



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Informe **Sector Trabajo**

al Congreso de la República

 **2021-2022**



Informe

Sector Trabajo

al Congreso de la República



2021-2022

Bogotá D.C. julio de 2022

El Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada durante el período comprendido entre julio de 2021 y junio de 2022 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

IVAN DUQUE MÁRQUEZ

Presidente de la República

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ

Ministro del Trabajo

ANDRES FELIPE URIBE MEDINA

Viceministro de Empleo y Pensiones

ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

EFVANNI PAOLA PALMARINY PEÑARANDA

Secretaria General

DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO

Gloria Beatriz Gaviria Ramos

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Daniel Enrique Pedroza Vanegas

Jefe Oficina Asesora de Planeación (E)

Iván Hernando Pardo Flórez

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

Jorge Enrique Garzón Rivera

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Marisol Tafur Castro

Jefe Oficina de Control Interno

VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

Diego Fernando Rubio

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar (E)

Ana María Araujo Castro

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

Juan Carlos Hernández Rojas

Director de Pensiones y Otras Prestaciones

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Letty Rosmira Leal Maldonado

Directora de Riesgos Profesionales

Jairo Riaga Acuña

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Mauricio Rubiano Bello

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

Carlos Mario Estrada Molina

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Elizabeth Blandón Bermúdez

Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo
Servicio Nacional de Aprendizaje

Julián Molina Gómez

Superintendente del Subsidio Familiar

Maricela Torrenegra Barrios

Jefe Oficina Asesora de Planeación
Superintendencia del Subsidio Familiar

Rafael Antonio González Gordillo

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Maribel Reyes Garzón

Directora Técnica de Investigación y Planeación
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Angi Viviana Velásquez Velásquez

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Fabio Antonio Ballesteros Pinto

Jefe Oficina de Planeación y Desarrollo
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO

Juan Miguel Villa Lora

Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

Herberto Eliseo Ortiz Rosa

Vicepresidente de Planeación y Tecnología
Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES

Informe al Congreso 2021-2022

Contenido

CAPITULOS	CONTENIDOS	Pág.
	INTRODUCCIÓN	11
1	CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES	15
1.1	Políticas de empleo	15
1.1.1	Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo	15
1.1.2	Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial	19
1.1.3	Actualización de la normatividad laboral y de seguridad social	23
1.2	Políticas activas de empleo	25
1.2.1	Misión de empleo	25
1.2.2	Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo	27
1.2.2.1	Incentivo tributario a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años - Primer Empleo.	27
1.2.2.2	Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años:	28
1.2.2.3	Incentivo a la generación de nuevos empleos:	29
1.2.2.4	Acciones para generación de empleo en jóvenes	30
1.2.2.5	Programa para fortalecer la política de empleo y de formación para el trabajo nacional	31
1.2.2.6	Economía Naranja: Plan de Trabajo Decente para el sector Creativo y Cultural.	36
1.2.2.7	Crecimiento verde	37
1.2.2.8	Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa	40
1.2.2.9	Economía naranja	41
1.2.2.10	Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)	44
1.2.2.11	Reactivación y demanda laboral: Evolución de la recuperación sectorial del empleo	45
1.3	Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013	48
1.3.1	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.	49
1.4	Diagnóstico del mercado laboral. Dinámica del mercado laboral en el último año	50
1.5	Análisis y monitoreo del mercado laboral	56
1.5.1	Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET	56
1.5.2	Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política de Trabajo Decente	60
1.5.3	Análisis de los efectos en el mercado laboral colombiano ocasionados por la crisis sanitaria durante la Pandemia del COVID-19	60
1.6	Servicio Público de Empleo	63
1.6.1	Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas.	63
1.6.1.1	Ruta de atención para población víctima del conflicto armado.	65
1.6.1.2	Cierre de brechas para población en condición de discapacidad	67
1.6.1.3	Inclusión laboral con equidad de género	69
1.6.2	Programas desarrollados para el cierre de brechas	71
1.6.3	Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo	72
1.6.3.1	Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE	72
1.6.3.2	Promoción del Servicio Público de Empleo.	74
1.6.3.3	Estrategia regional	80
1.6.3.4	Otros proyectos especiales	84
1.7	Formación para el trabajo	87
1.7.1	Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo	87
1.7.1.1	Formación pertinente	87
1.7.1.2	Articulación de la formación con el mercado laboral	93
1.7.1.3	La práctica laboral	93
1.7.2	La formación como factor de incremento de la productividad laboral	94
1.7.2.1	La formación a lo largo de la vida	94
1.7.2.2	Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores	96
1.7.3	La formación como dinamizador de la movilidad laboral	97

1.7.3.1	Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano	98
1.7.3.2	La formación y capacitación en el contexto de la economía global.	98
1.7.4	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	99
1.8	Gestión en Política migratoria laboral	100
1.8.1	A nivel nacional	100
1.8.2	A nivel internacional	102
1.9	Equidad laboral	105
1.9.1	Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV.	105
1.9.1.1	Programa Formándonos para el Futuro.	105
1.9.1.2	Programa El Futuro es de los Jóvenes	108
1.9.1.3	Programa Somos Rurales	110
1.9.1.4	Programa Yo Trabajo por Colombia	114
1.9.1.5	Programa Emprendiendo Sueños	117
1.9.1.6	Transfórmate	121
1.9.2	Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres	122
1.9.3	Sellos de Equidad Laboral-Equipares	127
1.10	Teletrabajo	128
1.11	Fomento de organizaciones solidarias	133
1.12	Cooperación y Relaciones Internacionales	133
1.12.1	Acciones en el escenario multilateral	133
1.12.1.1	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE.	133
1.12.1.2	Global Deal	133
1.12.1.3	Apoyo Comité Andino de Autoridades de Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST).	134
1.12.1.4	Alianza del Pacífico -AP	135
1.12.1.5	OEA – Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL	135
1.12.1.6	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	136
1.12.1.7	Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.	137
1.12.2	Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.	138
1.12.2.1	TLC con Estados Unidos.	138
1.12.2.2	TLC con Canadá	138
1.12.2.3	TLC con la Unión Europea.	139
1.12.3	Convenios y asuntos bilaterales	140
1.12.3.1	Proceso de Quito	140
1.12.3.2	Gabinete Bilateral con Ecuador	140
1.12.3.3	Gabinete Bilateral con Perú.	141
1.12.3.4	MoU Noruega – Programa petróleo para el desarrollo	142
1.12.4	Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo	143
1.12.4.1	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	143
1.12.4.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -JAEOS	144
1.13	Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar	145
1.13.1	Fortalecimiento Inspección, Vigilancia y Control	145
1.13.2	Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas.	146
1.13.3	Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF	147
1.13.4	Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar	149
1.13.5	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.	151
2	EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	152

2.1	Formalización laboral	152
2.1.1	Red Nacional 175de Formalización Laboral	152
2.1.2	Reducción de Trá176mites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial	153
2.1.3	Componente de Gen179eración de Ingresos para la Seguridad Social	155
2.1.3.1	Emprendimiento	155
2.1.3.2	Reconversión laboral	157
2.1.4	Formalización por actividad económica.	158
2.1.5	Acuerdos de formalización	159
2.1.6	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	161
2.1.6.1	Medidas dirigidas a la retención laboral	161
2.1.6.2	Medidas dirigidas a la generación de empleo formal.	163
2.2	Seguridad y salud en el trabajo	164
2.2.1	Gestión en riesgos laborales	164
2.2.2	Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo	168
2.2.3	Fondo de Riesgos Laborales	168
2.2.4	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	169
2.3	Subsidio Familiar- Cajas de Compensación Familiar.	169
2.3.1	Aportes, subsidios y población cubierta de las Cajas de Compensación Familiar – CCF	169
2.3.2	Trabajadores beneficiados.	172
2.3.3	Servicios prestados	172
2.3.4	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar	175
2.3.5	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar.	175
2.3.6	Fondos	176
2.4	Sistema de protección integral para la vejez	179
2.4.1	Sistema General de pensiones	179
2.4.1.1	Afiliados a pensiones	179
2.4.1.2	Pensionados	181
2.4.1.3	Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos	183
2.4.1.4	Procesos de normalización pensional	185
2.4.1.5	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional – FOPEP	186
2.4.1.6	Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones	189
2.4.1.6.1	Afiliados a pensiones	189
2.4.1.6.2	Pensionados	190
2.4.1.6.3	Programa de Subsidio al aporte para pensión PSAP – BEPS	191
2.4.1.6.4	Solicitudes de prestaciones económicas.	191
2.4.1.6.5	Procesos de normalización pensional	192
2.4.1.6.6	Estado de solicitudes de corrección de historial laboral	192
2.4.1.7	Convenios de Seguridad Social en materia pensional	193
2.4.2	Otras prestaciones y Servicios sociales complementarios	197
2.4.2.1	Programa de subsidio al aporte para pensión (PSAP)	197
2.4.2.2	Programa de Subsidio para la Protección en la Vejez de Exmadres Comunitarias y Exmadres Sustitutas que no pudieron acceder a una Pensión o un BEP Nacional	200
2.4.2.3	Beneficios Económicos Periódicos BEPS	202
2.4.2.3.1	Vinculación	202
2.4.2.3.2	Ahorro	204
2.4.2.3.3	Entrega de incentivos otorgamiento	206
2.4.2.4	Piso de protección social	209
3	RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO	215
3.1	Erradicación del trabajo infantil	215
3.1.1	Implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador	215
3.1.2	Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	218
3.1.3	Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil.	221

3.1.4	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.	222
3.2	Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva	222
3.2.1	Negociación colectiva	222
3.2.2	Líderes sindicales	222
3.2.3	Tribunales de arbitramento	223
3.2.4	Archivo sindical	224
3.3	Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación	225
3.4	Sensibilización en derechos fundamentales	228
3.5	Sistema de Inspección Vigilancia y Control	229
3.5.1	Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados	229
3.5.2	Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales	232
3.5.3	Descongestión administrativa	238
3.5.4	Política de daño antijurídico	240
3.5.5	Sistema de información de IVC	241
3.5.6	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	242
4	DIALOGO SOCIAL	243
4.1	Ejercicio del diálogo social	243
4.1.1	Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT	243
4.1.2	Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – SDCPSL	243
4.1.3	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	244
4.1.4	El Observatorio de Conflictos Sociolaborales-OCSL.	245
4.1.5	Estrategia de mediación laboral en momentos del Covid 19 diálogo social y concertación en el marco de la emergencia económica social y ecológica.	245
5	PLAN PROGRESIVO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE GARANTÍA DE DERECHOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS RURALES.	247
5.1	Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil	248
5.2	Garantía de Protección Social para los trabajadores del campo en edad de jubilarse	248
5.3	Promoción y estímulo de los procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través formas asociativas	249
5.4	Promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad	249
5.5	Promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales	250
5.6	Capacitación en obligaciones y derechos laborales de trabajadores agrarios y empresas	250
5.7	Fomento de la formalización laboral	250
5.8	Fortalecimiento del sistema de inspección fijo	251
5.9	Sistema de inspección móvil	251
5.10	Planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en zonas rurales con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona	251
5.11	Extensión de la protección social	252
6	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	253
6.1	Dimensión talento humano	253
6.1.1	Ministerio del Trabajo	253
6.1.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	254
6.1.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	255
6.1.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE	255
6.1.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS	256
6.1.6	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	257
6.2	Dimensión Dirección Estratégica y Planeación	262
6.2.1	Ministerio del Trabajo	262
6.2.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	264
6.2.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	264
6.2.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE	264
6.2.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS	266
6.2.6	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	268

6.3	Dimensión Gestión con Valores para Resultados	269
6.3.1	Ministerio del Trabajo	269
6.3.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	271
6.3.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	271
6.3.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE	272
6.3.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS	274
6.3.6	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	275
6.4	Dimensión Información y comunicación	278
6.4.1	Ministerio del Trabajo	278
6.4.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	279
6.4.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	280
6.4.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE	281
6.4.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS	282
6.4.6	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	282
6.5	Dimensión Gestión del Conocimiento	284
6.5.1	Ministerio del Trabajo	284
6.5.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	284
6.5.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	284
6.5.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE	284
6.5.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS	285
6.5.6	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	285
6.6	Dimensión Control interno	286
6.6.1	Ministerio del Trabajo	286
6.6.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	286
6.6.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	287
6.6.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE	287
6.6.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS	287
6.6.6	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	288
6.7	Dimensión Evaluación de resultados	289
6.7.1	Ministerio del Trabajo	289
6.7.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	290
6.7.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	290
6.7.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS	291
6.7.5	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	291
	Anexos	292
Anexo 1	Reglamentación del sector expedida en la vigencia- Decretos	292
Anexo 2	Reglamentación del sector expedida en la vigencia- Resoluciones	294
Anexo 3	Reglamentación del sector expedida en la vigencia- Circulares	304
Anexo 4	Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara	313
Anexo 5	Proyectos de ley archivados	339
Anexo 6	Proyectos pendientes de sanción presidencial	344
Anexo 7	Leyes sancionadas	345

INTRODUCCIÓN

El Sector Trabajo creado mediante la Ley 1444 de 2011 bajo la dirección del Ministerio del Trabajo e integrado mediante el Decreto 4108 de 2011 por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, la Unidad Administrativa Especial del servicio Público de Empleo -UAESPE, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS y la Superintendencia del Subsidio Familiar como entidades adscritas y la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones como entidad vinculada, desarrolla acciones coordinadas en pro del desarrollo fomento e implementación de políticas y estrategias para la generación de empleos decentes, ampliación de la seguridad social, protección de los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

En la vigencia 2021-2022 es importante tener en cuenta que las medidas de restricción a la movilidad y las cuarentenas sectoriales y por ciudades establecidas durante lo corrido del 2021 y 2022 han afectado con mayor severidad a aquellos sectores intensivos en mano de obra tales como el comercio, alojamiento y servicios de comida y actividades artísticas y de servicios. La situación del empleo en el último año ha sido una de las más difíciles de los últimos tiempos en el país. En todo caso durante el último año se observa un ajuste del mercado laboral favorable posterior al mayor impacto dado por la pandemia en los meses de marzo y abril de 2020. En abril de 2021 presenta un aumento de ocupados de 3 millones 940 mil personas, una reducción del número de desocupados de 457 mil y una reducción de 2 millones 985 mil inactivos.

El 2020 se caracterizó por ser un año adverso en el comportamiento de los principales indicadores del mercado laboral como resultado del impacto de la pandemia de la Covid-19. La tasa de desempleo se incrementó en 5,4 puntos porcentuales en relación con la observada en el 2019 y se constituyó en la cifra más alta desde el 2002 (15,6%). El número total de desempleados se incrementó en 1 millón 141 mil personas y se destruyeron alrededor de 2 millones 444 mil empleos.

Al analizar el año corrido (mayo 2020 – abril 2021) se observa un ajuste del mercado laboral favorable posterior al mayor impacto dado por la pandemia en los meses de marzo y abril de 2020. La variación de ocupados que en mayo de 2020 había mostrado una reducción de 4 millones 902 mil menos frente al mismo mes de 2019 en abril de 2021 presentó una recuperación significativa con 3 millones 941 mil

empleos generados. Así mismo, los desocupados que en junio de 2020 habían presentado un aumento de 2 millones 176 mil, en abril de 2021 presentaron una reducción de 456 mil personas.

Con el propósito de afrontar la situación de desempleo, el Ministerio del Trabajo desarrolló programas y acciones tales como el Incentivo tributario a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años - Primer Empleo, la Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años considerando la importancia de fortalecer las estrategias conducentes a la generación de empleo en el segmento poblacional de hombres y mujeres entre 18 y 28 años, el Incentivo a la generación de nuevos empleos, con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos asociados a la pandemia del COVID-19 y reactivar la generación del empleo formal, permitiendo financiar costos laborales. Igualmente se expidió la Circular de la No. 04 del 18 de enero de 2021, que reglamenta parcialmente la Ley 2040 de 2020, sobre beneficios por contratación de personas mayores, dirigida a los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley, con el fin de acceder a los beneficios contemplados en la ley 2040 de 2020. Lo anterior acompañado de procesos de socialización a los interesados.

Dentro de las estrategias de generación de empleo está la formación para el trabajo, y una de las principales apuestas del Gobierno Nacional en su Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia pacto por la equidad, 2018-2022”, es su Artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, en donde se plantea la creación de una plataforma para el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que tiene por objetivo “proporcionar información a los individuos, empresas y proveedores de educación y formación para el trabajo sobre el contexto laboral. Esta herramienta contribuirá al diseño de políticas públicas de los órdenes nacional y territorial en materia de formación, generación de empleo y de gestión y colocación de empleo, promoción del cierre de brechas de capital humano y la inclusión social.

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) es una herramienta fundamental para la estructuración del Sistema Nacional de Cualificaciones, así como su contribución para mejorar la pertinencia de la oferta formativa y educativa con las necesidades de empleo del sector productivo, facilitar la movilidad laboral de los trabajadores y buscadores de empleo, promover la gestión del talento humano por competencias y el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, así como garantizar el reporte estadístico de información de acuerdo a estándares internacionales, entre otros.

Como resultado del proceso de unificación, se pone a disposición de los usuarios la CUOC, cuya base tiene pleno respaldo de la comunidad internacional y es reconocida como estándar de referencia en materia de estadísticas laborales internacionales, lo cual permite homogenizar el lenguaje ocupacional, reflejar la realidad del mercado laboral y ocupacional del país.

En el componente de extensión de la protección social, es importante mencionar el incremento progresivo al Sistema General de Riesgos Laborales, al cierre del año 2021 se registraron 11.125.999 afiliados, observándose un incremento de 667.679 trabajadores afiliados respecto al año anterior, al mes de enero de 2022 se cuenta con 11.085.331 trabajadores afiliados. Así mismo, se evidencia un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2020 se contaba con una afiliación de empresas 959.122 y para el año 2021, se observó un total de empresas afiliadas 1.035.274, logrando un aumento en el último año, equivalente a 76.152 mil empresas adicionales. Al mes de enero 2022 se cuenta con 1.043.372 de empresas afiliadas al SGRL.

En el tema de las Cajas de Compensación Familiar- CCF, que juegan un rol importante en la seguridad social integral para la minimización del riesgo social, se ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Con corte a diciembre de 2021, las 717.178 empresas afiliadas, contaban con 9.928.851 afiliados, 10.632.702 personas a cargo, para un total de 20.561.553 de población cubierta. Con corte al mes de febrero de 2022, las 725.011 empresas afiliadas, contaban con 9.836.227 afiliados, 10.400.322 personas a cargo, para un total de 20.236.549 de población cubierta.

El comportamiento en el incremento de las empresas afiliadas puede estar ligado a la política de formalización laboral que desarrolla el Gobierno, y la cual se evidencia en mejoras importantes en términos de cobertura de afiliación de trabajadores y empresas, principalmente por el adelanto de la normatividad y los controles en materia de afiliación de trabajadores por semanas, servicio doméstico y madres comunitarias. Este aumento de la cobertura contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores en el país.

En el proceso de afiliación a pensiones, este Ministerio ha direccionado sus acciones en dos sentidos, a saber: 1). Promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que se encuentren amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte y 2). Desarrollo de los Servicios Sociales Complementarios previstos en el marco de la Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo fin es brindar mecanismos de protección a las personas cuyos riesgos no está cubiertos por el Sistema General de Pensiones. Con corte al 30 de junio de 2021 un total de 24.270.471 personas se encontraban afiliadas al Sistema General de Pensiones y al 31 de diciembre de 2021 se registra un total de 24.723.315 afiliados, lo que representa un incremento del 1,83%, que en términos absolutos equivale a 452.844, nuevos afiliados, al sistema.

En el componente de respeto y vigencia de los derechos fundamentales del trabajo, es importante resaltar los logros alcanzados como lo es la reducción en 0.5 puntos porcentuales de la tasa de trabajo infantil de 5.4% en 2019 a 4.9% en 2020, lo que significa 63.304 NNA menos trabajando lo que llevó a Colombia a recibir por segundo año consecutivo el reconocimiento en la lucha contra el trabajo infantil. En este evento participan 131 países y está incluida en el Informe Anual de Conclusiones sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (Informe TDA), elaborado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en donde resalta a Colombia.

