreto 654 de 2021 "Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia -CUOC y se dictan otras disposiciones"
Decreto 1649 de 2021 Iniciativa Ministerio de Educación "Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación."

Decreto 1650 de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad".

14.5 Artículo 195. Inclusión laboral. Todos los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la inclusión laboral deberán implementarse a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como articuladora de la Red, definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijará las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable.
Parágrafo 1°. Las personas jurídicas autorizadas que presten servicios de gestión y colocación de empleo de que trata el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013, tendrán que articularse para garantizar el

acceso público y transparente a todas las vacantes ofrecidas por los empleadores, en la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y estas deberán ser reportadas al Sistema de Información administrado por la UAESPE.
Parágrafo 2°. Las personas jurídicas y naturales, nacionales o internacionales, que por su experiencia, representatividad o reconocimiento en modelos de inclusión laboral puedan aportar conocimientos y herramientas para aumentar el acceso de las personas al mercado laboral, especialmente de población vulnerable, lo podrán hacer a través de asesoría técnica y alianzas con los prestadores del servicio público de empleo, previa autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

Se cumplió al 100% teniendo en cuenta las competencias y alcances de la Subdirección de Promoción, se participó en el proceso de materialización de alianzas y asesorías técnicas que podrán suscribir los prestadores del Servicio Público de Empleo, a través de la elaboración de una propuesta de procedimiento para la autorización de las asesorías técnicas y alianzas. La propuesta de procedimiento contiene las actividades que deben llevarse a cabo en la Unidad del SPE para este fin. Adicionalmente, para facilitar su materialización, se construyeron los siguientes formatos: Propuesta Formato solicitud de asesoría técnica y alianza; propuesta Formato de evaluación Solicitud autorización asesoría técnica y alianza, propuesta base de datos registro de solicitudes, y el borrador del acto administrativo que adopta el trámite.

El proyecto de decreto se encuentra en etapa de suscripción.

14.6 Artículo 196. Generación de empleo para la población joven del país. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.

Parágrafo 1°. Las entidades públicas deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.
Parágrafo 2°. Las entidades y organismos que creen empleos de carácter temporal deberán garantizar que el 10% de estos empleos sean asignados para jóvenes entre los 18 y 28 años.
Parágrafo 3°. Cuando las entidades públicas vinculen provisionales a sus plantas de personal deberán dar prioridad a los jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.
Parágrafo 4°. Para el cumplimiento en lo consagrado en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Reglamentado Decreto 2365 de 2019 y directiva presidencial No. 01 de 2020 "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público."

14.7 Artículo 197. Intervención en actividades financiera y aseguradora. Adicionar un literal r) al artículo 46 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero el cual quedará de la siguiente manera: r) Garantizar la suficiencia del Sistema General de Riesgos Laborales, a través de la actualización de las actividades económicas y los montos de cotización aplicables a estas.

Se encuentra en el Ministerio de salud en trámite de firma.

14.8 Artículo 198 Promoción de los beneficios económicos periódicos. En el evento en que los afiliados al Sistema General de Pensiones obtengan como prestación sustituta una devolución de saldos o indemnización sustitutiva de vejez, estos recursos serán trasladados al mecanismo de los Beneficios Económicos Periódicos para el reconocimiento de una anualidad vitalicia en las condiciones legales vigentes, excepto en el evento en que el afiliado manifieste su decisión de recibir dicha prestación, dentro de los seis (6) meses siguientes a la notificación personal del documento o acto que la define. Corresponderá a Colpensiones con antelación al reconocimiento de la indemnización sustitutiva o la devolución de saldos en el Régimen de Ahorro Individual, brindar de manera obligatoria a los afiliados, asesoría respecto de los Beneficios Económicos Periódicos. El Gobierno nacional reglamentará la materia y las especificaciones para la entrega de información por parte de las administradoras de fondos de pensiones y de asesoría y asistencia técnica al afiliado.
Parágrafo. Los colombianos que residen en el exterior y no estén cotizando al Sistema de Seguridad Social Colombiano pueden voluntariamente vincularse al Programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). El Gobierno nacional reglamentará el procedimiento administrativo para hacer efectiva la participación al programa.