También se deben resaltar los 12 Pactos por el trabajo decente alcanzados (Alojamiento y servicios de comidas, Café, Comercio, Construcción e Infraestructura, Flores, Hidrocarburos, Hidrocarburos – ACP, Minas, Salud, Transporte, Vigilancia y Seguridad Privada y Empresas Servicios Temporales), los 60 cuerdos de formalización firmados significaron 2.536 Trabajadores formalizados.

En el campo del dialogo social, se resalta el proceso de la Negociación colectiva del Acuerdo nacional estatal 2021. El 19 de agosto de 2021 se firmó el acuerdo nacional estatal 2021 por vigencia de 2 años con 527 puntos acordados; 298 Acuerdos y 229 no acuerdos. Dicho Acuerdo fue firmado por 19 organizaciones sindicales negociadoras entre centrales, confederaciones y federaciones que representan a las y los trabajadores del sector público.

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%.

1.1 Políticas de empleo.

Con el objeto de fortalecer el desarrollo de las políticas de empleo en el marco del trabajo decente, como la capacidad institucional de los actores responsables de la formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas, desde el Ministerio se fortaleció la implementación de los lineamientos de la Política de Empleo Formal que se enmarca en cuatro pilares y se orientan a responder los compromisos sociales con la población que enfrente mayores barreras de acceso y permanencia al mercado laboral formal. Los cuatro pilares son:

- Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo. Hoy las personas se están formando para labores que el aparato productivo no necesita, lo cual no genera valor en la gente, por lo que no pueden emplearse para lo que se formaron y se ven obligados a acudir a la informalidad. El problema de la informalidad está muy ligado al estancamiento que ha tenido la productividad. Esta prioridad busca que las personas se formen con pertinencia en lo que realmente los van a contratar.
- Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral. La inclusión laboral busca generar acciones específicas para los buscadores empleo y empleadores que mitiguen barreras presentes en los territorios, impidiendo el acceso a un empleo formal, por lo que desde el Ministerio se ha impulsado el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas y la bolsa única de vacantes.
- Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial. Esta es otra alternativa para generar ingresos, pues hay personas que tienen otra concepción del mercado laboral y su deseo es emprender y desarrollar sus propias ideas. Ejemplo de ello son los emprendimientos particulares del sector rural donde, por medio de la articulación con las diferentes entidades del sector trabajo, se puede apoyar e incentivar a estas iniciativas productivas.
- Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social. Esta prioridad está enmarcada en hacer ajustes razonables al marco normativo con el fin de establecer una regulación más pertinente e inclusiva.

1.1.1 Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo. Es importante recalcar sobre los avances en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) como parte de la plataforma del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Una de las principales apuestas del Gobierno Nacional en su Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia pacto por la equidad, 2018-2022”, es su Art. 194 e la Ley 1955 de 2019, en donde se plantea la creación de una plataforma para el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que tiene por objetivo “proporcionar información a los individuos, empresas y proveedores de educación y formación para el trabajo sobre el contexto laboral. Esta herramienta contribuirá al diseño de políticas públicas de los órdenes nacional y territorial en materia de formación, generación de empleo y de gestión y colocación de empleo, promoción del cierre de brechas de capital humano y la inclusión social.

En este mismo artículo se hace alusión a la creación del 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”, donde se especifican como sus componentes 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. De igual forma, en el articulado se estipula que el Ministerio del Trabajo reglamentará el subsistema de normalización de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del SNC. Esta normalización se tomará como base para construir las cualificaciones que una persona debe tener para desempeñarse en el ámbito educativo, formativo y laboral, las cuales deben estar contenidos en el MNC y de acuerdo con la única clasificación de ocupaciones definida por el país.

Esta plataforma es un elemento central para romper las barreras del lenguaje que puedan darse entre el mercado de trabajo y el mundo de la formación. La cualificación debe ser un elemento que reconozcan tanto los empleadores en el momento de publicar una vacante como los oferentes al aspirar a una opción de empleo. La intermediación deberá ser capaz de utilizar la cualificación como una herramienta para promover el encuentro entre oferta y demanda, aplicable para cualquier estrategia de intervención sin distinción de grupo objetivo.

A través de esta plataforma se podrá hacer seguimiento periódico al comportamiento de las ocupaciones a través del monitoreo de ocupaciones, con un enfoque de corto plazo, así como la realización de estudios de prospectiva laboral, es una actividad de inteligencia del mercado laboral que se puede aportar al Ministerio de Educación Nacional -MEN para actualizar las cualificaciones y contribuir a la actualización permanente de su oferta institucional de servicios, orientado en una visión estratégica de cierre de brechas de capital humano a corto, mediano y largo plazo.

La propuesta para la construcción de la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones está prevista en un desarrollo por capas, de las cuales se pueden identificar 4 que se muestran a continuación y en el bosquejo conceptual reflejado en la Gráfica 1.

Gráfica 1. Mapa conceptual para el desarrollo de la plataforma de información del SNC por capas



Fuente: Ministerio del Trabajo.. Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar. Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral.

Capa 1. Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) es una herramienta fundamental para la estructuración del Sistema Nacional de Cualificaciones, así como su contribución para mejorar la pertinencia de la oferta formativa y educativa con las necesidades de empleo del sector

productivo, facilitar la movilidad laboral de los trabajadores y buscadores de empleo, promover la gestión del talento humano por competencias y el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, así como garantizar el reporte estadístico de información de acuerdo a estándares internacionales, entre otros.

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC debe ser utilizada para los siguientes fines:

- Producción y difusión de estadísticas oficiales.
- Normalización de competencias laborales.
- Como herramienta para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, la intermediación laboral, la gestión del talento humano; y, la orientación vocacional y ocupacional.
- Presentación de resultados de estudios de análisis ocupacionales del mercado laboral.
- Referente para la definición de las ocupaciones y oficios motivo del contrato de aprendizaje.
- Insumo único de ocupaciones para:
 - Estructuración, construcción y actualización de mapas ocupacionales del sector productivo colombiano.
 - Planificación de la educación y la formación para el trabajo.
 - Diseño curricular de los programas de educación y formación para el trabajo.
 - Diseño de catálogos de cualificaciones referenciados en el Marco Nacional de Cualificaciones.
 - Planeación y gestión de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.
 - Comparabilidad internacional y migración laboral regulada.
 - Elaboración de los manuales de funciones del empleo público y privado.

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) es el centro de la plataforma del SNC, tal como se puede observar en la gráfica 1, la cual surgió a partir de la unificación la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia - CIUO 08 A.C. y la Clasificación Nacional de Ocupaciones - CNO.

Así las cosas, el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), el Departamento Administrativo Nacional de Planeación (DNP), el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la Presidencia de la Republica a través de la Consejería Presidencial para la Gestión y Cumplimiento y la Consejería Presidencial para la Competitividad y Gestión Público - Privada, avanzaron en el proceso de unificación de la CUOC, se siguieron los lineamientos metodológicos establecidos para la CIUO-08 y la CNO con el fin de abarcar de manera exhaustiva las características y especificaciones de las ocupaciones nacionales e internacionales, facilitar el diseño de programas curriculares y la certificación de competencias laborales en aras de servir como insumo para que las personas puedan formarse en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales palpables en el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Como resultado del proceso de unificación, se pone a disposición de los usuarios la CUOC, cuya base tiene pleno respaldo de la comunidad internacional y es reconocida como estándar de referencia en materia de estadísticas laborales internacionales, lo cual permite homogenizar el lenguaje ocupacional, reflejar la realidad del mercado laboral y ocupacional del país.

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) es una clasificación de estructura jerárquica piramidal de cinco niveles que permite la clasificación de todo el universo ocupacional en 676 ocupaciones, donde estas últimas son el nivel más detallado de la estructura. Se agregan en 449 grupos primarios, 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos, según la similitud en las funciones, nivel de competencias requeridas para los empleos y la especialización de estas. Adicionalmente para los 676 perfiles ocupacionales y 14,703 denominaciones se encuentran compuestos por: Código, nombre, descripción, funciones, denominaciones ocupacionales, destrezas, conocimientos, ocupaciones afines, nivel de competencia, área de cualificación y equivalencias.

Capa 2. Catálogo de ocupaciones, contiene información detallada de las ocupaciones y cargos identificados dentro de CUOC y que se cruzarán con información proveniente de múltiples fuentes, referentes a salarios, vacantes, hojas de vida, programas de educación y formación relacionados, entre otros. Esta capa 2 tiene varios propósitos fundamentales:

- Generar la información de las brechas detectadas, a nivel de ocupación y cargo
- Detectar ocupaciones y cargos emergentes, así como nuevas competencias (que alimentarían potencialmente la columna vertebral de la CUOC)
- Detectar los cambios y/o evoluciones en el comportamiento de las ocupaciones y sus principales características, en el tiempo
- Estaría conectada con el motor de búsqueda del SPE, que facilite la interoperabilidad entre los dos sistemas además de la consulta de información en tiempo real.

Durante el año 2021 se inició el proceso de construcción de esta capa, para la cual se identifican los siguientes elementos técnicos para el montaje del catálogo:

- Una clasificación de ocupaciones de referencia, que en este caso es la CUOC y que se constituye en la tabla paramétrica base para el montaje de la arquitectura de datos del catálogo
- Identificación de otras tablas paramétricas claves para el catálogo tales como Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU Rev. 4 A. C.), DIVIPOLA, Clasificación Internacional Normalizada para la Educación (CINE), entre otras
- Construcción de tablas o bases de datos relacionales, como, por ejemplo, asociación de ocupaciones vs programas de formación
- Disponibilidad y acceso a bases de datos críticos como las bases de vacantes e inscritos del SPE, SENA, Ministerio de Educación y DANE
- Disponibilidad para el acceso a fuentes no tradicionales (no estructuradas) de información como redes sociales, páginas web, documentos on-line, entre otros.
- Modelo de instrumento para la captura de datos on-line a partir de un formulario o encuesta en línea que sea diligenciado por empleadores o encargados de gestión del talento humano.

Además, los elementos operativos para su construcción son:

- Gestión de las bases de datos que administran las entidades, tales como SENA, Min Educación, SPE, entre otros. Aquí es clave lo que ya se ha venido adelantando en la suscripción de convenios marco con DANE, SENA y Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE.
- Gestión de permisos para el acceso a bases de datos de fuentes no tradicionales como LinkedIn, Facebook, Google Jobs, entre otros
- Desarrollo de algoritmos para la detección de tendencias y procesamiento de bases de datos no estructuradas, que facilite la provisión de información actualizada para el catálogo

- Apoyo del DANE en el proceso de construcción del catálogo como ente rector del Sistema Estadístico Nacional, elemento que se sustenta a través del convenio marco
- Puesta en producción del catálogo de ocupaciones a través de un software que soporte el backend y frontend, con un dashboard que facilite la visualización de ocupaciones en línea, de forma interactiva y clara
- Pilotos para el funcionamiento de la herramienta de captura de información on-line con empleadores u otros actores que aporten información sobre necesidades de talento humano
- Diseño web del dashboard y piezas de comunicación que faciliten la difusión del catálogo y su accesibilidad por parte de los usuarios que lo consultan
- Conexión con la Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco)

Capa 3. Infraestructura de la plataforma del SNC, en la cual está contenida la información de los otros componentes del SNC: Marco Nacional de Cualificaciones, Subsistema de Certificación de Competencias Laborales, Subsistema de Normalización, Subsistema de Aseguramiento de la Calidad de la Formación para el Trabajo, el Subsistema de Formación para el Trabajo y el Subsistema de movilidad educativa y formativa. Estos componentes son una responsabilidad institucional compartida entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional -MEN y para cada uno de ellos se contarían con un repositorio de datos que, inicialmente sería alusivo a los siguientes elementos, según el subsistema que corresponda:

- **Marco Nacional de Cualificaciones** con información de los catálogos de cualificaciones, cualificaciones y descriptores según el nivel del MNC
- **Subsistema de certificación y evaluación de competencias laborales** con datos referentes a certificaciones expedidas según vía de reconocimiento (experiencia laboral, autoaprendizaje o saberes tradicionales adquiridos a lo largo de la vida), instituciones que certifican y evalúan, personas certificadas,enganche laboral de personas certificadas
- **Subsistema de normalización de competencias** con datos de las normas de competencia laboral, mesas sectoriales, comités consultivos, entre otros.
- **Subsistema de aseguramiento de la calidad de la formación**, que contendría información de los programas con registro de calidad, instituciones acreditadas, egresados y actos administrativos con la autorización del registro de calidad
- **Subsistema de formación para el trabajo** con datos de los programas de ETDH, oferentes y egresados
- **Subsistema de movilidad educativa y formativa** con información de las rutas formativas, educativas y laborales

1.1.2 Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial. La Coordinación Nacional de Emprendimiento, a través del desarrollo de los programas SER (Sena Emprende Rural), Emprendimiento, Fondo Emprender y Fortalecimiento; es la encargada de desarrollar las actividades de sensibilización y formación para el emprendimiento, el acompañamiento para la formulación de unidades productivas y planes de negocio, el otorgamiento de capital semilla a través del Fondo Emprender, la asesoría y el acompañamiento a los emprendedores en la puesta en marcha de sus planes de negocios y el fortalecimiento de las empresas nacientes; todo ello en procura de la generación de ingresos en la población rural, la creación de empresas, la generación de empleo formal y decente; y la inclusión social.

SENA Emprende Rural - SER. Iniciativa cuyo objetivo es la generación de capacidades para la inclusión productiva rural con enfoque diferencial, que promueve el emprendimiento rural a través de procesos de formación, fortalecimiento empresarial y gestión para la empleabilidad, con el propósito de generar ingresos, disminuir el desempleo, la baja capacidad ocupacional de los jóvenes y de la población vulnerable en las áreas rurales del país y la escasa productividad del campo colombiano.

Como principales logros de julio 1 de 2021 a 30 de abril de 2022 se pueden mencionar los siguientes:

- Atención de 198.894 aprendices lo que permitió la creación de 4.386 unidades productivas rurales y el fortalecimiento de 2.838 de ellas.
- 119.957 cupos de formación ofertados a mujeres rurales representando el 55% de la atención total.
- 2.588 colocaciones formales en actividades del sector rural aportando a la empleabilidad.
- 1.089 municipios impactados a nivel nacional para una cobertura del 99%.
- 1.292 aprendices atendidos de población en reincorporación de las FARC.
- 54.671 cupos de formación ofertados en los 170 municipios priorizados PDET.
- En Articulación con la Estrategia del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y su Programa de Incentivos a la Comercialización Agropecuaria, se sensibilizaron 1.012 productores agropecuarios y el apoyo en el registro de 400 en las plataformas priorizadas de comercio virtual en el marco del estado de emergencia generado por el COVID 19, en pro del fomento del comercio electrónico.
- A través de los procesos del programa SER, se logró la participación de 2.741 unidades productivas en eventos para la dinamización comercial y de capacidades empresariales en 23 departamentos, que lograron acceder a ventas por más de 940 millones de pesos.
- Mediante el convenio SENA - FINAGRO, se beneficiaron a la fecha, más de 12.566 aprendices y emprendedores rurales en formaciones y unidades productivas, fortaleciendo su educación financiera, crédito agropecuario y oportunidades de emprendimiento. Adicionalmente, se realizaron 10 ruedas financieras para acercar la oferta financiera y líneas especiales de crédito LEC a emprendedores SENA, logrando la participación de 897 aprendices / emprendedores rurales.
- 1.620 formaciones y unidades productivas recibieron transferencia y aplicación de metodologías de fomento al trabajo cooperativo y asociativo.
- 56.706 aprendices formados en las nuevas competencias de comportamiento emprendedor y generación de ideas para un negocio innovador de los cuales 22.649 fueron jóvenes entre 15 y 28 años. (14.070 mujeres y 8.579 hombres).
- A partir de los procesos de articulación con el ecosistema financiador de emprendimiento rurales, se logró el acceso a fuentes de financiación público privada para las unidades productivas por más de \$ 5.600 millones de pesos.
- Se realizó la evaluación de procesos e impacto del programa SENA EMPRENDE RURAL - SER con el objetivo de medir de manera eficiente las actividades que se desarrollan en este programa a través de un análisis cuantitativo con aplicación de 1.334 encuestas y 74 ejercicio cualitativos resaltando los siguientes resultados positivos:
 - Cobertura del programa sobresaliente, buena reputación y amplio espectro de programas curriculares.
 - Buena percepción por parte de los aprendices acerca de la calidad de la formación, la idoneidad de los instructores y la novedad de los contenidos aprendidos.
 - Organización del programa y funcionamiento adecuado que responde al ciclo PHVA.
 - Seguimiento que realiza la Coordinación Nacional de Emprendimiento, permite que se realicen ajustes de manera frecuente para mejorar la efectividad del programa.
 - Resultados positivos evidentes en la capacidad emprendedora de los participantes, pues se tiene un impacto importante en el índice de emprendimiento.
 - El programa está logrando efectos en la primera fase de incubación del emprendimiento rural.

Sistema del Información SIGE. Se estructuró y se implementó el sistema de información que genera la traza de todo el sistema de servicio y soporte, que genera el Sena a través de la Coordinación Nacional de Emprendimiento. El 100% de los Centros de Desarrollo Empresarial alimentan la plataforma que facilita el seguimiento y la toma de decisiones.

De otro lado, en el proceso de incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias-UAEOS a través de las acciones de fomento de la economía Solidaria, buscó promover la generación de recursos económicos; fortalecer la gobernabilidad; el mejoramiento de vida a nivel individual y colectivo, aportando a la construcción de tejido social y económico, para la cimentación de estructuras empresariales asociativas de preferencia cooperativas. Con ellas se generaron capacidades para que las comunidades, cuenten con oportunidades de trabajo, generen ingresos y realicen desarrollo territorial.

Emprendimiento. El Sena fomenta la cultura de emprendimiento, mejorando continuamente los servicios ofrecidos para la comunidad interesada en llevar a cabo iniciativas empresariales, encaminadas hacia la creación de empresas formales con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; así como la captura de impacto económico para las nuevas empresas establecidas, creación y retención de empleos, acceso a fuentes de financiamiento y generación de ingresos, con inclusión social que como fin superior busca el cierre de brechas sociales en la región.

Y es así, que mediante los programas de Emprendimiento y Fortalecimiento empresarial empiezan y termina la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC, en donde se han creado y fortalecido empresas y se han generado empleos beneficiando a hombres y mujeres a nivel nacional. Dentro de los principales logros de julio 2021 al mes de abril 2022, se mencionan los siguientes:

Aprendiendo a Emprender: Donde se buscó la formación de 1 millón de aprendices en habilidades y competencias emprendedoras, a partir de la Construcción de 2 programas virtuales en comportamiento emprendedor y emprendimiento digital. En año 2021 se formaron 175.992 aprendices en el programa de comportamiento emprendedor y Emprendimiento Digital; a través del programa de formación “Comportamiento emprendedor”: se formó a un total de 150.698 aprendices. Este programa busca fortalecer las competencias emprendedoras, generar estrategias de emprendimiento y explorar la creatividad. En esta cifra están incluidos los aprendices del programa SENA Emprende Rural. Además, con el programa de formación “Emprendimiento Digital” se formó un total de 25.294 personas. Este programa busca establecer herramientas digitales y estructurar el modelo de negocio de acuerdo con tecnologías digitales seleccionadas.

Para el año 2022 se tiene proyectado involucrar la competencia “Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales”, de acuerdo con el plan nacional de diseño y desarrollo curricular 2022. La meta en los niveles de Técnico es de 166 programas, Operarios con 22 programas y Auxiliares con 13 programas. Se proyecta para 2022 capacitar a 824.008 personas a través de las tres líneas de trabajo.

Red de Emprendedores SENA. con más de 7.668 usuarios registrados, se crea un desarrollo tecnológico que permitirá dinamizar y conectar a los emprendedores en el ecosistema de emprendimiento e innovación del país

Actividades de Fomento al espíritu emprendedor. Actividades para fortalecer habilidades emprendedoras a través de entrenamientos, apropiación del conocimiento y generación de espacios de integración para el ecosistema de emprendimiento, en actividades como: i) Entrenamientos en metodologías ágiles, ii) Rondas de inversión, iii) Vitrina Comercial, iv) Ruedas de negocio, v) Desafíos de la Innovación Abierta, vi) Talleres de innovación entre otras actividades en el 2021. Las actividades de fomento tuvieron una participación de más de 11 mil personas y en el 2022: se tiene programada rondas de inversión, talleres de innovación, ferias empresariales, donde se espera que participen más de 5.000 emprendedores.

Centro de Desarrollo Empresarial Virtual. Más de 15.994 emprendedores se han inscrito en este nuevo Centro de Desarrollo Empresarial Virtual que buscan recibir asesoría y acompañamiento para la creación y fortalecimiento de empresas.

Durante el período julio – diciembre 2021 se crearon 1943 empresas por el programa de emprendimiento, se fortalecieron 1725 empresas en todo el territorio nacional y se orientaron 158.881 personas sobre la oferta de emprendimiento del SENA. En lo corrido del 2022, con corte a abril se han creado 1.510 empresas por el programa de emprendimiento, se han orientado 115.802 personas sobre la oferta de emprendimiento del SENA y se han fortalecido 1.169 empresas en todo el territorio nacional.

De igual forma en el proceso de incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, la UAEOS- acompaña con asistencia técnica y capacitación a cada organización dependiendo de la necesidad que se identifique para su desarrollo socio empresarial, el cual puede tener una continuidad hasta de 36 meses y 12 meses más de seguimiento aunque de requerir un mayor acompañamiento la Entidad lo realiza, entendiendo que para la conformación, formalización, legalización, puesta en marcha y maduración de una empresa solidaria se requiere adquirir capacidades teniendo en cuenta que para la población con la que se trabaja el proceso que adelanta la entidad es muy importante más aun cuando es población que en su gran mayoría es vulnerable, en condiciones de pobreza, con bajos niveles de escolaridad y en donde la asociatividad solidaria se convierte en una estrategia viable de generación de ingresos para satisfacer necesidades básicas.

Para aportar al desarrollo del sector solidario, la UAEOS realizó acercamiento con diversas instituciones públicas y privadas del orden Nacional y regional tales como: ART, ADR, Min agricultura, Ministerio de Trabajo, Uniagraria, Colpensiones, Alcaldía de Ocaña, Vice Ministerio de Turismo, Ecopetrol, Vicepresidencia de la República, EMP, entre otras.

En reconocimiento al papel de la economía solidaria como impulsora del bienestar socioeconómico y el desarrollo de las regiones, se expidió la Política para el Desarrollo de la Economía Solidaria (CONPES 4051 de 2021), cuyo objeto es *“Formular e implementar acciones y estrategias que permitan el reconocimiento, fortalecimiento y desarrollo del modelo de economía solidaria en el país del tal modo que se consolide como herramienta para el desarrollo económico y social del País”*, una política pública estratégica y articulada, que convertirá a estas organizaciones en actores relevantes en la generación de proyectos productivos. Se trata de un ambicioso conjunto de medidas dirigido a afianzar el reconocimiento y progreso de este sector en el país. Durante la vigencia 2021 y 2022, la UAEOS, continúa con la implementación de los compromisos adquiridos en este Conpes.

De igual forma, la UAEOS apoya el desarrollo del proyecto de vendedores informales como laboratorio de inclusión productiva y generación de ingresos con emprendedores de a pie, proyecto liderado por la Vicepresidencia de la República, el cual desde el proyecto de micro negocios en el componente asociativo, busca en 11 ciudades como mínimo 5 organizaciones de economía solidaria para formalización de emprendedores de a pie. Este proceso aunó esfuerzos con entidades locales y de orden Nacional que lograron la creación de 7 cooperativas en el 2021 y en 2022 se da continuidad al proyecto con el fomento de 10 organizaciones de economía solidaria.

La Uaeos en articulación con Ecopetrol, en el 2021 fortaleció 64 JACS, en municipios priorizados del departamento del Meta, proceso que continúa en el 2022 con la proyección de crear las cooperativas que resulten del trabajo con las comisiones empresariales, de acuerdo con la normatividad vigente.

1.1.3 Actualización de la normatividad laboral y de seguridad social. El Ministerio del Trabajo en cumplimiento de las funciones Constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Decreto Ley 4108 de 2011, expidió las siguientes reglamentaciones relacionadas con el mercado laboral:

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”.

Decreto 935 de 2021. Modificó el parágrafo 8 del Artículo 2.2.6.1 .10.2 de la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, especificando que se podría obtener el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, por cada joven que hasta el último mes tenga cumplidos veintiocho (28) años de edad, es decir, antes que cumplan los veintinueve (29) años de edad, sin que exceda la temporalidad establecida en el Decreto 688 de 2021, el cual creó en el marco de los pactos estructurales contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, que otorgará a los aportantes que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia 2021, un aporte mensual que corresponderá al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), por los trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, y hasta por doce (12) veces dentro de la temporalidad del apoyo, con el objeto de generar empleo joven y formal en el país..

Resolución 1405 de 2021. Reglamenta el proceso de apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, por la cual se otorgará un aporte mensual correspondiente al (25 %) de un salario mínimo legal mensual vigente a los beneficiarios que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia 2021 de trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad.

Ley 2155 de 2021: Disposición que pertenece al sector de hacienda y crédito público, ley de inversión social a través de la cual se creó el incentivo a la generación de nuevos empleos con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos asociados a la pandemia del COVID-19 y reactivar la generación del empleo formal, lo cual permitirá financiar costos laborales, y está dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales. Es importante aclarar que, el nuevo incentivo, sustituye el apoyo estatal creado mediante el Decreto 688 de 2021 como parte de la Estrategia Sacúdete, toda vez, que no puede otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la

contratación formal de la población a la que hace referencia el artículo 24 de la Ley la Ley 2155 de 2021.

Decreto 1399 de 2021. El cual reglamentó el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 y subrogó la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Esta disposición, desarrolló el incentivo dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos, mediante la contratación de trabajadores adicionales, con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos asociados a la pandemia del COVID-19 y reactivar la generación del empleo formal, permitiendo financiar, tanto los costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, durante la vigencia del incentivo, la cual, inició con la promulgación de la Ley de inversión social y finalizará en el mes de agosto del año 2023. Reglamentó temas importantes referentes a la operación del incentivo, la cuantía del mismo, las reglas para los beneficiarios, la articulación de entidades para el envío de información necesaria para la validación de requisitos de acceso, el procedimiento de postulación, la temporalidad y la fiscalización, entre otros factores, necesarios para la correcta interpretación y aplicación de la Ley 2155 de 2021.

Resolución 3289 de 2021. Establece los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión al otorgamiento del incentivo a la generación de nuevos empleos de que trata el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, reglamentado en la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y su aplicación a las cooperativas de trabajo asociado en los términos del artículo 25 de la misma Ley.

Resolución 0199 de 2021. Esta disposición, actualiza para la vigencia 2022, el monto del incentivo a la generación de nuevos empleos establecido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021.

Circular 0074 de 2021. Expide lineamientos para la exención del pago de las contribuciones especiales de que trata el artículo 10 de la ley 1233 del 2008.

Decreto 392 de 2021. El cual, reglamentó el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, y adicionó los artículos 1.2.1.18.86. al 1.2.1.18.90. al Capítulo 18 del Título 1 de la Parte 2 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016 Único Reglamentario en Materia Tributaria. Esta disposición, desarrolló temas importantes como las definiciones de nuevos empleos y primer empleo, los requisitos para la procedencia de la deducción de tipo tributario, la certificación de primer empleo y el registro anualizado, y la no concurrencia de beneficios, factores claves para la correcta interpretación y aplicación de la Ley 2010 de 2019.

Resolución 846 de 2021. Reglamentó la expedición del certificado de primer empleo y el registro anualizado. Esta norma integra aspectos fundamentales para la operación del trámite de certificación, como son, los criterios para definir la condición de primer empleo, los responsables del trámite de certificación, los plazos para certificar, el procedimiento de solicitud y verificación de requisitos y el tratamiento de datos personales entre otros temas. Una vez agotado este procedimiento por parte de los contribuyentes, estos podrán solicitar la deducción de hasta el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona y en todo caso, cuando cumplan con los requisitos establecidos en la ley y desarrollados en la reglamentación.

Expedición de Circular de la No. 04 del 18 de enero de 2021. Se expidió la citada Circular, que reglamenta parcialmente la Ley 2040 de 2020, sobre beneficios por contratación de personas mayores, dirigida a los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley, con el fin de acceder a los beneficios contemplados en la ley 2040 de 2020. Lo anterior se ha acompañado de procesos de socialización a los interesados.

Resolución 0448 de 2022. Modifica los criterios para determinar la condición de primer empleo, para las personas menores de 28 años, que no registren afiliación y cotización como trabajador dependiente o independiente del Sistema Integrado de Seguridad Social. Así mismo, cambia el procedimiento para la verificación de los requisitos documentales y legales exigidos para la certificación de primer empleo.

1.2 Políticas activas de empleo.

Las políticas activas de empleo son un conjunto de medidas que adopta el Estado Colombiano relacionadas con el mercado laboral, que potencian la creación de empleo de forma directa mediante la oferta de puestos de trabajo o indirectamente mediante medidas o intervenciones que aumenten el número de empleos a corto o medio plazo. Debido a que los problemas de inserción laboral en Colombia son en gran medida, el reflejo de la insuficiente empleabilidad de las personas, la falta de competencias pertinentes para el empleo, los altos costos de transacción en la búsqueda de empleo y las asimetrías de información, se requiere ampliar el espectro de intervención estatal en el mercado de trabajo hacia estrategias de inclusión laboral que permitan reducir las brechas entre los buscadores de empleo y los empleadores, mejorar las rutas de acceso a la formación y empleabilidad de los ciudadanos y, la identificación y mitigación de barreras de acceso de la población que presenta difícil inserción laboral con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad en condiciones de igualdad.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, en concordancia con el principio de igualdad consignado artículo 3 del Decreto 2852 de 2013, desarrolló el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, cuyo objetivo principal es el de promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso de los buscadores de empleo. De esta manera, todas las personas sin distinción de sexo, raza, origen, lengua, religión u opinión política o filosófica pueden acceder a los servicios del SPE a través de una ruta única de atención definida por el modelo. Adicionalmente, se ha identificado poblaciones de difícil inserción al mercado laboral como jóvenes, mujeres, población en condición de discapacidad, migrantes, entre otros; para los cuales el SPE estableció dos niveles de intervención: (i) nivel básico de intervención, que comprende los servicios básicos de gestión y colocación de empleo, y (ii) nivel especializado de intervención, que comprende los servicios adicionales dirigidos a la mitigación de las barreras que presentan los buscadores de empleo a partir de la identificación de sus necesidades.

1.2.1 Misión de empleo. Para hacer frente al deterioro del mercado laboral, acentuado por el impacto de la pandemia, se consolidó la propuesta conjunta hecha por el Departamento Nacional de Planeación, DNP y el Ministerio del Trabajo, para la creación de una Misión de Empleo. El diseño de estrategias e instrumentos de política viables para mejorar el desempeño del mercado laboral será el objetivo primordial de esta iniciativa, donde primará el diálogo social y de la cual harán parte empleadores, trabajadores, universidades, centros de pensamiento y otros sectores, al igual que representantes de las diferentes entidades del Gobierno nacional. La Misión de Empleo tuvo como

punto de partida el entender de forma integral los fenómenos e indicadores del mercado laboral colombiano, haciendo énfasis en el comportamiento de los últimos 10 años. Esta misión deberá proponer estrategias e instrumentos legales y de política que permitan mejorar el desempeño del mercado laboral. Protección social al trabajador, salarios, formación para el trabajo, y un análisis de las reformas laborales que se han realizado en el país.

La organización institucional de la Misión de Empleo cuenta con especialistas, como con un Consejo Asesor, Secretaría Técnica y la conformación de una mesa de diálogo para cada uno de los temas sugeridos, integradas por delegados de los diferentes sectores. Así mismo, la Misión cuenta con el apoyo de varios organismos internacionales de cooperación, entre los que se destacan el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, BID; la Organización Internacional del Trabajo, OIT; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL y el Banco Centroamericano de Integración Económica.

Se crea la página de la misión <https://misionempleo.gov.co/> para que las personas puedan consultar las medidas implementadas por el gobierno para hacer el ejercicio de la misión más participativo no solo a los empresarios sino también a los ciudadanos en general, de la misma manera que conozcan los documentos que los expertos están preparado para la misión y se retroalimente al ministerio sobre los aspectos que se consideren relevantes, todo lo anterior con el fin de poder abordar desde todos los frentes los problemas centrales del mercado laboral en Colombia.

Como objetivo general de la misión se tiene diseñar estrategias e instrumentos de política viables para mejorar el desempeño del mercado laboral. Estas estrategias se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. Como objetivos específicos están:

- Entender de forma integral los fenómenos e indicadores del mercado laboral colombiano, haciendo énfasis en los últimos 10 años.
- Diagnosticar y analizar las políticas públicas (normas, programas) y la institucionalidad que han afectado el mercado laboral desde la década de los noventa.
- Proponer estrategias e instrumentos de política que sean implementables.
- Diseñar mecanismos de seguimiento a las recomendaciones, estrategias e instrumentos legales y de política planteados en la Misión.

Temáticas de la misión. Estos son temas que trabaja la Misión de Empleo:

- Protección social al trabajador: analiza de forma integral la constitución del sistema de protección social, sus reformas y su relación con mercado de trabajo.
- Regulación laboral: investiga y analiza la legislación laboral en torno a las formas de contratación y los diferentes costos laborales.
- Formación para el trabajo: analiza los aspectos institucionales y de política pública en torno a la formación para el trabajo.
- Mesa de actores relevantes: recoge las recomendaciones de los diferentes actores relevantes como empleadores, trabajadores, pensionados y otras instancias de interés sobre los problemas estructurales y coyunturales del mercado laboral que deben ser abordados desde el análisis del contexto colombiano.

Cada una de las temáticas cuenta con su respectiva mesa de expertos. Además de contemplar los aspectos estructurales del desempleo, la misión aborda los temas coyunturales que se desprenden de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19. En este sentido, los lineamientos de coyuntura

buscan sentar las bases para dar respuesta a estos aspectos, puntualmente en los siguientes temas: i) Plataformas digitales, ii) Virtualidad en la formación para el trabajo, iii) Reentrenamiento y reconversión laboral (otras habilidades y micro certificaciones), iv) Reactivación y demanda laboral, v) Protección social y empleo; vi) Empleo y género, y vii) Diagnóstico del Mercado Laboral. La misión tendrá una duración de un año.

1.2.2 Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo. A continuación, se presenta información sobre los programas y acciones encaminados a la generación de empleo en el país.

1.2.2.1 Incentivo tributario a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años - Primer Empleo. Este incentivo fue creado en la Ley 1010 de 2019 “*Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, (...)*”, de manera particular en el artículo 88 que adicionó el artículo 108-5 al Estatuto Tributario “*Deducción del primer empleo*”, asunto que fue reglamentado mediante el Decreto 392 de 2021. Así mismo, a través de la Resolución 846 de 2021, se estableció la expedición del Certificado de Primer Empleo y el registro anualizado de las certificaciones que acreditan el Primer Empleo a cargo del Ministerio del Trabajo. Dicha disposición fue modificada por la Resolución 0448 de 2022, respecto a la condición de primer empleo, para las personas menores de 28 años, que no registren afiliación y cotización como trabajador dependiente o independiente del Sistema Integrado de Seguridad Social.

Cabe recordar que, el certificado de primer empleo es un requisito de procedibilidad para que, los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, puedan aplicar la deducción de hasta el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate de su primer empleo. Aunado a lo anterior, es importante informar que dicho procedimiento deberá adelantarse ante la Dirección Territorial del Departamento correspondiente o en la Ventanilla Única de Trámites y Servicios del Ministerio del Trabajo, ingresando al link http://tramites.mintrabajo.gov.co:9082/tys-web/ciudadano/#/radicar_tramites_servicios, en la opción “*Expedición del certificado de primer empleo*”.

En el 2021 se solicitaron un total de 972 Certificados de Primer Empleo, de los cuales 331 fueron aprobados, 479 no fueron aprobados y 162 se encontraban en trámite. Están distribuidos a nivel nacional de la siguiente forma:

Tabla 1. Estado Solicitudes de certificación de primer empleo a nivel nacional 2021.

Departamentos	Aprobadas	No aprobadas	Sin tramitar	Total
D.T. Antioquia	105	25	0	130
D.T. Atlántico	20	0	0	20
D.T. Bogotá	122	356	155	633
D.T. Bolívar	5	1	0	6
D.T. Boyacá	9	4	0	13
D.T. Caldas	5	3	1	9
D.T. Caquetá	1	0	0	1
D.T. Casanare	0	0	4	4
D.T. Cauca	1	2	0	3
D.T. Cesar	0	1	0	1
D.T. Chocó	0	1	0	1
D.T. Córdoba	1	1	0	2
D.T. Cundinamarca	9	5	0	14
D.T. Guajira	0	0	1	1

Departamentos	Aprobadas	No aprobadas	Sin tramitar	Total
D.T. Huila	2	0	0	2
D.T. Meta	3	9	1	13
D.T. Norte de Santander	5	1	0	6
D.T. Quindío	0	5	0	5
D.T. Risaralda	6	5	0	11
D.T. Santander	3	45	0	48
D.T. Tolima	5	0	0	5
D.T. Valle del Cauca	29	15	0	44
Total, general	331	479	162	972

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

Nota: las cifras corresponden a las suministradas por las diferentes direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo a nivel nacional.

A corte 30 de abril de 2022, se recibió un total de 714 solicitudes de certificados, de las cuales 178 fueron aprobados, 202 no fueron aprobados y 334 se encuentran en trámite. Están distribuidos a nivel nacional de la siguiente forma:

Tabla 2. Estado Solicitudes de certificación de primer empleo a nivel nacional 2022.

Departamentos	Aprobadas	No aprobadas	Sin tramitar	Total
D.T. Antioquia	58	0	96	154
D.T. Atlántico	1	0	3	4
D.T. Bogotá	58	189	210	457
D.T. Bolívar	4	3	0	7
D.T. Boyacá	10	3	0	13
D.T. Caldas	0	1	3	4
D.T. Cauca	0	0	1	1
D.T. Cesar	0	0	1	1
D.T. Córdoba	6	0	1	7
D.T. Cundinamarca	6	2	3	11
D.T. Magdalena	1	0	1	2
D.T. Meta	0	0	4	4
D.T. Norte de Santander	4	0	0	4
D.T. Risaralda	2	1	4	7
D.T. Santander	2	0	5	7
D.T. Tolima	4	0	2	6
D.T. Valle del cauca	22	3	0	25
Total, general	178	202	334	714

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

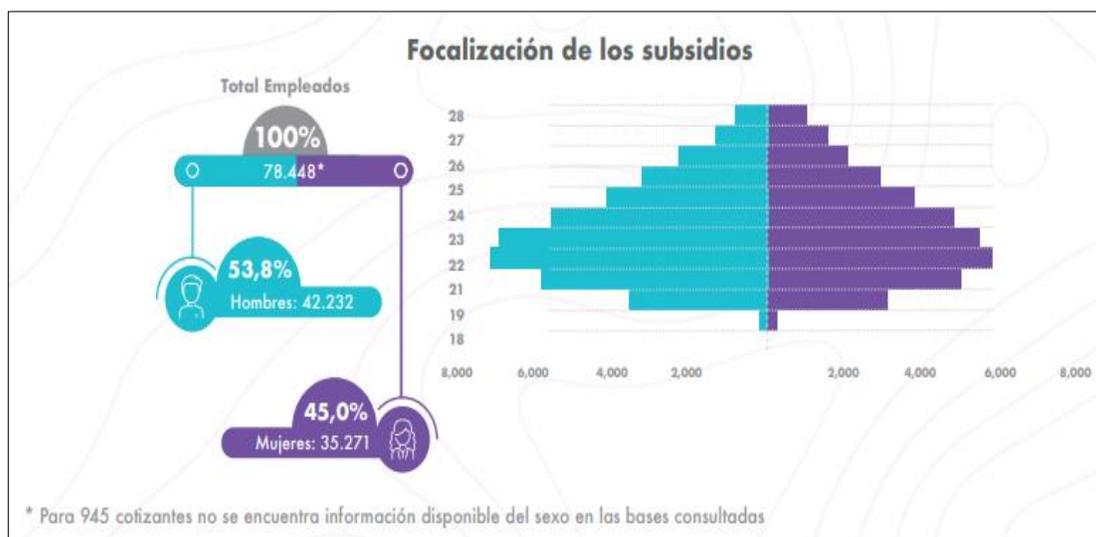
Nota: las cifras corresponden a las suministradas por las diferentes direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo a nivel nacional.