Durante el año 2021, a través de un equipo de 50 Profesionales Comerciales se realizaron 2.930 actividades de educación financiera (jornadas con ciudadanos a través de empresas o acciones institucionales) por medio de las cuales se logró impactar a un total de 129.562 personas. Dentro de los objetivos de dichas actividades se encuentra la socialización de los diferentes mecanismos para la protección de la vejez, las características y requisitos para pertenecer a ellos, los beneficios, ventajas y riesgos de cada uno y la movilidad entre los mismos, así como los principales factores a tener en cuenta para elegir el más conveniente de acuerdo con las condiciones de ciudadano a través de su ciclo de vida.
Con corte al 31 de diciembre de 2021 desde el Régimen de Prima Media , 49.840 ciudadanos trasladaron su Indemnización Sustitutiva de Vejez al programa BEPS por un monto total acumulado en el traslado de $187.051 millones. Por su parte, desde el Régimen de Ahorro Individual – RAIS, 1.061 ciudadanos han tomado la decisión de trasladar sus recursos de Devolución de Saldos a BEPS por un monto acumulado de $14.565 millones.
Durante la vigencia 2021 se han presentado un total de 4.383 traslados desde el Sistema General de Pensiones (SGP) a BEPS, lo que corresponde a un monto de $21.282 millones.
Existe un potencial enorme para que las políticas públicas de acceso a los servicios sociales complementarios para la vejez puedan ser ofrecidas por entidades privadas, en este caso las Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP, ya que gran parte de sus afiliados cumplen los

requisitos para pertenecer a BEPS. Se espera lograr una articulación que permita que estas personas puedan trasladar sus recursos para que sumados con el subsidio del 20% entregado por el estado, puedan constituir una anualidad vitalicia y tengan recursos para la protección de su vejez.

Actualmente el Ministerio del Trabajo se encuentra trabajando en la redacción de un proyecto de Decreto mediante el cual se pretende establecer las operaciones necesarias para promover los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS y regular las actividades que, de conformidad con las responsabilidades asignadas por la ley, deben llevar a cabo las administradoras de pensiones para la entrega de información, la asesoría y asistencia técnica, según corresponda, a los afiliados al Sistema General de Pensiones que tengan derecho a una Devolución de Saldos o Indemnización Sustitutiva de Pensión de Vejez, acorde con las directrices señaladas en el artículo 198 de la Ley 1955 de 2019, así como también contribuir mediante los mismos, como parte de los componentes del Piso de Protección Social, la consecución de una protección integral a las mujeres trabajadoras embarazadas dispuesta por la Corte Constitucional en la Sentencia 277 de 2021.

Pendiente de nueva publicación y se llevará a Comisión de concertación. Porcentaje de cumplimiento 80%.

14.9 Artículo 200. Terminación del procedimiento sancionatorio laboral. El Ministerio del Trabajo podrá dar por suspendido o terminado, mediante mutuo acuerdo, un procedimiento administrativo sancionatorio por violación de normas laborales, diferentes a las relativas a la formalización laboral. La terminación por mutuo acuerdo estará condicionada a que los investigados reconozcan el incumplimiento de las normas laborales o de seguridad social integral, y garanticen la implementación por parte de los empleadores investigados, de medidas dirigidas a corregir las causas por las cuales se inició la actuación administrativa.
Se suspenderá el procedimiento cuando los investigados reconozcan el incumplimiento de las normas y se comprometan a implementar las medidas correctivas mediante un plan de mejoramiento que contenga plazos razonables, no superiores a un (1) año, el cual deberá ser aprobado por el Ministerio del Trabajo. Una vez se implemente el plan de mejoramiento en su totalidad, se dará por terminado el procedimiento.
Si la suspensión por mutuo acuerdo se suscribiere en la etapa de averiguación preliminar no habrá lugar a sanción alguna; si se suscribiera entre la formulación de cargos y la presentación de descargos, la sanción tendrá una rebaja de la mitad; y si se suscribiera entre el período probatorio y la presentación de alegatos, la sanción tendrá una rebaja de una tercera parte. Si no se diere cumplimiento al plan de mejoramiento, se levantará la suspensión y se continuará con las etapas restantes del procedimiento, sin que proceda reducción alguna en la sanción. Este beneficio no procederá en caso de reincidencia de las mismas infracciones.

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo atinente a lo estipulado en el presente artículo.

Hace falta la publicación del proyecto decreto para comentarios, consolidación de comentarios, ajuste del proyecto y remisión o radicación ante secretaria jurídica de presidencia de la república para el correspondiente análisis o revisión. Porcentaje de cumplimiento 50%

14.10 Artículo 201. Fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social (Fivicot). Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.
El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1°) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.
Parágrafo. El Gobierno nacional reglamentará el presente artículo en el plazo máximo de seis (6) meses.

Fondo (Fivicot), cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo. Decreto 120 de enero 28 de 2020 "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT)". Se diseño el procedimiento de FIVICOT. Se expidió la Resolución 2628 del 2 de diciembre de 2020 "Por la cual se adopta al interior del Ministerio del Trabajo el Reglamento Interno de Recaudo de Cartera" Para garantizar la operatividad y funcionamiento del fondo FIVICOT. Resolución 306 de 2021 "Por la cual se crea el Comité Evaluador del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y control del trabajo y la seguridad social -FIVICOT, se modifica la resolución 5281 del 3 de noviembre de 2011 y se dictan otras disposiciones". Porcentaje de cumplimiento 100%.