1.2.2.2 Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años. El Gobierno Nacional en el marco del artículo 209 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*" y, considerando la importancia de fortalecer las estrategias conducentes a la generación de empleo en el segmento poblacional de hombres y mujeres entre 18 y 28 años, creó y reglamentó un incentivo o apoyo económico que busca estimular la generación de empleo juvenil. Estrategia creada mediante Decreto 688 de 2021 y modificada por el Decreto 935 de 2021, con el objetivo de facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado productivo, así como, la consolidación de sus proyectos de vida de forma legal y sostenible. En el marco de esta estrategia se creó un incentivo a la contratación de jóvenes entre 18 y 28, equivalente al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Aunado a esto, la Resolución 1405 de 2021 define las reglas de operación del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete y durante la vigencia de la estrategia se expidió el Manual Operativo con el fin de detallar los procedimientos del apoyo.

Dentro de los principales resultados de esta estrategia se destacan los siguientes¹:

- 6.918 empleadores se beneficiaron de la estrategia. De ellos el 92.0% fueron personas jurídicas y 8.0% personas naturales.
- 78.448 jóvenes fueron beneficiados. De ellos, el 53,8% fueron hombres y 45,0% mujeres. (Para 945 cotizantes no se encuentra información disponible del sexo en las bases consultadas).
- El valor total de los aportes monetarios otorgados durante la vigencia de la estrategia fue de \$23.418 mil millones aproximadamente.

Gráfica 2 Focalización de los subsidios



Fuente. Boletín - Programa de apoyo al Empleo Joven, Estrategia Sacúdete - Página 4.

1.2.2.3 Incentivo a la generación de nuevos empleos. El Gobierno Nacional con la expedición de la Ley 2155 de 2021, “por medio de la cual se expide la Ley de inversión social y se dictan otras disposiciones”, en el artículo 24, creó el incentivo a la generación de nuevos empleos con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos asociados a la pandemia del COVID-19 y reactivar la generación del empleo formal, permitiendo financiar costos laborales y dirigido particularmente a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales. Este incentivo que busca entregar un apoyo estatal a los empleadores que generen nuevos empleos con posterioridad al mes de marzo de 2021 mediante la contratación de trabajadores adicionales y a las cooperativas de trabajo asociado, que vinculen nuevos trabajadores asociados adicionales discriminados en tres grupos poblacionales cada uno de ellos con un porcentaje de apoyo distinto como se observa seguidamente:

- **Jóvenes entre 18 y 28 años de edad**, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.
- **Trabajadores que no correspondan a los jóvenes a que hace referencia el numeral anterior**, que devenguen y por tanto coticen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV), el

¹ Fuente: Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2021), consultado el 07 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/Boletin-Resultados-postulaciones-agosto-septiembre-2021-y-errores-operativos.pdf>

empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores.

- **Mujeres mayores de 28 años de edad**, que devenguen y por tanto coticen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al quince (15%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada una de estas trabajadoras adicionales.

Este incentivo fue reglamentado mediante el Decreto 1399 de 2021 y la Resolución 3289 de 2021, por la cual define los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del incentivo a la generación de nuevos empleos, las reglas y el procedimiento de postulación. Así mismo, ha expedido los respectivos Manuales Operativos del Incentivo a la Generación de Nuevos Empleos. Dentro de los principales resultados de este incentivo se destacan los siguientes²:

- 10.549 empleadores se beneficiaron del incentivo. De ellos el 90.5% corresponde a personas jurídicas y 9.5% a personas naturales.
- Se han generado 222.957 nuevos empleos, de los cuales 166.459 corresponden a jóvenes, 31.978 a mujeres mayores de 28 años de edad y 24.520 a hombres mayores de 28 años de edad.
- Del total de beneficiados, el 41.3% corresponde a hombres y 58.7% a mujeres.
- El valor total de los aportes monetarios otorgados durante la vigencia del incentivo es de \$ 88.444 millones aproximadamente.

Gráfica 3 Focalización de los subsidios



Fuente. Boletín - Programa de apoyo a la generación de Nuevo Empleo - Página 5.

1.2.2.4. Acciones para generación de empleo en jóvenes. Teniendo presente el desarrollo normativo e implementación de acciones dirigidas a beneficiar a población joven, a continuación, se relaciona el número de empleos generados para cada iniciativa, las cuales de manera análoga, comparten como base promover el empleo juvenil reduciendo significativamente la tasa de desempleo, eliminando las barreras de entrada al mercado laboral, en aras de facilitar su inserción y consolidando proyectos de vida, a través de estrategias e incentivos legales, formales y sostenibles:

- **Incentivo tributario a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años - Primer Empleo:** A través de este incentivo, durante la vigencia de 2021 y lo que va corrido del año 2022, se han aprobado 509 certificados de primer empleo.
- **Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años:** 78.448 jóvenes fueron beneficiados.

² Fuente: Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2021), consultado el 07 de marzo de 2022, disponible en https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/DS_Boletin_consolidado_Ciclo1_4_NUEVOEMPLEO_V4.pdf

- **Incentivo a la generación de nuevos empleos:** Se han generado 166.459 empleos dirigidos a jóvenes.

Expedición del Decreto 688 de 2021. – Modificado por el Decreto 935 de 2021. Para la implementación de la Estrategia sacúdete, incentivo a la contratación de jóvenes entre 18 y 28 años, equivalente al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, el cual, aplicó para los meses de agosto y septiembre de 2021.

Expedición de la Ley 2155 de 2021. Para la implementación del Incentivo a la generación de nuevos empleos, el cual busca entregar un apoyo estatal por cada trabajador adicional contratado con posterioridad al mes de marzo de 2021. Este incentivo corresponde al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, por cada joven entre 18 y 28 años, 10% de un (1) SMLMV por cada mujer mayor de 28 años y 10% de un (1) SMLMV por cada hombre mayor de 28 años. Para el caso de los mayores de 28 años, se asignará el apoyo sobre aquellos que devenguen hasta tres (3) SMLMV. Esta disposición fue reglamentada por el Decreto 1399 de 2021 y la Resolución 3289 de 2021.

De otro lado, desde la Agencia Pública de Empleo -APE en el período julio 2021 – abril 2022 se lograron 184.075 colocaciones para población joven, además se realizaron 430.806 orientaciones ocupacionales a jóvenes en temáticas como hoja de vida, entrevista laboral, competencias blandas, entre otros. Dentro de la estrategia sacúdete en relación con los beneficios para empresarios por contratación de jóvenes; desde la APE se realizó el evento virtual con 1800 Empresas conectadas virtualmente; el evento presencial con 120 compañías como Microsoft, Axa Colpatria, Credibanco, Banco BBVA, Corona, Aviatur, Atlantic International BPO entre otras.

Se inscribieron 872.352 personas en la Agencia Pública de Empleo del SENA; en agosto del año 2021 se realizó ExpoEmpleo Joven, la primera feria virtual dirigida a población entre los 18 y 28 años, desarrollada en plataformas 2D y 3D la cual contó con la participación de 1.565 empresas que publicaron más de 19.000 vacantes.

1.2.2.5 Programa para fortalecer la política de empleo y de formación para el trabajo nacional.

El Ministerio del Trabajo cuenta con un proyecto de inversión que busca fortalecer la política de empleo y de formación para el trabajo nacional; y, al mismo tiempo, contribuir a la reducción de la tasa de desempleo a nivel nacional con estrategias de generación de empleo orientadas al fortalecimiento del proceso de pertinencia en la educación, la reducción de los costos de transacción y la puesta en funcionamiento de procesos de emparejamiento de calidad (“matching”) que asegure búsqueda efectiva de los perfiles de la población que coincidan con los requerimientos de las vacantes y viceversa.

Dentro de este proyecto, que tendrá una ejecución en cinco vigencias presupuestales (2020-2024), se adelantaron acciones que contemplan las mejoras tecnológicas, institucionales y de gestión que se requieran para que el país cuente con (i) un Sistema de Información del Servicio Público de Empleo el cual automatizará el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas y permitirá la consolidación de una bolsa única de empleo que permita el acceso y gestión a todas las vacantes en toda la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, el fortalecimiento de servicios dirigidos a eliminar las barreras de inclusión laboral y facilitar la colocación de la población colombiana, bajo estándares mínimos de calidad en la atención en la ruta básica de empleo y la definición de un nivel de intervención especializado que incluya acciones y/o ajustes a la ruta básica; (ii) la consolidación

de una plataforma de información para el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), como instrumento que articulará y generará la interacción de información de demanda laboral (requerimientos y necesidades del sector productivo), oferta laboral (características de quienes ofrecen su fuerza de trabajo) y oferta educativa y formativa (información cuantitativa y cualitativa sobre los programas educativos y formativos y las instituciones que los ofrecen); y, (iii) la implementación del Sistema de Información para la gestión del empleo y la productividad como herramienta tecnológica de información que permitirá integrar, interoperar, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo para el seguimiento y análisis de las estrategias de inserción laboral y la efectividad de los recursos destinados a la política de empleo.

Por otro lado, desde el Ministerio del Trabajo para fortalecer la empleabilidad de grupos especialmente vulnerables al desempleo y mejorar los mecanismos como el servicio público de empleo que facilitan la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado laboral, durante la vigencia 2020 adelantó la construcción de tres estrategias en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para fortalecer la consolidación de políticas públicas de empleo, generación de ingresos y emprendimiento a nivel nacional para que se promueva la formalización laboral y la asistencia técnica en los territorios. Se elaboraron los siguientes documentos:

- Análisis de brechas sobre posibilidades de vinculación laboral en MiPymes de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado, para las ciudades de Medellín, Barranquilla y Cali, bajo la clasificación de barreras del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas de la Unidad del SPE.
- Estrategia y lineamientos conceptuales y metodológicos para la prestación de la asistencia técnica diferencial e integral, con énfasis en el diseño de recursos pedagógicos y de gestión eficiente, a nivel organizacional y regional, para la Unidad del SPE y su Red de Prestadores.
- Lineamientos para adaptar la ruta de empleabilidad desarrollada por el Servicio Público de Empleo para el sector rural.

Así mismo, en el marco de las estrategias que favorecen la vinculación laboral, se adelantó:

Guía de implementación del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas del Servicio Público de Empleo, dirigida a la población en general. Con el fin de socializar las políticas, estrategias y acciones que en este Gobierno se impulsan para la mitigación de las barreras presentes en el mercado laboral formal y contribuir a la inclusión laboral y brindar información conceptual y metodológica sobre la promoción de la inclusión laboral para buscadores de empleo, potenciales empleadores, Red de Prestadores del SPE, entidades del gobierno y otros actores aliados que interactúen en el ecosistema de empleabilidad se diseñó la citada guía. La guía se lanzó el 01 de octubre del 2020, en el evento JORNADA DE INCLUSION LABORAL realizada por redes sociales a través del Servicio Público de Empleo. La guía cuenta con códigos QR que vinculan al lector al lugar de almacenamiento virtual de los contenidos, en un espacio creado en la web del Ministerio del Trabajo, así mismo cuenta con dos (2) registros ISBN de la Cámara del Libro (para publicación virtual y escrita), y 5.000 ejemplares para para distribución física. Construcción de herramientas tecnológicas en ambiente web, orientadas al fortalecimiento del Servicio Público de Empleo y su proceso de asistencia técnica, para optimizar la gestión y colocación del empleo eficiente, a través de la red de prestadores del SPE.

Desarrollo de la segunda fase de la estrategia de asistencia técnica integral y diferencial de la Unidad del Servicio Público de Empleo. En el marco de lo establecido en el Decreto 2521 de 2013, la Unidad del SPE, tiene entre sus funciones “asesorar y prestar asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr la mejor organización del Servicio Público de Empleo”, por esto el Ministerio del Trabajo en cooperación con la OIT realizó la segunda fase de la estrategia para fortalecer la Asistencia Técnica de la UAESPE, entendida como el vínculo entre la entidad y la Red de Prestadores, para lograr un mejoramiento continuo en la gestión, diseño y puesta en marcha de sus servicios. Por lo anterior, se ejecutaron acciones orientadas a dos objetivos:

- Diseño de herramientas, sobre la base de plataformas tecnológicas, para fortalecer la asistencia técnica a los prestadores de toda la Red (Públicos y Privados).
- Fortalecimiento de las capacidades del equipo humano de la Unidad del Servicio Público de Empleo que realiza la asistencia técnica.

Sistema de seguimiento a la Asistencia Técnica SPE. Con el objeto de hacer seguimiento a su función en el territorio, con la opción de reporte de cada prestador a que se le preste el servicio, nivel de asistencia y reporte tanto del prestador como del PAT. El sistema de seguimiento a la asistencia técnica se diseñó con la información aportada por el área técnica de la UESPE, el cual dispone de 3 módulos de la siguiente manera:

- Módulo de Administrador: en el cual el administrador puede crear e incorporar, usuarios, territorios, prestadores tipo y naturaleza, así como la hoja de ruta a adelantar por los profesionales que realizan la asistencia técnica. También tiene la opción de generar reportes de las actualizaciones y cargues de los PAT.
- Módulo del Profesional que realiza la Asistencia técnica: donde se realiza el cargue de las actividades de asistencia técnica virtual o en territorio, reuniones capacitaciones etc., incorporando la hoja de ruta y las acciones adelantadas. Y
- Módulo de reportes: el cual permite generar reportes de las acciones del PAT, del Prestador y del Territorio, generando reportes en Excel y gráficos. Lo anterior permite conocer las acciones consignadas y de esta manera medir su impacto.

CAMPUS VIRTUAL / Programa de Formación para la asistencia técnica del Servicio Público de Empleo SPE. Se diseñó un CAMPUS VIRTUAL de Asistencia Técnica del SPE, el cual es una plataforma educativa desarrollada en ambiente web, que permite brindar capacitación y formación auto dirigida a través de los recursos tecnológicos que ofrece internet. Dirigido a que los profesionales que brindan la asistencia técnica del SPE puedan realizar el curso o programa de formación, que les permitirá gracias a su metodología, adquirir conocimientos conceptuales y técnicos sobre los temas de interés del SPE, sector trabajo, para que los prestadores puedan contar con información actualizada y a la mano, de igual manera los PAT puedan adquirir habilidades y competencias pedagógicas que van a potenciar su misión y el impacto de una asistencia técnica integral hacia la red de prestadores.

El programa de formación fue diseñado tomando como punto de partida la identificación de necesidades de fortalecimiento de las capacidades del equipo de profesionales responsables de brindar atención a los prestadores del SPE, independientemente del tipo de prestador y servicio que brinda. La implementación del programa y su caja de herramientas se realizará de manera virtual mediante ambiente web a través de actividades didácticas y lúdicas. El programa se ha dividido en

nueve capítulos y/o unidades de formación, los cuales incluyen instrumentos y/o herramientas para el desarrollo de las competencias planteadas en cada uno de los mismos. El tiempo del programa de formación, diseñado, “auto dirigido” se calcula en 2 horas por modulo, es decir una duración de 18 a 20 horas de contenido conceptual y aplicación de la metodología, con videos embebidos para cada tema.

Cada módulo contiene, diagnostico, contenido (es decir las lecciones de cada módulo), evaluación y por último, la generación de un Certificado cuando el participante haya cursado y aprobado los 9 módulos de aprendizaje. Los módulos son los siguientes: i) Módulo 0 Metodología, ii) Módulo 1 Habilidades y estrategias pedagógicas para manejo de herramientas didácticas, iii) Módulo 2 Políticas de Mercado Laboral. iv) Módulo 3 Normatividad y principios básicos del Servicio Público de Empleo, v) Módulo 4 Análisis de contextos territoriales y Articulación Interinstitucional, vi) Módulo 5 Caracterización de prestadores y planes de trabajo, vii) Módulo 6 Modelo de inclusión laboral con enfoque de brechas, viii) Módulo 7 Sistema de Información del SPE – SISE, ix) Módulo 8 Norma Técnica NTC. 6175, y x) Módulo 9 Informes de gestión de conocimiento.

Cartilla de beneficios tributarios. Es una herramienta que aporta a la mitigación de las barreras que enfrenta la población en situación vulnerable para ingresar al mercado laboral colombiano. Surge del trabajo conjunto entre el Departamento Administrativo para la Prosperidad -DPS y el Ministerio del Trabajo. El sistema tributario colombiano contiene más de 20 incentivos tributarios para la generación de empleo a grupos vulnerables, beneficios fiscales que 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. Actualmente se está haciendo una amplia difusión de esta herramienta.

Agencias Transnacionales. Estas guardan relación con los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo que cuentan con una autorización especial de la UESPE, para captar o colocar mano de obra en el extranjero. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 1636 de 2013. Con relación al diseño y elaboración de lineamientos sobre las políticas activas de empleo se inició la revisión técnica y normativa relacionada para la estructuración de Agendas Transnacionales, a partir de las disposiciones legales contenidas en el artículo 37 de la Ley 1636 de 2013 y en la Resolución 1481 de 2014, con el fin de identificar las necesidades de reglamentación conjuntamente con la UAESPE. Con la expedición de la Resolución 1930 de 2021, se busca que sesenta y dos (62) personas jurídicas de derecho privado puedan solicitar autorización para prestar servicios de gestión y colocación para reclutar o colocar mano de obra en el extranjero, modificando así el parágrafo del artículo 2 de la resolución 1481 de 2014.

Registro de vacantes. Donde se establece que los empleadores deben realizar el registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado y da un término de 2 días hábiles para que el prestador realice la verificación de cumplimiento de los estándares jurídicos mínimos para su publicación, así mismo establece los mecanismos de promoción y seguimiento al registro de las vacantes, modificando en artículo 2 y 5 de la resolución 2605 de 2014.

Servicios Especializados. Los servicios especializados guardan relación con los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo que cuentan con una autorización especial de la UAESPE y que no se encuentran en la ruta básica, y que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano. Lo anterior, con la expedición de la Resolución 2232 de 2021, se establecieron las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo y se permitió los cobros por la prestación de estos servicios especializados, derogando lo dispuesto en la Resolución 3999 de 2015.

Expediente digital. Con los efectos generados en el mercado laboral por la pandemia COVID-19, el aumento de los niveles de desempleo en muchos sectores de la población, especialmente en la población joven, hizo necesario generar mecanismos para fomentar la vinculación laboral de los jóvenes y el desarrollo de sus talentos, capacidades y habilidades individuales. A partir de las disposiciones legales contenidas en el Art. 2 Parágrafo 3 de la Ley 2039 de 2020, se espera la reglamentación del Esquema del Expediente Digital Laboral, y que haga parte del nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo para facilitar la movilidad en los empleos dentro del sector privado, mediante un expediente electrónico que contenga, entre otras, las certificaciones digitales académicas y laborales de cada trabajador, el cual pueda ser eventualmente consultado por los potenciales empleadores y por los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo autorizados por la autoridad competente.

Estrategias de Fortalecimiento a Territorios PDET. Estas se enfocaron en fortalecer dichos territorios mediante estrategias que buscan facilitar herramientas de conocimiento que permitan enfocar las políticas y programas en estos lugares de una manera adecuada teniendo como base la normatividad legal existente, así mismo ampliar el conocimiento de la comunidad mediante la socialización de instrumentos como cartillas con información relacionada a los temas de discapacidad. Como resultados, se pueden mencionar los siguientes:

- Elaboración de la Cartilla ABC de la discapacidad cuyo contenido está relacionado con términos, leyes y decretos entre otros, que ayudarán en la consolidación de criterios para mejorar los procesos de inserción en todos los campos.
- Elaboración de la Cartilla sobre beneficios tributarios, con el objeto de dar a conocer a los empresarios, personas con discapacidad, representantes de las entidades estatales y comunidad en general todo lo relacionado a los beneficios de Ley existentes.
- Durante la vigencia 2021 se fortalecieron las capacidades de entidades territoriales en temas de inclusión laboral, para lo cual se adelantó desde el Ministerio del Trabajo un curso virtual de capacitación dirigido a 60 funcionarios de 30 municipios PDET, a través de contenidos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector rural en cumplimiento de lo pactado en el plan marco de implementación, según resolución 2951 de 2020; Los municipios que participaron en la primera versión fueron: El Tambo, Miranda, Piendamó, Santander de Quilichao, Los andes, Amalfi, Caucasia, Istmina, El Doncello, María La Baja, Riosucio, San Juan Nepomuceno, Barbachoas, San Vicente del Caguán, San Andres de Tumaco, Morales, Apartadó, Chigorodó, Turbo, Florencia, Puerto Asís, Mocoa, Valledupar, La Jagua de Ibirico, Tibú, Sardinata, Vista hermosa, Puerto Rico, Ovejas, Los Palmitos.
- Durante la vigencia 2022 se espera continuar fortaleciendo las capacidades de entidades territoriales en temas de inclusión laboral de los municipios PDET, para lo cual el Ministerio del Trabajo adelantará la segunda versión del curso virtual de capacitación.

1.2.2.6 Economía Naranja: Plan de Trabajo Decente para el sector Creativo y Cultural. El Ministerio del Trabajo, en conjunto con el Ministerio de Cultura, lideran la articulación en la construcción del Plan de Trabajo Decente para el sector creativo y cultural, a partir de la interacción en mesas de trabajo para identificar acciones a desarrollar por parte de una multiplicidad de actores del sector público, sector privado y sociedad civil, que conduzcan al establecimiento de propuestas y estrategias para la generación de empleo decente en el sector cultural y creativo entre los años 2020 y 2025.

En la vigencia 2021 se entregó documento con la metodología de construcción, que se basó en el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional de Trabajo. Esta lo define como “...un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana...”. Una vez hecha esa claridad en la definición, se continuó con el establecimiento de los objetivos estratégicos del trabajo decente. Estos son la creación de empleos e ingresos, la garantía de los derechos de los trabajadores, la extensión de la protección social y la promoción del diálogo social. Por cada uno de los objetivos estratégicos se establecieron los correspondientes elementos que lo componen, así:

- **Creación de empleo e ingresos.** i) Características de ocupación de la población, ii) Nivel de Ingresos, iii) Movilidad Laboral, iv) Características de empleabilidad por grupos de población (enfoque étnico y poblacional), v) Características del emprendimiento (asociatividad y organizaciones solidarias) vi) Características de la formación para el trabajo y vii) Brechas y barreras para la empleabilidad.
- **Garantía de los derechos de los trabajadores.** i) Libertad sindical y derechos de asociación y negociación colectiva, ii) Características salariales, iii) Formas intolerables de trabajo, iv) Condiciones laborales de grupos vulnerables (Jóvenes, Mujer, Discapacidad, grupos étnicos, víctimas, otros), y v) Subempleo.
- **Extensión de la protección social,** i) Afiliación a Sistemas de Seguridad y Protección Social, ii) Afiliación de Población vulnerable a esquemas flexibles de Seguridad social, iii) Características de la Seguridad y Salud en el trabajo, y iv) Sectores y grupos poblacionales en informalidad laboral y/o sin protección social.
- **Promoción del diálogo social,** i) Garantía de derechos de libertad sindical y negociación colectiva, ii) Sectores con conflictividad por temas laborales o de trabajo, iii) Espacios para la concertación y el diálogo social.

Una vez identificados los elementos o características de los objetivos estratégicos, se procede a convertir esas características en preguntas, para la elaboración de un instrumento que se aplica a los actores del sector naranja. Elaborado dicho instrumento, se enviaron a los actores del sector creativo y cultural, a saber, empleadores, trabajadores y organizaciones. Esta información fue recolectada y se instalaron los resultados en un análisis paralelo con fuentes de información secundaria aportadas por el Ministerio de Cultura (DANE-GEIH, Reporte Naranja, Cuentas Satélite, entre otros). A partir de tales resultados, y bajo la metodología del árbol de problemas y el árbol de objetivos, se estableció como objetivo básico la “inclusión de los trabajadores del sector creativo y cultural en el mercado laboral colombiano”. Tal objetivo a su vez es el sustento de los 3 ejes propuestos:

- Disminuir la informalidad laboral de los trabajadores del sector creativo y cultural.
- Garantizar la formación suficiente para los trabajadores del sector.
- Aumentar el volumen de asociatividad, participación y diálogo social.

De los ejes descritos, se establecieron 7 estrategias y 20 líneas de acción, cada una con responsables y responsables de la institucionalidad de acuerdo con las competencias:

Tabla 3. Objetivos, ejes y estrategias del Plan de Trabajo Decente para el sector Creativo y Cultural

Objetivo	Ejes	Estrategias
Inclusión de los trabajadores del sector creativo y cultural en el mercado laboral colombiano	Disminuir la informalidad laboral de los trabajadores del sector creativo y cultural	Aumentar la cobertura del aseguramiento en salud, pensiones y riesgos laborales
		Aumentar el impacto de las acciones para el acceso al mercado laboral formal
	Garantizar la formación suficiente para los trabajadores del sector	Cerrar las brechas de capital humano entre la oferta de formación y las necesidades del sector productivo
		Reconocer las habilidades y las experticias de los actores del sector creativo y cultural
	Aumentar el volumen de asociatividad, participación y diálogo social	Aumentar el volumen de asociatividad
		Aumentar el volumen de participación
	Aumentar el volumen de diálogo social	

Fuente. Documento Plan de Trabajo Decente para el sector Creativo y Cultural 2021.

Para la presente vigencia se están realizando mesas de trabajo con el Ministerio de Cultura que buscan implementar tales ejes, estrategias y líneas de acción, con el fin único de incluir a los trabajadores de la economía naranja en el mercado laboral colombiano.

1.2.2.7 Crecimiento verde. La Política de Crecimiento Verde constituida en julio de 2018, mediante el Documento CONPES 3934, política que tiene como propósito “Impulsar a 2030 el aumento de la productividad y la competitividad económica del país, al tiempo que se asegura el uso sostenible del capital natural y la inclusión social, de manera compatible con el clima, en un periodo de implementación de 13 años entre el 2018 y 2030. En el marco de esta política, se establecerán trayectorias de crecimiento que garantizan en el largo plazo el desarrollo económico, la conservación del capital natural, el bienestar social y la seguridad climática”.

Esta política contiene cinco ejes estratégicos que ya se están implementando (2018-2030), y que comprenden acciones específicas de carácter intersectorial (educación, minas y energía, agricultura y desarrollo rural, planeación, comercio, industria y turismo, etc.) y otras entidades. Esta labor se impulsa a través de los siguientes ejes estratégicos:

- Generar condiciones que promuevan nuevas oportunidades económicas basadas en la riqueza del capital natural.
- Fortalecer los mecanismos y los instrumentos para optimizar el uso de recursos naturales y energía en la producción y en el consumo.
- *Desarrollar lineamientos para construir capital humano para el crecimiento verde.*
- Fortalecer capacidades en CTI para el crecimiento verde.
- Mejorar la coordinación interinstitucional, la gestión de la información y el financiamiento para la implementación de la Política de Crecimiento Verde a largo plazo.

Como se puede advertir, el eje 3 está relacionado tanto con el fortalecimiento de capacidades, como con la fijación de espacios que generen empleos verdes. Este eje, a su vez, contempla 5 acciones en las que el Ministerio del Trabajo ha intervenido. A continuación, las acciones y los avances:

Acción No. 1: Generar el direccionamiento para que, a través de los mecanismos o instancias, tales como la Red nacional de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo (RED ORMET), entre otros, se implemente la metodología para la identificación y medición de brechas de capital humano en el marco de la política de Crecimiento Verde. El Ministerio del Trabajo ha

implementado la metodología para la identificación y medición de brechas de capital humano en el marco de la Política de Crecimiento Verde. Las actividades específicas incluyen la identificación de actores relevantes por sectores, el análisis de la demanda laboral, el análisis de la oferta educativa y la identificación y medición de brechas de capital humano. Esta labor, junto con la respectiva socialización de los resultados, se viene desarrollando desde la vigencia 2020, y se implementará hasta el año 2026, bajo el liderazgo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral (SAMPL). Hasta el momento, el citado ejercicio se ha instaurado en los departamentos del Valle del Cauca y Cesar (Energías renovables) y en el Cauca (Sector forestal). En la vigencia 2021 se desarrollaron los ejercicios de identificación y medición de brechas de capital humano para el sector de residuos, puntualmente en la categoría de llantas usadas, aparatos eléctricos y electrónicos y la línea blanca (electrodomésticos de gran tamaño). También se llevó a cabo la respectiva socialización.

Acción No. 2: Desarrollar la estrategia para el cierre de brechas de capital humano identificadas por los sectores en el marco de la Política de Crecimiento Verde. A través de reuniones entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional y aprovechando instrumentos como el marco nacional de cualificaciones y las competencias del Servicio Público de Empleo, se han consolidado las bases para el diseño de la estrategia para el cierre de brechas de capital humano en el marco de la Política de Crecimiento Verde. Este diseño está estipulado para llevarse a cabo entre el 2020 y el 2026, en tanto que su puesta en marcha (acciones como tal) están programadas desde el 2021 hasta el año 2026. Por el momento, se consolidó el documento denominado “Lineamientos de Política y Planes para el Cierre de Brechas del Sector Crecimiento Verde-Energías Renovables Valle de del Cauca”. Así mismo, para el ejercicio que se realizó para el sector de residuos –llantas y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos- se presentaron los planes de cierre de brechas por cargos en los correspondientes informes finales.

Acción No. 3: Proponer lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores, en el marco de la Política de Crecimiento Verde. En el documento CONPES, la propuesta de lineamientos de competencias laborales está proyectada para estructurarse en el año 2022, y posteriormente ser socializada con los diferentes sectores hasta el 2027, año en el que se debe entregar la versión final. No obstante, en cumplimiento de esta acción, el Ministerio del Trabajo adelantándose a esos tiempos, firmó el Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa con la OIT, con el propósito de formalizar la disposición de las dos entidades para generar empleos verdes en el país. Al respecto, se adelantan actualmente mesas de trabajo con la OIT, con el fin de acercar conceptos útiles para la consolidación de la realidad laboral (competencias) de las personas en un marco de empleos verdes y transición justa. En un principio se han identificado 3 sectores fundamentales en la dinámica de Crecimiento Verde: minero-energético, agricultura y transporte. De todas formas, tal priorización se extiende a los sectores que tienen potencial de generación de empleos verdes de acuerdo tanto a la Política de Crecimiento Verde, como a lo dispuesto por las agencias internacionales –OIT y BID-. En la misma línea, el Ministerio está desarrollando en conjunto con entidades del Comité Intersectorial de Cambio Climático y la Estrategia de Desarrollo Bajo en Carbono –ECDBCAR-, en el marco de los compromisos derivados del Acuerdo de París y de la actualización de las contribuciones nacionales determinadas (NDC), la formulación de la meta de transición justa de la fuerza laboral, la cual tiene dentro de sus objetivos el establecimiento de nuevas habilidades y competencias y la reconversión laboral, todo con el fin de poder generar empleos verdes, y de no dejar a nadie atrás, en un horizonte responsable y sustantivo de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Por tal motivo, se diseñó en el año 2021 una

hoja de ruta de plan de implementación de la estrategia de transición justa de la fuerza laboral que contiene los hitos, actividades y subactividades de tal empresa. Actualmente, se está elaborando la correspondiente ficha técnica, de acuerdo con las disposiciones de la “Ley 2169 de 2021, Artículo 15. Otras medidas”, y con la asesoría del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, de la ECDBCAR y del Grupo NDC.

Por su parte, el SENA cuenta con un catálogo de formación que responde a las políticas de crecimiento verde compuesto de 214 programas de formación distribuidos por nivel de formación como se muestra a continuación:

Tabla 4. Nivel de formación y modalidad política crecimiento verde

Nivel de formación / Modalidad	A distancia	Presencial	Virtual	Virtual / Presencial	Total, general
Complementaria virtual			21		21
Curso especial		156			156
Especialización tecnológica		2		1	3
Operario		1			1
Profundización técnica		3			3
Técnico		18		1	19
Tecnólogo	1	8		2	11
Total, general	1	188	21	4	214

Fuente: SENA Dirección de Formación Profesional.

De estos programas, 25 están relacionados con economía circular, como el tecnólogo en silvicultura y aprovechamiento de plantaciones forestales; tecnólogo en manejo y aprovechamiento forestal; cursos en manejo de los residuos sólidos; gestión de residuos de construcción y demolición; elaboración de biofertilizantes a partir de residuos pecuarios; aplicación de estrategias de economía circular para el sistema moda, otros. Entre los 12 programas sobre eficiencia energética, se tiene el técnico en mantenimiento e instalación de sistemas solares fotovoltaicos; cursos de sistemas de generación de energía eléctrica utilizando energías renovables, instalación de sistemas eléctricos mini eólicos autónomos o conectados a la red; aplicación del etiquetado de eficiencia energética de acuerdo con el reglamento técnico RETIQ, entre otros. En cuanto a temática verde, se cuenta con 177 programas y entre ellos está el tecnólogo en prevención y control ambiental; el técnico en monitoreo ambiental; el curso de estructuración de modelos de negocio verdes e inclusivos; la formulación de iniciativas de desarrollo ambiental local en zonas mineras, entre otros .

Acción No. 4: Incentivar la capacitación en el marco de la política de crecimiento verde, mediante las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE. El Ministerio está trazando los lineamientos para formalizar las capacitaciones a través de las UVAE en las empresas. Es clave anotar que esta labor depende de una articulación con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, entidad que indica cuáles sectores son relevantes para entregar las capacitaciones mencionadas. Esta acción puntual se debe realizar de forma constante hasta el año 2030.

Acción No. 5: Formular el marco conceptual para la medición de empleos verdes, a partir de fuentes estadísticas actuales y nuevas. Bajo el liderazgo del DANE, y con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, se viene trabajando en la estimación de la generación de empleos verdes y en la consolidación de una base estadística de información sobre el tema. Esta herramienta debe estar

lista para el año 2024. El Ministerio se está reuniendo periódicamente con el DANE para formalizar dicha herramienta.

1.2.2.8 Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa. En el marco del Foro “Empleos Verdes y Transición Justa en Colombia”, adelantado el 27 de noviembre de 2019, el Viceministro de Empleo y Pensiones, Andrés Felipe Uribe, y el Director de la Oficina de la OIT para los países andinos, Philippe Vanhuynegem, firmaron el “Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa en Colombia”, espacio cuyo objetivo es apoyar la promoción de los empleos verdes y la transición justa hacia una economía verde, y aportar en el cumplimiento de compromisos internacionales y nacionales sobre el cambio climático, la política de crecimiento verde y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Durante la vigencia 2021, se ha dado continuidad a esta acción iniciada en 2020, desarrollado un trabajo consensuado entre el Ministerio del Trabajo y la OIT. Esta labor se ha desarrollado con base en 4 líneas estratégicas. A continuación, se refieren las líneas estratégicas y los avances a la fecha por cada una para afrontar los retos del crecimiento verde, con base en la formalización empresarial, el aumento de la productividad laboral y la gestión del talento humano.

Promoción de los empleos verdes y la transición justa. Teniendo cuenta la metodología desarrollada por la OIT, y validada por el Ministerio del Trabajo, se han realizado evaluaciones al efecto en el empleo de las políticas para el cambio climático y el crecimiento verde en sectores priorizados. Dicha labor cuenta con la participación tanto de entidades del Gobierno como de otros actores sociales. Al respecto, se desarrollaron 3 estudios: i) “Creación de empleos verdes en Colombia: Economía Circular” (documento finalizado), ii) “Las redes de Simbiosis Industrial y el Empleo: el caso colombiano” (documento finalizado), y iii) “La Bioeconomía y los empleos verdes en Colombia” (documento finalizado).

Competencias laborales y caracterización. En el marco de la metodología de identificación y medición de cierre de brechas de capital humano, desarrollada por el Ministerio del Trabajo (Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral), se han realizado ejercicios de IMBCH para los sectores de energías renovables y economía forestal en las regiones del Cauca, Valle del Cauca y el Cesar. Dichos ejercicios ya cuentan con el documento de resultados denominado “Lineamientos de política y planes para el cierre de brechas de capital humano del sector Crecimiento Verde: Energías Renovables: Valle del Cauca”. En la misma línea, en la vigencia 2021 se desarrolló tal metodología de brechas de capital humano en los sectores de residuos –llantas usadas y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos-. Tales informes finales cuentan con los correspondientes planes de cierre de brechas de capital humano por cargos.

- Promover los empleos verdes y una transición justa hacia una economía verde, y su aporte en el cumplimiento de compromisos internacionales y nacionales sobre cambio climático, la política de crecimiento verde y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. **Vinculación del tema laboral en la NDC³ (Contribuciones nacionales determinadas).** La transición justa se incluyó en la NDC y se define una estrategia para su desarrollo en el marco del diálogo social tripartito. Así, el Ministerio del Trabajo participó en calidad de invitado en el diagnóstico desarrollado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

³ Las contribuciones nacionales determinadas (NDCs, por sus siglas en inglés) son compromisos que los países miembros de la Conferencia de las Partes han aportado voluntariamente tras la firma del Acuerdo de París con el objetivo de reducir la emisión de gases de efecto invernadero. Estos retos están realizados con base en sus respectivas situaciones y capacidades realistas, y se centran en acciones de mitigación, pero también incluyen compromisos en adaptación, financiación o innovación tecnológica. La actualización de tales contribuciones se realiza cada 5 años. Como el Acuerdo de París se llevó a cabo en el 2015, la actualización se debía realizar el año pasado.

para la NDC, con el apoyo del PNUD sobre la transición justa de la fuerza laboral. Además, en vigencia 2021 se elaboró la hoja de ruta de implementación de tal estrategia. Actualmente, se está elaborando la correspondiente ficha técnica, en el marco de las disposiciones de la Ley 2169 de 2021. Al respecto, para la presente vigencia se están desarrollando estudios sobre transición justa en minería de carbón, petróleo y gas y protección social. Estos estudios se constituyen en una base técnica para la estrategia formulada en cuestión.