14.11 Artículo 202. Objeto del fondo de riesgos laborales. Adiciónese el literal i) al artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, en los siguientes términos:
i) Compensar a las Administradoras de Riesgos Laborales que asuman el aseguramiento de riesgos con alta siniestralidad, alto costo operativo, o la combinación de ambos fenómenos, mediante una subcuenta de compensación que será financiada con el 50% del recaudo correspondiente a las cotizaciones a cargo de los empleadores y trabajadores independientes establecido en el artículo 89 del Decreto Ley 1295 de 1994 y las normas que lo modifiquen o adicionen.

En trámite Proyecto de Decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para reglamentar el funcionamiento del mecanismo de compensación y la Subcuenta de Compensación del Fondo de Riesgos Laborales, creada por el artículo 202 de la Ley 1955 de 2019”

14.12 Artículo 203. Servicios de promoción y prevención. Modifíquese el segundo inciso del parágrafo 5° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, el cual quedará así: En caso de que se utilice algún intermediario las ARL podrán pagar las comisiones del ramo con cargo a las cotizaciones o primas, incluidas las de riesgos laborales, o con los rendimientos financieros de las inversiones de las reservas técnicas, siempre que hayan cumplido sus deberes propios derivados de la cobertura de las prestaciones del sistema, y los destine como parte de los gastos de administración. El Gobierno nacional, con base en estudios técnicos, determinará el valor máximo de estas comisiones

Este artículo se encuentra demandado por El Sr. Domingo Banda Torregroza en razón a que es presuntamente contrario al inciso 5° del artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, que señala que "No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. Radicado No. D14345 Magistrado: Dr. Alejandro Linares.

14.13 Artículo 205. Aplicaciones y plataformas tecnológicas. El Gobierno nacional a través del Ministerio del Trabajo, en coordinación con los Ministerios de Salud y Protección Social, Hacienda y Crédito Público y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, diseñarán y formularán una política pública que permita, entre otros, caracterizar las condiciones de prestación de servicio y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas aplicaciones y plataformas.

Las aplicaciones y plataformas, así como las personas naturales y jurídicas del sector, suministrarán la información necesaria que servirá de insumo para la política pública y los estudios sectoriales que se requiera, incluyendo la caracterización del sector.

Parágrafo. Dentro del año siguiente a la promulgación de la presente Ley, el Gobierno nacional presentará al Congreso de la República un proyecto de ley que definirá la forma de vinculación correspondiente de los actores del sector y el acceso y aporte a la seguridad social integral para las personas que presten sus servicios a través de las aplicaciones y plataformas tecnológicas

El artículo ordena radicar un proyecto de Ley. El proyecto de Ley 338 de 2020 presentado por el Gobierno nacional, fue archivado en la pasada legislatura, por lo que, para esta vigencia, se espera atender nuevamente la solicitud de su radicación. Porcentaje de cumplimiento 100%

14.14 Artículo 209. Estrategia sacúdete. El Gobierno nacional, bajo la coordinación técnica de la Dirección del Sistema Nacional de Juventud "Colombia Joven", reglamentará e implementará la Estrategia Sacúdete, cuyo objeto es desarrollar, fortalecer y potenciar los talentos, capacidades y habilidades de los jóvenes, a través de la transferencia de conocimientos y herramientas metodológicas, que faciliten la inserción en el mercado productivo y la consolidación de proyectos de vida legales y sostenibles.

Las entidades vinculadas a la implementación de la Estrategia Sacúdete son: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio de Cultura, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Departamento para la Prosperidad Social, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, SENA, ICBF y Coldeportes.

Para el diseño e implementación de esta estrategia, se podrán destinar recursos de las entidades públicas del orden nacional y territorial, de organismos internacionales de desarrollo, de convenios de cooperación internacional y de convenios con organizaciones privadas.

Reglamentado Decreto 688 de 2021 "Por el cual se adiciona la Sección 10 al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete"

14.15 Artículo 215. Subsidio de solidaridad pensional. Tendrán acceso al Subsidio de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional de que trata la Ley 797 de 2003, las personas que dejen de ser madres sustitutas a partir del 24 de noviembre de 2015, que hayan desarrollado la labor por un tiempo no menor de 10 años y que no reúnan los requisitos para acceder a una pensión.

La identificación de las posibles beneficiarias de este subsidio la realizará el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), entidad que complementará en una porción que se defina el subsidio a otorgar por parte de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional.

Reglamentado Decreto 783 de 2021 “Por el cual se modifican los artículos 2.2.14.3.5 y 2.2.14.6.5 del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones, relacionados con los montos del subsidio a cargo de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para las personas que dejaron de ser madres comunitarias y madres sustitutas”