- Fortalecer las instancias de diálogo social tripartito y la articulación con actores clave para definir lineamientos de política pública que identifiquen acciones concretas en sectores y poblaciones prioritarias para “no dejar a nadie atrás” en la transición a una economía verde, con base en la generación de alianzas y sinergias que complementen esfuerzos. **Fortalecimiento de las instancias de diálogo social tripartito a nivel nacional.** Con el fin de consolidar estas instancias de diálogo social está en proceso de elaboración un diagnóstico de abordaje del diálogo social en el marco de la transición justa de la fuerza laboral. El documento se encuentra en etapa de revisión y ajustes finales, y se denomina “Antecedentes y propuestas para vincular el diálogo social tripartito en transición justa y empleos verdes en Colombia”. Por otro lado, se desarrolló junto con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización -ARN- el proyecto de carácter ecoturístico de Empleos Verdes por la Paz en el departamento del Guaviare –Manatú-, iniciativa que explora la posibilidad real de generar empleos verdes en un marco de transición y de resiliencia, pues las personas involucradas en tal dinámica son reinsertados y reincorporados.
- *Fortalecer los servicios de gestión y colocación de empleo verde mediante la articulación de la oferta laboral, la capacitación de la red de prestadores autorizados por el Servicio Público de Empleo, para el fortalecimiento de la inclusión laboral.* **Fortalecimiento de la UAESPE en la promoción de empleos verdes y transición justa.** En este punto el avance ha sido significativo, si se analiza el objetivo de lograr que la UAESPE cuente con capacidades relacionadas con los empleos verdes y la transición justa. En este momento, ya se cuenta con el documento de “Diagnóstico y perspectivas para el fortalecimiento del Servicio de Empleo en Colombia para la promoción de los empleos verdes y la transición justa”, y con la “Guía de referencia sobre buenas prácticas internacionales para fortalecer los servicios de empleo en Colombia para la promoción de los empleos verdes y la transición justa”. Estos documentos están dirigidos al Servicio Público de Empleo en Colombia en cabeza de la UAESPE y para toda su red de prestadores públicos y privados, con el objetivo de que se conviertan en una herramienta de apoyo para marcar rutas de trabajo en la gestión y servicios del SPE en la promoción de los empleos verdes y la transición justa, además, para asumir un rol más proactivo en la agenda nacional en lo que respecta al logro de la sostenibilidad ambiental y a las políticas del mercado laboral asociadas. Estos documentos ya están debidamente socializados con los actores de interés.

En el mes de octubre del año 2021 se llevó a cabo el Curso de formación “Hacia una estrategia de recuperación del empleo más verde y más justa en Colombia”, iniciativa que en el marco del Pacto, representa la primera transferencia de conocimiento relacionada con la transición justa de la fuerza laboral en Colombia y abre un espacio interinstitucional para el cumplimiento de los compromisos internacionales relacionados con el cambio climático, las dinámicas productivas de sostenibilidad y la generación de empleos verdes. El enfoque del curso es tripartito, es decir, participaron personas tanto del Gobierno, como de los empleadores y los trabajadores. Actualmente, se están haciendo los ajustes para que tal curso se pueda colgar en una plataforma para consulta de los interesados, y se espera diseñar un manual ABC sobre transición justa y empleos verdes, aprovechando el material de tal curso de formación.

1.2.2.9 Economía Naranja. El Gobierno actual, en consonancia con la ley 1955 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 - PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD, estableció como propósito, el fortalecimiento del sector a través de la ley naranja 1834 de 2017, la cual determina la participación articulada de diferentes entidades que permitan el fortalecimiento, preparación y

crecimiento de Colombia, a través del mejoramiento de la industria creativa a partir de diferentes estrategias, que ayuden a consolidar la Economía Naranja como un sector estratégico de la economía colombiana y que logre impulsar el desarrollo sostenible. Tan es así que, la realidad indica que la participación de los sectores culturales y creativos aumenta año tras año en la torta de la productividad mundial; además es claro que, la cultura en sí misma, es un motor fundamental de la economía, y que conceptos como el arte, la tecnología, la ciencia y la creatividad, le entregan múltiples beneficios a la sociedad; más aún, en un país como Colombia, vibrante de emprendimientos creativos y con una riqueza cultural inusitada. Las Estrategias para el desarrollo de la Economía Naranja, se enmarcan en 7 líneas. Estas son: Información; Institucional; Infraestructura; Industria; Integración; Inclusión e Inspiración.

El Ministerio del Trabajo como parte integrante y activa del Gobierno Nacional, en desarrollo de sus objetivos y funciones legales (Decreto 4108 de 2011), tiene a cargo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, así mismo, formula estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones. Por lo que, en cumplimiento de gran parte de estos deberes ministeriales, el Plan para el Trabajo Decente en el Sector Creativo y Cultural 2020-2025 es un objetivo en el que ya se está trabajando en pro de la mejora de las condiciones laborales. Por tanto, la participación del Ministerio del Trabajo se materializa en 3 de estas líneas, a saber: Información, Industria e Inclusión y estas líneas se vienen desarrollando mediante la realización de mesas de trabajo que contemplan entre otras, las siguientes acciones: la medición del impacto de la economía naranja en el empleo (mesa de información), la promoción de la cultura de formalización en el sector naranja (mesa de industria) y la identificación y cierre de brechas de capital humano y el posicionamiento del Servicios Público de Empleo como herramienta de gestión empresarial en la economía naranja (mesa de inclusión). Apuestas dadas en el sector naranja que, se han formalizado en el Ministerio del Trabajo a través de la Política de Promoción del Empleo Formal, así:

- Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo.
- Ampliar e impulsar el SPE para la inclusión laboral.
- Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial.
- Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social.

En la misma línea, el Ministerio firmó el Convenio Interadministrativo No. 586 de 2018 con el Ministerio de Cultura (2972 para ellos) con el fin de fomentar el trabajo decente y valorar el potencial de la economía creativa y cultural.

Por otro lado, teniendo en cuenta la creación y reglamentación del Consejo Nacional de Economía Naranja (Decreto 1935 de 2018), se ha venido trabajando bajo el liderazgo del Ministerio de Cultura, y en articulación con las entidades que componen tal Consejo en la estructuración de la matriz de Plan de Acción y Seguimiento de la Economía Naranja. Así, al interior de mesas de trabajo, comités técnicos y sesiones formales de tal Consejo, se establecieron compromisos para cada una de las entidades involucradas, y según las 7 íes de la Ley Naranja descritas en párrafos anteriores. El Ministerio del Trabajo, se incorporó en 3 acciones puntuales bajo la línea de inclusión, configuradas bajo los siguientes numerales:

- 5.2. Alistamiento para el piloto de reconocimiento de aprendizajes previos de acuerdo con la reglamentación del Ministerio del Trabajo.
- 5.3. Implementación de la metodología de análisis de brechas de capital humano en los segmentos del campo cultural relativos a la economía naranja.
- 8.1. Acompañamiento a la construcción del lineamiento y seguimiento a la implementación del Plan de Trabajo Decente para el sector creativo y cultural

Cada uno de estos compromisos contiene su propia forma de medición (indicador) y recursos distribuidos entre el 2020 y el 2022. Además, cada una es liderado al interior del Ministerio así: La acción 5.2. se establece bajo el liderazgo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo; la acción 5.3. está a cargo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral y la acción 8.1. está liderada por el Grupo Interno de Políticas Activas de Empleo de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar. Aclarando que, las 3 se desarrollan en conjunto con diversas áreas del Ministerio de Cultura y con otras entidades del Consejo nacional de Economía Naranja. Desde la estrategia de Economía Naranja, en el SENA se ha venido realizando el ejercicio de la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones dirigido a las industrias creativas, culturales e innovadoras a través de los catálogos de cualificación cargado en la página Colombia Aprende del Ministerio de Educación Nacional, y a su vez se ha iniciado un análisis de las estructuras de cualificación asociados al Área de Cualificación AVEM / Audiovisuales, Artes Escénicas y Música, Área de economía naranja: Industrias Culturales.

En el banco de oportunidades del SENA, para el desarrollo de habilidades y destrezas en los colombianos en las diferentes industrias se pueden destacar, industrias gráficas, de videojuegos, audiovisual, gastronómica, turística, escénicas, musicales, entre otras importantes para fortalecer el emprendimiento del país. En formación para las industrias creativas, culturales e innovadoras se resalta la ampliación de la oferta formación titulada y complementaria de economía asociada al sector, otorgando 482.319 cupos en 2018, 744.021 cupos en 2019, 649.239 cupos en 2020, 1.025.121 cupos en 2021, lo que representa una inversión total de \$ 1'377.544'670.749 durante lo corrido en el periodo de gobierno.

La estrategia de economía naranja viene ofertando de manera regular formación titulada y complementaria con el propósito de fortalecer las industrias culturales, creativas y otras asociadas a la política nacional de economía naranja. En el año 2022, se ha ofertado a corte de 30 de abril un total de 389.770 cupos en programas de economía naranja. A continuación, se presenta la ejecución de la estrategia durante el cuatrienio 2018-2021 y 2022:

Tabla 5. Avance de la estrategia de economía naranja 2018-2022.

Año	Cupos proyectados	Cupos ejecutados	Costo estimado
2018	N.A.	482.319	\$ 281.576'000.000
2019	N.A.	744.021	\$ 405.239'000.000
2020	N.A.	649.239	\$ 378.276'000.000
2021	1'300.000	1'025.121	\$ 311'959.670.749
2022	1'350.000	389.770	\$ 182.767.445.864

Fuente: SENA Dirección de Formación Profesional Integral

Desde la estrategia, para las vigencias 2021 y 2022 se encuentra un compromiso de formar en el sector a 400.000 jóvenes entre los 14 y 28 años. Los cupos de formación complementaria ofertados durante el año 2021 fueron 400.000, de ellos se ejecutaron 432.880 y con un costo estimado de \$48.496'712.473. Durante el año 2022, se proyectaron 400.000 cupos y se han ejecutado 136.718 con un costo estimado de \$18.832.456.937.

Por medio de la caracterización de los contenidos curriculares se logró identificar un total de 801 programas de economía naranja reportados al 24 de abril del 2022. El proceso de segmentación se realiza a través del análisis de las NSCL y NCL relacionadas a la Economía Naranja y se revisan elementos del contenido curricular como: denominación, justificación y conocimientos de proceso. Según el catálogo de formación en economía naranja los 801 programas, se encuentran distribuidos de la siguiente manera: auxiliar 6; complementaria virtual 77; curso especial 598; especialización tecnológica 13; operario 4; profundización técnica 9; técnico 61 y tecnólogo 33.

1.2.2.10. Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE). Tiene como fin apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. Facilita el acceso a capital semilla al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas. Se ha convertido en el programa de capital semilla para emprendimiento más importante de América Latina. Los principales logros durante el período julio de 2021 a abril del 2022, fueron los siguientes:

Tabla 6 Logros Fondo Emprender

Fondo Emprender	2021	julio 2021-abril 2022
Empresas Creadas por el Fondo Emprender	1.433	1.504
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	6.770	7.019

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

Como principales logros entre julio 1 del 2021– abril 30 del 2022 se destacan:

- Creación de 1.504 empresas las cuales han impactado de manera importante los sectores económicos: el 35% Industrias Manufactureras, 25% Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca, 11%, Alojamiento y Servicios de Comida y el 8% Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas. Lanzamiento de 46 convocatorias a nivel nacional con un presupuesto de \$ 99.447.618.782; de las cuales el 97.83% corresponde a convocatorias cerradas (Entes Adherentes) y el 2.17% convocatorias nacionales (recursos Fondo Emprender).
- Como un capítulo especial de Economía Naranja, se logró la aprobación de \$ 17.943.796.971 de capital semilla para la creación de 227 nuevas empresas por medio de la convocatoria No 81 de la economía naranja, con lo cual se generaron más de 1.000 empleos en el país, impactando los siguientes sectores económicos: el 23 % Industrias Manufactureras, 19% Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, 18% Información y Comunicaciones y el 17% Alojamiento y Servicios de Comida.
- Financiación a 1.504 iniciativas empresariales con recursos asignados por \$ 122.639.354.250, con los cuales se espera generar más de 7.019 empleos potenciales, siendo las regionales más destacadas Antioquia con la generación de 878 empleos, Bogotá D.C. 644 empleos, Boyacá con 453 empleos, Huila 445 empleos y Valle del Cauca 426 empleos.
- Dentro del impacto a las regionales con referencia a la creación de empresas, las 5 regionales a las que más se le han aprobado planes son: 12% Antioquia, 10% Bogotá D.C., 7% Boyacá, 6% Huila, 5% Santander y 6% Valle del Cauca.

- Lanzamiento de 55 convocatorias cerradas con un presupuesto de \$100.820.587.982, de los cuales \$ 62.949.758.288 corresponde al aporte Fondo Emprender y \$ 37.870.829.694 aporte del ente territorial.
- Lanzamiento de 3 convocatorias nacionales (mujeres, economía naranja, jóvenes), con un presupuesto de \$ 30.000.000.000.
- Aprobación de \$ 38.909.431.020 de capital semilla para la creación de 483 nuevas empresas de economía naranja, las cuales se espera generen más de 2.200 empleos en el país

En Formulación.

- Atención virtual para los emprendedores en las diferentes actividades de la ruta de emprendimientos.
- Desarrollo de competencias al equipo nacional que acompaña a los emprendedores con herramientas digitales (LinkedIn) y formación con Universidad Nacional y Universidad Distrital

En Evaluación.

- Diseño del modelo de acreditación de manera automatizada
- Evaluación del 100% de las convocatorias a través de Inteligencia artificial (IA)
- Ajustes a RODOLFO evalúa y acredita

En Acompañamiento en la puesta en marcha.

- Acompañar la implementación de protocolos sanitarios y de bio-seguridad a las iniciativas.
- Identificación de los municipios NO – COVID para revisar opciones de apertura y/o reactivación económica por parte de las autoridades locales.
- Acompañamiento para la virtualización de los servicios, eventos de mercadeo y cumplimiento de contrapartidas.
- Especial énfasis a los proyectos del sector hoteles, restaurantes y turismo que estaban en ejecución: Promover la generación de capacidad instalada.

En la Línea Crecer.

- Estructuración de la nueva línea de servicio del Fondo Emprender, que busca financiar iniciativas (capital de trabajo) a empresarios de los programas Fondo Emprender, Sena Emprender Rural, Fortalecimiento Empresarial a través de recursos reembolsables. La Línea Crecer tiene un presupuesto de \$60.000.000.000 de pesos, a la fecha 28 empresarios han accedido a los recursos de capital semilla reembolsable.

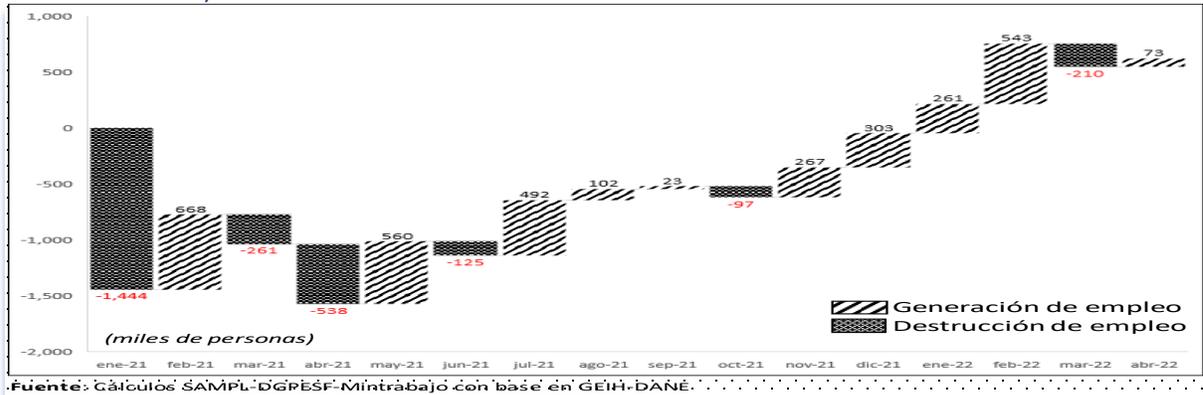
1.2.2.11 Reactivación y demanda laboral. Evolución de la recuperación sectorial del empleo. El mercado laboral colombiano durante el segundo semestre del 2021 presentó una constante, aunque lenta recuperación. Los factores que incidieron en este proceso fueron el avance del plan nacional de vacunación, la recuperación del consumo de los hogares y el dinamismo generado por los días sin IVA que recuperaron el consumo durante el cuarto trimestre del año. Esto permitió que la tasa de desempleo nacional en diciembre se ubicara en el 11,1% y la anual en el 13,8%.

En el periodo enero-abril de 2022 el mercado laboral a nivel nacional mostró una recuperación significativa, con una generación de 1 millón 724 mil empleos y, el desempleo, por su parte, tuvo una reducción de 592 mil personas. De esta manera, la tasa de ocupación se incrementó en 3,7 puntos porcentuales, al pasar del 51,7% en el periodo enero-abril de 2021 al 55,4% en similar periodo del 2022.

Al analizar las cifras desestacionalizadas de la población ocupada durante el periodo enero de 2021 y abril de 2022, se observa una recuperación sostenida, aunque moderada en concordancia con el

crecimiento de la economía colombiana. De acuerdo con las cifras desestacionalizadas presentadas por el DANE, entre enero de 2021 y abril de 2022 se generaron 3 millones 293 mil empleos y el porcentaje de recuperación del empleo frente a su nivel prepandemia (2019) fue del 93,4%.

Gráfica 4. Comportamiento de la generación y destrucción de empleos marzo 2020-abril 2022 (cifras desestacionalizadas)



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

En relación con el proceso de recuperación del empleo frente a su nivel prepandemia (2019), se observa que, en el 2021, especialmente a partir del segundo semestre, los porcentajes de recuperación estuvieron por encima del 92%. Y solamente en abril de 2022 dicho porcentaje se ubicó por encima del 100%, es decir, que además de recuperar el nivel de ocupación de abril de 2019 se generaron nuevos empleos.

Gráfica 5. Porcentaje de recuperación del empleo con respecto a su nivel de prepandemia (2019), enero 2021-abril 2022 (cifras desestacionalizadas)



Al analizar el empleo sectorial, durante el periodo enero-marzo 2022 en relación con similar periodo del 2021 se observó una generación positiva de 1 millón 565 mil empleos, concentrados especialmente en cinco sectores (industria, comercio, transporte, actividades artísticas y alojamiento y servicios de comida). En estos sectores, se generaron 1 millón 90 mil empleos (69,7% del total de empleos generados); los sectores menos dinámicos fueron actividades inmobiliarias e información y comunicaciones con una generación de 42 mil empleos.

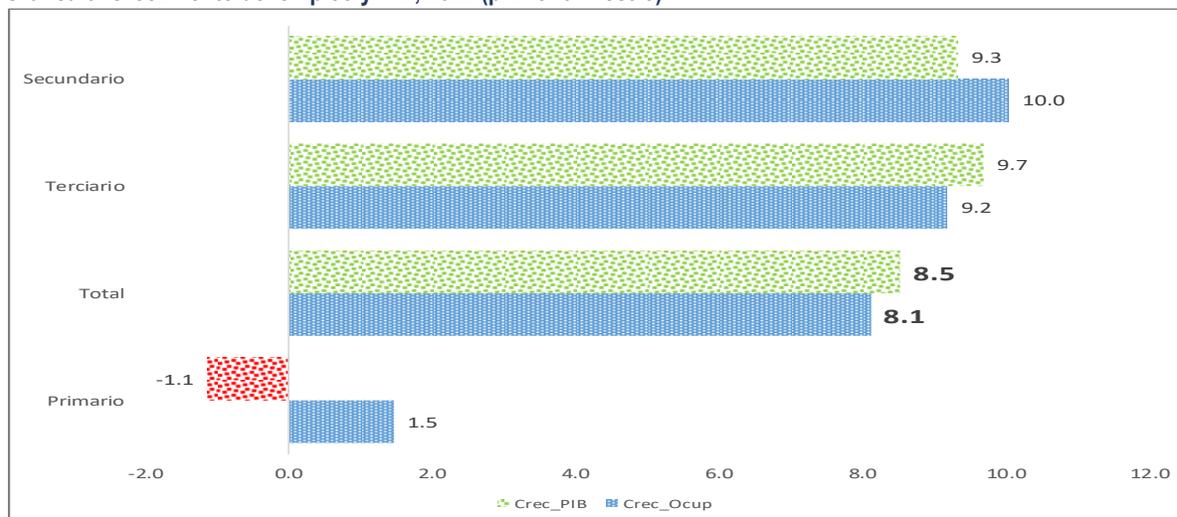
Tabla 7. Dinámica de recuperación sectorial del empleo total nacional (promedio del periodo enero-marzo 2022 con relación a similar periodo del 2021)

Sectores económicos	2021-2022			Promedio 2021-2022
	Enero	Febrero	Marzo	
Ocupados Total Nacional	1,590,207	1,519,218	1,585,474	1,564,966
Industria	198,434	213,977	466,115	292,842
Comercio y reparación de vehículos	327,229	294,936	206,266	276,144
Transporte y almacenamiento	191,480	144,253	264,226	199,986
Actividades artísticas y de servicios	120,866	230,903	158,616	170,128
Alojamiento y servicios de comida	97,012	148,728	208,175	151,305
Servicios Públicos	236,584	32,938	121,606	130,376
Administración pública	68,096	-80,105	303,500	97,164
Actividades profesionales y administrativas	220,947	78,265	-20,065	93,049
Construcción	138,095	222,724	-198,962	53,952
Actividades financieras y de seguros	54,766	70,424	30,199	51,796
Agropecuario	-94,092	134,998	95,023	45,310
Actividades inmobiliarias	52,753	27,497	25,830	35,360
Información y comunicaciones	-687	33,118	-13,123	6,436
No informa	-21,276	-33,438	-61,932	-38,882

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo con base en GEIH-DANE

Este crecimiento de la demanda de empleo está en correspondencia con el comportamiento de la economía colombiana durante el primer trimestre del 2022. Durante este periodo la economía colombiana creció en 8,5%, superior al registrado en 2021 (0,9%), por su parte, el empleo a nivel nacional creció en 8,1%.

Gráfica 6. Crecimiento del empleo y PIB, 2022 (primer trimestre)



Fuente: DANE-Cuentas Nacionales y GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Los sectores económicos dinamizadores del mercado interno, tales como el secundario y terciario contribuyeron con 1,8 pp. y 6,6 pp. al crecimiento de la economía y tuvieron una contribución de 1,8 pp. y 6,2 pp. en la generación de empleo. En este punto es importante resaltar que estos dos sectores contribuyen, aproximadamente, con el 87% del total de los ocupados a nivel nacional. Por otra parte, el sector primario, a pesar de contribuir negativamente al crecimiento económico (-0,1 pp.) tuvo un comportamiento positivo en la generación de empleo, con una contribución de 0,2 pp. y una generación neta de 45 mil empleos.

1.3 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013

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 que enfrentan los trabajadores y así facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral. Durante la vigencia 2021 y lo corrido de 2022, a través del artículo 6 del Decreto 488 de 2020 (Medidas laborales en el estado de emergencia económica, social y ecológica) se adicionó una transferencia económica por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV a los beneficios otorgados por la Ley 1636 de 2013, los cuales son financiados por los aportes parafiscales del 4% del Sistema de Subsidio Familiar.

El Mecanismo de Protección al Cesante es operado y financiado por las 43 Cajas de Compensación Familiar en todo el territorio nacional. Los beneficiarios son los trabajadores dependientes e independientes cesantes categoría A y B de los sectores público y privado que hayan aportado a las Cajas de Compensación Familiar por lo menos 12 meses continuos o discontinuos en los últimos cinco (5) años.

Teniendo en cuenta que el número de inscritos sobrepasó la capacidad de las Cajas de Compensación Familiar e hizo evidente el agotamiento de recursos. Por tal motivo a través del Decreto Legislativo 770 de 2020 se modificó la temporalidad de la entrega de los beneficios determinados en la Ley 1636 de 2013. En este sentido, se disminuyó de seis (6) meses a tres (3) el pago del aporte a Seguridad Social en Salud y Pensión, así como la cuota monetaria del sistema. Lo anterior con el objetivo de lograr una mayor cobertura de los beneficiarios, ante los efectos sobre el empleo, de las medidas adoptadas para la contención de la propagación del virus COVID-19.

En el marco de los beneficios económicos de la emergencia económica, social y ecológica del Decreto 488 de 2020, entre julio y diciembre de 2021 y lo transcurrido de la vigencia 2022, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de beneficios económicos a 145.600 personas por valor de \$271.619 millones, como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 8. Pagos para beneficios económicos emergencia económica, social y ecológica Decreto 488 de 2020

Tipo de aporte	2021 (julio-diciembre)		2022- (enero-abril)		Total, Periodo	
	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)
Asignación pagos para beneficios económicos emergencia económica, social y ecológica Decreto 488 de 2020	95.425	170.671.987.563	50.175	100.947.216.086	145.600	271.619.203.649

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Aplicativo SIGER – SIREVAC. Superintendencias Delegada para la Gestión –

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

Reconocimientos económicos FOSFEC. En el marco de los reconocimientos económicos de FOSFEC, entre julio y diciembre de 2021 y lo transcurrido de la vigencia 2022, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud a 145.077 personas, el pago de aportes a pensión a 144.509 personas, el pago de cuota monetaria a 80.449 personas, como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 9 . Pagos Aportes en Salud, Pensión, Cuota Monetaria y Bonos de Alimentación-FOSFEC

Tipo de aporte	2021 (julio-diciembre)		2022- (enero-abril)		Total, Periodo	
	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	94.634	32.224.313.889	50.443	19.835.346.573	145.077	52.059.660.462
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	94.240	41.435.563.807	50.269	25.290.239.912	144.509	66.725.803.719
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	52.294	9.718.027.301	28.155	5.888.812.159	80.449	15.606.839.460

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Aplicativo SIGER – SIREVAC. Superintendencias Delegada para la Gestión –

Nota: Las cifras sufren modificaciones en razón a los recargues de información realizados por las Corporaciones en cumplimiento de instrucciones de esta Superintendencia derivadas de nuestro ejercicio de inspección y vigilancia.

1.3.1 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. La operación del Mecanismo de Protección al Cesante se realiza a través de las Cajas de Compensación Familiar, que financian desde los recursos parafiscales del Sistema de Subsidio Familiar el Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), encargado de las prestaciones económicas definidas por la normatividad y los servicios de capacitación. La Ley 1636 de 2013 en el artículo 3º de campo de aplicación estableció que “todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación laboral” (artículo 3 Ley 1636 de 2013).

Estas personas que cumplan los requisitos de haber aportado al Sistema de Subsidio Familiar tuvieron como beneficio el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones como ingreso base de cotización (IBC) un salario mínimo mensual legal vigente, la cuota monetaria del Sistema de Subsidio Familiar por cada persona a cargo (si aplica para ser beneficiario) por un periodo de 6 meses, además de recibir capacitación para la reinserción laboral. Para el año 2021 se benefician 139.483 personas, por un valor de \$417.252.657.433 y para el año 2022 hasta el mes de febrero se han beneficiado 20.750 personas, por un valor de \$55.272.897.673.

Tabla 10. Recursos distribuidos durante el periodo 2020 a febrero 2022

Decreto	Beneficiados	Montos entregados por Resolución a las CCF
Decreto 488 de 2020	101.383	279.251.081.413
Decreto 770 de 2020	134.489	258.239.402.452
Decreto 553 Resolución 1605 (2020) FOME	21.081	55.000.000.000
Decreto 801 Resolución 2121 (oct a dic 2020)	92.342	62.933.280.000
Decreto 801 Resolución 2704 (dic. 2020 a febrero 2021)	26.970	14.155.680.000
Nuevas postulaciones Decreto 770 de 2020 (enero a diciembre 2021)	139.483	417.252.657.433
Nuevas postulaciones Decreto 770 de 2020 (enero a febrero 2022)	20.750	55.272.897.673
Total	536.498	\$ 1.142.104.998.971

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar,.

1.4 Diagnóstico del mercado laboral. Dinámica del mercado laboral en el último año.

PARTICIPACIÓN LABORAL⁴

Total, nacional. Para el mes de abril de 2022 la fuerza de trabajo en el total nacional aumentó en un millón 341 mil personas, esto junto con el aumento de la tasa global de participación laboral en 2,6 p.p., al pasar de 61% en abril de 2021 a 63,6% para abril de 2022.

Gráfica 7 Tasa global de participación 2021-2022



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección Del Empleo y el Subsidio familiar

Gráfica 8. Fuerza de trabajo 2021-2022



cifras en miles

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Trece principales áreas metropolitanas-AM⁵. La tasa global de participación en las 13 principales áreas metropolitanas se ubicó en 65,6%, con un aumento de 2,5 pp frente al mismo mes de 2021, cuando esta se ubicaba en 63,4%. La fuerza de trabajo mostró un aumento de 512 mil personas, ubicándose en 11 millones 681 mil.

⁴ La participación laboral mide disponibilidad de la fuerza de trabajo, es decir la oferta laboral, y se conforma de las personas ocupadas más aquellas que están buscando empleo y se encuentran desocupadas.

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

Gráfica 9 Tasa global de participación 2021-2022



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección Del Empleo y el Subsidio familiar

Gráfica 10. Fuerza de trabajo 2021-2022



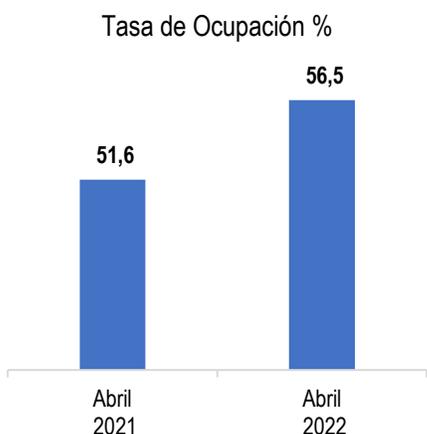
cifras en miles

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

OCUPACIÓN

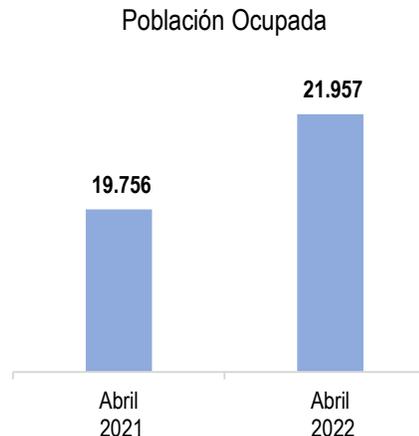
Total, nacional. Para el mes de abril de 2022 se estima que hubo 21 millones 957 mil de ocupados, dos millones 201 mil ocupados más respecto a abril de 2021 cuando se presentaban 19 millones 756 mil ocupados. En este sentido la tasa de ocupación presentó un aumento en abril de 2022 ubicándose en 56,5%, frente al 51,6% de abril de 2021.

Gráfica 11 Tasa global de ocupación 2021-2022



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección Del Empleo y el Subsidio familiar

Gráfica 12. Población ocupada 2021-2022



cifras en miles

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Trece principales áreas metropolitanas-AM. En las 13 principales áreas metropolitanas la tasa de ocupación presentó un aumento de 5,8 pp respecto al 52,4% de abril de 2021 ubicándose en 58,2% en abril 2022. Es una buena señal de recuperación que se ve reflejada en un aumento significativo de los ocupados en un millón 165 mil personas, llegando al nivel de 10 millones 390 mil personas ocupadas en las 13 A.M, este aumento corresponde a un 52,9% del aumento del total nacional.

Gráfica 13 Tasa de ocupación 2021-2022



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección Del Empleo y el Subsidio familiar

Gráfica 14. Población ocupada 2021-2022



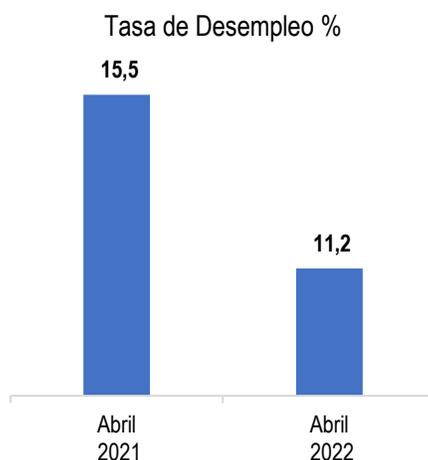
cifras en miles

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

DESEMPLEO

Total, nacional. La tasa de desempleo presentó una reducción de 4,3 p.p. frente al mismo mes de abril de 2021 (15,5%) ubicándose así en 11,2%. El mes de abril registró un total de 2 millones 761 mil desocupados, 860 mil menos que el mismo mes del año anterior cuando se registraban 3 millones 621 mil.

Gráfica 15 Tasa de desempleo 2021-2022



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección Del Empleo y el Subsidio familiar

Gráfica 16. Población desocupada 2021-2022

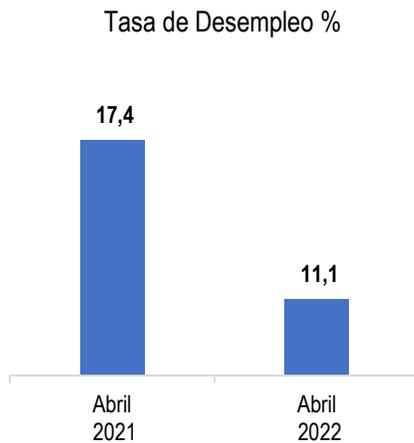


cifras en miles

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Trece principales áreas metropolitanas-AM. La tasa de desempleo presentó una reducción de 6,3 p.p. respecto al mismo mes de 2021 (17,4%) y se ubicó en 11,1%. Esta reducción de la tasa de desempleo se acompaña de una reducción del número de desocupados en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas de 653 mil personas. Las 13 AM registran un millón 291 mil desocupados.

Gráfica 17 Tasa de desempleo 2021-2022



Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Gráfica 18. Población desocupada 2021-2022



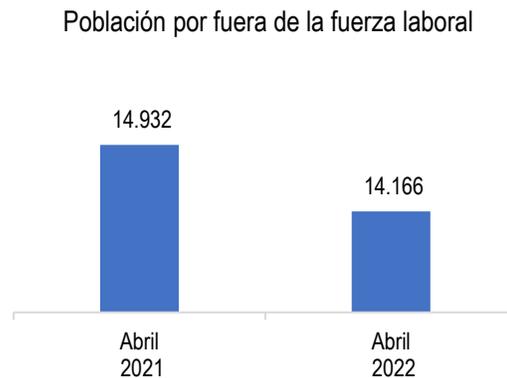
cifras en miles

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

POBLACIÓN POR FUERA DE LA FUERZA DE TRABAJO

Total, nacional. Para abril de 2022 la población por fuera de la fuerza de trabajo se redujo en el total nacional en 766 mil personas comparando con abril de 2021. Esta reducción contrasta con el aumento de la fuerza de trabajo y las mayores oportunidades de empleo que se presentan para el presente año.

Gráfica 19 Población por fuera de la fuerza laboral 2021-2022



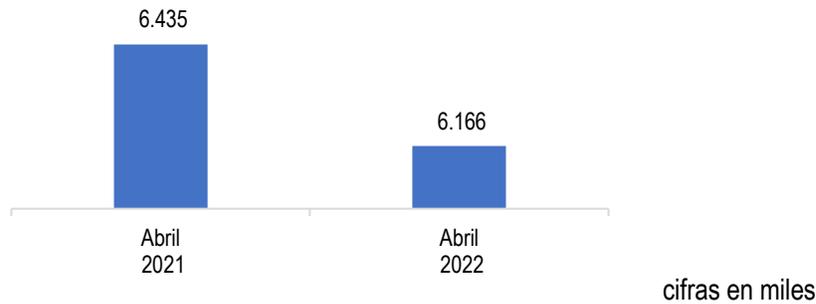
cifras en miles

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Trece principales áreas metropolitanas-AM. La población por fuera de la fuerza de trabajo en las 13 principales áreas metropolitanas presentó una reducción de 269 mil personas, esto equivale a un 35,1% de la reducción que hubo en el total nacional.

Gráfica 20 Población por fuera de la fuerza laboral 2021-2022

Población por fuera de la fuerza laboral



Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

Tabla 11. Principales indicadores del mercado laboral Total Nacional

	Abril 2021	Abril 2022	Variación 2021-2022	
Tasa global de participación%	61.0	63.6	2.6	▲
Tasa de ocupación %	51.6	56.5	4.9	▲
Tasa de desempleo%	15.5	11.2	-4.3	▼
% de población fuera de la fuerza laboral	39.0	36.4	-2.6	▼
Cifras en miles				
Población en edad de trabajar	38.309	38.884	575	▲
Fuerza de trabajo	23.377	24.718	1.341	▲
Población ocupada	19.756	21.957	2.201	▲
Población desocupada	3.621	2.761	-860	▼
Población por fuera de la fuerza laboral	14.932	14.166	-766	▼

Fuente. DANE-GEIH

Tabla 12. Principales indicadores del mercado laboral Total 13 ciudades y áreas metropolitanas

	Abril 2021	Abril 2022	Variación 2021-2022	
Tasa global de participación%	63.4	65.5	2.1	▲
Tasa de ocupación %	52.4	58.2	5.8	▲
Tasa de desempleo%	17.4	11.1	-6.3	▼
% de población fuera de la fuerza laboral	36.6	34.5	-2.1	▼
Cifras en miles				
Población en edad de trabajar	17.604	17.847	243	▲
Fuerza de trabajo	11.169	11.681	512	▲
Población ocupada	9.225	10.390	1.165	▲
Población desocupada	1.944	1.291	-653	▼
Población por fuera de la fuerza laboral	6.435	6.166	-269	▼

Fuente. DANE-GEIH

Cabeceras. Para abril de 2022 las cabeceras o zonas urbanas, la tasa global de participación aumentó en 2,5pp alcanzando un 64,3%, con un aumento de la fuerza de trabajo de un millón 73 mil personas, un 80% del aumento del total nacional. La ocupación aumentó en un millón 882 mil personas y los desocupados se redujeron en 808 mil personas. La tasa de desempleo para las zonas urbanas se ubicó en 12%, con una reducción de 5pp frente a abril de 2021 cuando se ubicaba en 17%.

Tabla 13. Principales indicadores del mercado laboral Cabeceras

	Abril 2021	Abril 2022	Variación 2021-2022	
Tasa global de participación%	61.8	64.3	2.5	
Tasa de ocupación %	51.3	56.6	5.3	
Tasa de desempleo%	17.0	12.0	-5.0	
% de población fuera de la fuerza laboral	38.2	35.7	-2.5	
Cifras en miles				
Población en edad de trabajar	30.017	30.525	508	
Fuerza de trabajo	18.563	19.636	1.073	
Población ocupada	15.402	17.284	1.882	
Población desocupada	3.161	2.353	-808	
Población por fuera de la fuerza laboral	11.454	10.889	-565	

Fuente. DANE-GEIH

Centros poblados y rural disperso. Para las zonas rurales, la fuerza de trabajo aumentó en 268 mil personas, así mismo la TGP aumentó en 2,7pp alcanzando un 60,8%. La tasa de ocupación aumentó en 3,4 p.p. y así mismo el número de ocupados aumentó 319 mil personas. La tasa de desempleo en las zonas rurales se ubicó en 8% presentando una reducción de 1,5pp frente a abril de 2021, con una reducción en el número de desocupados de 52 mil personas.

Tabla 14. Principales indicadores del mercado laboral Centros poblados y rural disperso

	Abril 2021	Abril 2022	Variación 2021-2022	
Tasa global de participación%	58.1	60.8	2.7	
Tasa de ocupación %	52.5	55.9	3.4	
Tasa de desempleo%	9.5	8.0	-1.5	
% de población fuera de la fuerza laboral	41.9	39.2	-2.7	
Cifras en miles				
Población en edad de trabajar	8.292	8.359	67	
Fuerza de trabajo	4.814	5.082	268	
Población ocupada	4.355	4.674	319	
Población desocupada	459.	408	-52	
Población por fuera de la fuerza laboral	3.478	3.278	-200	

Fuente. DANE-GEIH

Comportamiento de los Sectores Económicos. Para el mes de abril de 2022 todas las actividades económicas que presentaron un aumento en el número de ocupados, las que más aumentaron fueron: Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios con 359 mil ocupados más, Comercio y reparación de vehículos con 335 mil ocupados más y Transporte y almacenamiento con 303 mil ocupados más. Las que menos aumentaron fueron: Construcción con solo 15 mil ocupados más, Actividades financieras y de seguros 24 mil ocupados más y Suministro de Electricidad Gas y Agua con 33 mil.

Tabla 15. Variación de Ocupados por sector económico para el mes de abril 2022 cifras en miles

Rama de actividad económica	Abril 2021	Abril 2022	variación
Ocupados total nacional	19.756	21.957	2.201
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades servicios	1.431	1.790	359
Comercio y reparación de vehículos	3.663	3.997	335
Transporte y almacenamiento	1.335	1.638	303
Industria manufacturera	2.081	2.382	301

Rama de actividad económica	Abril 2021	Abril 2022	variación
Alojamiento y servicios de comida	1.247	1.525	278
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2.908	3.081	172
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.600	1.729	129
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.596	2.682	86
Actividades inmobiliarias	144	223	79
Información y comunicaciones	341	418	77
Suministro de electricidad, gas y agua	553	586	33
Actividades financieras y de seguros	354	379	24
Construcción	1.501	1.526	14
No informa	2	10	9

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Situación del desempleo en 23 ciudades y áreas metropolitanas. En el período febrero a abril de 2022, las cinco ciudades con tasa de desempleo más alta fueron: i) Quibdó 21,9, ii) Valledupar 16.1, iii) Ibagué 15.1, iv) Florencia 14.7 y v) Montería 14.5. De otra parte, en este mismo trimestre febrero a abril, las cinco ciudades con tasa de desempleo más bajas fueron: i) Bucaramanga, área metropolitana 9.2, ii) Villavicencio 1.06, iii) Armenia 10.6, iv) Cartagena 10.9 y v) Medellín área metropolitana 11.1.

1.5 Análisis y monitoreo del mercado laboral

La Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, a través de la Red Ormet, realiza investigaciones y seguimiento al mercado del trabajo en las diversas regiones del país, diseña y elabora investigaciones o insumos necesarios para la formulación y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos en materia de trabajo y empleo en los diferentes sectores de la economía y en las temáticas del mercado laboral, a nivel nacional, regional y local.

1.5.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET. Es un espacio de intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado del trabajo del país y sus regiones, útil para la toma de decisiones de los actores que participan en el mercado de trabajo. Los Ormet son una Unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales, y están conformados en su mayoría por entidades Públicas y Privadas, como: Universidades, Cámaras de Comercio, Alcaldías, Gobernaciones, Cajas de Compensación, organizaciones gremiales, La Andi, Fenalco, organizaciones de trabajadores y del sector privado de microempresarios. Actualmente la Red Ormet cuenta con 35 Ormet constituidos, así: 32 Ormet departamentales, 2 Ormet regionales y el Ormet de Bogotá. Así mismo, el Ormet de Norte de Santander cuenta con el Centro Subregional de Ocaña, el Ormet Antioquia con el Centro Subregional de Urabá y el Ormet del Valle del Cauca cuenta con el Centro Subregional de Buenaventura, como se aprecia en la Tabla siguiente:

Tabla 16. Presencia Nacional de la Red Ormet por Regiones

Región Pacífico	Región Caribe	Región Seaflower	Región Centro
Valle del Cauca Cauca Chocó, Nariño	Atlántico, Bolívar Cesar, Córdoba, Sucre La Guajira, Magdalena	Archipiélago de San Andrés, Providencia Y Santa Catalina	Bogotá D.C, Huila Cundinamarca, Tolima Magdalena Centro
Región Santanderes	Región Amazonía	Región Eje Cafetero Y Antioquia	Región Llanos/ Orinoquia
Norte de Santander Santander Magdalena medio	Putumayo, Guaviare Vaupés, Caquetá Guainía, Amazonas	Antioquia Caldas, Quindío Risaralda	Casanare Arauca, Meta Vichada

Fuente: Ministerio del Trabajo. Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral –.

Análisis, Monitoreo y Prospectiva del Mercado Laboral. En el periodo de 2020 a 2021, periodo afectado por el surgimiento de la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid 19, en el que la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral vio seriamente disminuido su presupuesto y fue necesario ajustar la programación realizada, sin embargo ha logrado los resultados que se mencionan a continuación:

Mercado laboral. Ante la Emergencia Sanitaria por el Covid 19, se realizó el seguimiento a los efectos causados por la emergencia en el mercado del trabajo, para conocer el impacto laboral en diversos sectores y regiones del país, con el fin de orientar la toma de decisiones a nivel local, departamental y nacional a través de los estudios o investigaciones realizadas en dos regiones: San Andrés Islas, especialmente afectada en el turismo y el departamento del Huila con afectación especial en el sector de comercio. En el Ormet de San Andrés se realizó el estudio Efectos del COVID-19 en el Mercado de Trabajo en el sector turismo en la Isla de San Andrés 2020 y en el Ormet Huila el estudio Impacto del Covid - 19 en el Mercado Laboral del Municipio de Neiva.

Estrategia de Análisis y Seguimiento al Mercado Laboral. La implementación de la metodología de la Estrategia de Análisis y Seguimiento al Mercado de Trabajo EAS permitirá identificar los potenciales ejercicios de levantamiento de información e indicadores que son necesarios para que las entidades de carácter local, departamental o nacional del ecosistema de empleo puedan generar y disponer de información relevante del mercado laboral en los departamentos que tradicionalmente no tienen datos robustos en materia de empleo. Este aspecto es pertinente para los tomadores de decisiones del territorio con el fin de contribuir al diseño de las políticas públicas que contribuyan a la generación del empleo y el emprendimiento. Durante el año 2021 también se ha avanzado en la socialización y difusión de estudios e investigaciones realizadas por la Red Ormet, en publicaciones como el boletín de “El Observador Regional” entre los cuales se encuentran:

- Ormet Huila. "Impacto del Covid - 19 en el Mercado Laboral del Municipio de Neiva".
- Ormet San Andrés. "Efectos del COVID-19 en el Mercado de Trabajo en el sector turismo en la Isla de San Andrés 2020.
- Ormet Norte de Santander. Identificación de brechas de capital humano en Norte de Santander para el sector arcillas en el año 2019.
- Ormet Cundinamarca. Identificación de brechas de capital humano en la ciudad de Bogotá para el sector BPO en el año 2019, con la entrega de resultados en el año 2020.
- Ormet Atlántico. Identificación y medición de brechas de capital humano en el sector construcción en el departamento del Atlántico.
- Ormet Valle del Cauca. Identificación de brechas de capital humano en el sector de cosmética y aseo en el departamento del Valle del Cauca.

Asimismo, también se han realizado espacios de análisis y debate sobre las condiciones del Mercado del Trabajo en Colombia, sus regiones y América Latina, entre ellos el Congreso Internacional de Mercado Laboral “Modelos de desarrollo y desafíos del mercado de trabajo en tiempos de crisis e incertidumbre”, evento virtual realizado el 18 y 19 de noviembre de 2020 y que contó con la participación de conferencistas internacionales del BID, OIT y CEPAL y una amplia participación de investigadores nacionales que presentaron sus ponencias en las siguientes mesas de trabajo, al que se inscribieron 520 personas.

- Mesa I: Modelos alternativos de desarrollo

- Mesa 2: El mercado laboral colombiano ante la pandemia.
- Mesa 3: La brecha de habilidades y el futuro del trabajo en América Latina.

El Congreso Internacional del Mercado Laboral contribuyó a fortalecer las herramientas de análisis y la agenda de investigación del mercado laboral y a la generación de acciones y estrategias para la reactivación y protección del mercado del trabajo en el marco de la coyuntura actual.

Por otro lado, se realizó el encuentro interregional de la Red Ormet teniendo como temática central el desarrollo de una Agenda académica de investigación para la reactivación económica a partir del análisis del impacto de la pandemia en las regiones con énfasis en los grandes centros industriales y comerciales del país. El objetivo central de este encuentro consistió en socializar los análisis y las principales recomendaciones que puedan darse sobre las principales afectaciones sufridas por la pandemia en los Grandes Centros Industriales y Comerciales y las acciones emprendidas para la recuperación económica y el fortalecimiento del mercado del trabajo. Igualmente, se ha avanzado en la articulación interinstitucional con entidades como el Ministerio de Educación, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Sena, Aeronáutica Civil y la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (Onudi), en cuya alianza se han realizado 5 estudios en 2 sectores económicos relacionados con la identificación y medición de brechas de capital humano.

Tabla 17. Estudios realizados por Ormet vigencia 2020 con articulación interinstitucional

Ormet	Estudio /Investigación	Aliados
Ormet Boyacá	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector de Agroquímicas y Pinturas en Bogotá y Medellín y su área Metropolitana. 2020	ONUDI
Ormet Bogotá	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en Bogotá. 2020	Aerocivil
Ormet Meta	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en Villavicencio. 2020	Aerocivil
Ormet Antioquia	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en Medellín. 2020	Aerocivil
Ormet Caldas	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en la Ciudad de Cali y el Departamento del Valle del Cauca. 2020	Aerocivil

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

En conjunto con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo MICT a través de las Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación CRCI y la Red Ormet se ha articulado para realizar la socialización de los resultados de la metodología de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en 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 se 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.

Tabla 18. Socializaciones adelantadas por la Red Ormet con las CRCl y MinCIT 2021

Region	Ormet	Sector y Subsector
Centro: Bogotá- Cundinamarca, Huila y Tolima.	Bogotá	Sector Aeronáutico.
Pacífico: Chocó, Valle, Cauca, Nariño y Putumayo.	Valle del Cauca	Sector Cosmética y Aseo
Eje cafetero y Antioquia: Caldas, Quindío, Risaralda y Antioquia.	Caldas	Sector Turismo

Fuente. Ministerio del Trabajo.Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

Posconflicto y Red Ormet. Atendiendo los compromisos del CONPES 3931, Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP y de la Política de Desarrollo Productivo (PDP) y el documento de acuerdo de paz celebrado entre el Gobierno Nacional y la FARC-EP, identificado como “Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”, el Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, en articulación con la Agencia de la Reincorporación y la Normalización ARN, dentro de la agenda 2021, estableció elaborar los estudios con la implementación de metodologías para el Análisis de las condiciones de Población en proceso de Reincorporación. En desarrollo de este proceso se diseñó la Guía Metodológica para el Análisis de Perfilamiento Ocupacional para Población Reincorporada, para brindar los elementos necesarios que faciliten la intervención del sector trabajo en el marco de los trazadores de paz, identificando las oportunidades de inserción productiva en los diferentes territorios.

Tabla 19. Planeación de estudios relacionados con Conpes 3931 de 2018: Trazador de Paz

Ormet	Propuesta de estudio	Criterio para realización de estudio
Córdoba	Análisis de la dinámica laboral y productiva para el municipio de Tierra Alta	Municipio Priorizado
Magdalena Centro	Análisis de la dinámica laboral y productiva para el municipio de La Dorada	Municipio Priorizado
Norte de Santander	Análisis de perfilamiento ocupacional para población reincorporada	Región con Zona de Reincorporación definida por ARN
Chocó	Análisis de perfilamiento ocupacional para población reincorporada	Región con Zona de Reincorporación definida por ARN
Antioquia	Análisis de perfilamiento ocupacional para población reincorporada	Región con Zona de Reincorporación definida por ARN

Fuente. Ministerio del Trabajo.Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

Articulación con Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. UAEOS. Se ha realizado la socialización de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo. Red Ormet; y transferencia técnica de la Metodología de Análisis de la Dinámica Productiva y Laboral con enfoque Social y Solidario ADPLES, como el fin de fortalecer las capacidades técnicas del equipo de Nivel Central de UAEOS.

Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano. El Ministerio del Trabajo tiene el compromiso de dar continuidad al proceso de identificar las necesidades actuales y futuras de recurso humano y las brechas existentes entre la demanda de capital humano, la oferta laboral y la oferta educativa que se ve reflejada en una desmejora significativa de la productividad, la competitividad y la empleabilidad en los sectores económicos y regiones priorizados, para lo cual se requiere implementar la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano. En la Región centro, específicamente el Ormet Bogotá se ha planteado la propuesta de estudio Análisis de brechas de capital humano para el sector Economía Naranja – Diseño y Publicidad.

Política Migratoria. Con el fin de dar cumplimiento a las directrices emanadas del CONPES 3950 y el Decreto 261 del 1 de marzo del 2021 "Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria", se programó la investigación del Perfilamiento Ocupacional de la población migrante que busca identificar las características socioeconómica y laborales de los migrantes y su participación en el mercado de trabajo, en esta región con alta recepción de migrantes por su ubicación geográfica. En la región Caribe, en el Ormet La Guajira se plantea la propuesta de estudio Análisis de perfilamiento ocupacional para población migrante.

1.5.2 Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política de Trabajo Decente. El Ministerio en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de Junio de 2022, dio continuidad al desarrollo del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial – “PAT” como marco de gestión territorial en la promoción de la concertación y coordinación de acciones intersectoriales e institucionales, cuya población objetivo son las entidades territoriales (departamentos, municipios capitales y municipios adicionalmente priorizados, para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política pública de trabajo decente. Las acciones del programa en el periodo de referencia se enmarcan en tres ejes estratégicos: 1) Asistencia para la formulación de instrumentos de Política Pública, 2) Asistencia Técnica para fortalecimiento de la Gobernanza Territorial para el empleo y trabajo decente y 3) Asistencia Técnica a Direcciones Territoriales.

El Ministerio del Trabajo a través de su Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial “PAT” brinda asistencia técnica y acompañamiento a los gobiernos locales para la transferencia de conocimiento que permita diseñar e implementar políticas públicas para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente desde el nivel local, acordes a las características y dinámicas de cada Análisis territorio, lo que ha permitido la implementación de la estrategia de recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2020 -2023 , brindando transferencia de contenidos, acompañamiento, sinergia y articulación de oferta para lograr la implementación de 984 indicadores relacionados con trabajo decente a nivel territorial.

Esta cartera participa activamente en la construcción y fortalecimiento de instrumentos de política pública (Políticas Territoriales de Trabajo Decente, (Ordenanzas y acuerdos; Estructura administrativa diferenciados; otros) que permiten sostenibilidad en las intervenciones a nivel territorial y contribuya a la reactivación económica postpandemia; aprovechando el conocimiento y capital social (confianza) acumulado en esta experiencia para fortalecer la gobernanza local, capacidades y orientar a gobiernos locales (Gobernaciones y Alcaldías priorizadas) en intervenciones que promuevan el empleo en el marco del trabajo decente como mecanismo de desarrollo y capitalización de oportunidades locales.

1.5.3 Análisis de los efectos en el mercado laboral colombiano ocasionados por la crisis sanitaria durante la Pandemia del COVID-19. El 2020 inició con una positiva dinámica en el mercado laboral urbano que comenzó a mostrar signos de recuperación. La tasa de desempleo de las 23 ciudades y áreas metropolitanas se redujo del 12,5% entre dic/18-feb/19 al 12% entre dic/19-feb/20, lo cual significó una reducción de 38 mil personas desempleadas y una dinámica positiva de generación de empleo con una ganancia de 207 mil empleos. No obstante, cuando todas las señales económicas apuntaban a que el mercado laboral durante el 2020 se iba a recuperar y el desempleo iba a disminuir, la declaratoria de la Covid-19 como pandemia por parte de la OMS (marzo 11 de 2020) generó una parálisis de la actividad económica a nivel nacional e internacional. Este nuevo escenario

obligó al gobierno nacional a implementar estrictas medidas para evitar el colapso del sistema de salud.

Entre las medidas más importantes se incluyeron el cierre de todas las fronteras (marzo 16), la prohibición de aglomeraciones de más de 50 personas (marzo 16), cierre de los centros educativos (marzo 15), aislamiento preventivo de la población (marzo 17). Si bien es cierto que este tipo de medidas fueron consideradas como necesarias para contener la expansión de la pandemia, terminaron por generar una ruptura en el sistema económico nacional que, inicialmente, se reflejaron en un choque de oferta (por restricciones a la movilidad de las personas) y que, posteriormente, terminaron por generar un choque de demanda (cierre de empresas o reducción de su capacidad operativa). Por esta razón, el desempleo durante la mayor parte del año 2020 estuvo directamente relacionado con la crisis desencadenada por la pandemia de la Covid-19, en la medida que la variable que se vio mayormente impactada fue precisamente la generación de empleo. Como resultado del impacto de la pandemia de la Covid-19, la tasa de desempleo se ubicó en 15,9% es decir 5,4 puntos porcentuales por encima de la observada en el 2019 y se constituyó en la cifra más alta desde el 2002 (15,6%). El número total de desempleados se incrementó en 1 millón 141 mil personas y se destruyeron alrededor de 2 millones 444 mil empleos. Al analizar los factores explicativos del desempleo durante el año corrido mayo 2020 – abril 2021, se observa que durante el primer trimestre (mayo-julio 2020), el incremento significativo en la población desempleada en 2 millones 53 mil personas fue consecuencia directa de la pérdida absoluta de la dinámica de generación de empleo (4 millones 444 mil empleos), a pesar de que se produjo un retiro de 2 millones 672 mil personas de la actividad (efecto participación). En los trimestres agosto-octubre 2020 a noviembre 2020-enero 2021, la reducción en la intensidad del desempleo fue consecuencia de la débil recuperación en la demanda de empleo y del comportamiento aún negativo de la presión de la oferta de trabajo.

Tabla 20. Factores explicativos del desempleo total nacional (año corrido 2020-abril 2021 con relación a similar periodo 2019-2020)

Factores explicativos del desempleo	2020	2020	2020-2021	2021	Promedio 2020-2021
	May – Jul	Ago- Oct	Nov - Ene	Feb - Abr	
Efecto Demográfico	316.031	316.368	316.033	289.972	309.601
Efecto Participación	-2,672.408	-1,052.480	-868.986	1,004.560	-897.329
Efecto Combinado	-33.988	-13.344	-10.967	12.636	-11.416
Demanda de Empleo	-4,443.910	-1,985.061	-1,496.845	1,007.644	-1,729.543
Cambios en Desempleo	2,053.545	1,235.605	932.925	299.524	1,130.400

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo con base en GEIH-DANE

En el último trimestre (febrero-abril 2021), se observa una dinámica positiva en la demanda de empleo (1 millón 7 mil empleos) y un incremento de 1 millón 5 mil personas activas. Cómo se puede observar la dinámica del mercado de trabajo ha comenzado a cambiar, por una parte, se presenta una recuperación de la economía en su capacidad de generación de empleo y, por la otra, la oferta de trabajo comienza a presionar de manera positiva el mercado de trabajo. No obstante, esta recuperación aún podría calificarse como *inestable*, teniendo en cuenta que el país todavía está lejos de adquirir la inmunidad de rebaño en lo relacionado con la pandemia de la covid-19 y aún falta por evaluar los verdaderos impactos del paro nacional en los principales sectores generadores de empleo a nivel nacional. Así entonces, los impactos de la pandemia de la Covid-19 se han sentido con especial fuerza en los agregados macroeconómicos y en los principales indicadores del mercado laboral. Este nuevo escenario, en cierta forma, ha roto la continuidad en el desempeño económico y social del país,

con los consiguientes efectos en los pronósticos de los indicadores más importantes, tales como el crecimiento del PIB, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo a nivel nacional.

A nivel regional los impactos de la pandemia han sido diferenciados. Ciudades como Neiva, Ibagué, Cúcuta y AM., Florencia, Popayán, Armenia y Riohacha han sido las más afectadas con tasas de desempleo superiores al 21,5% en el promedio del año mayo 2020-abril 2021 y fueron, a su vez las que recibieron los impactos más fuertes en el trimestre mayo-julio 2020. Por su parte, Pasto, Cartagena y Barranquilla – Soledad fueron las menos afectadas al registrar las menores tasas de desempleo durante el transcurso del periodo analizado.

Tabla 21. Tasas de desempleo en las 23 ciudades y áreas metropolitanas (año corrido mayo 2020-abril 2021)

Ciudad y AM	Trimestres				TD promedio
	May - Jul	Ago - Oct	Nov - Ene	Feb - Abr	
Ibagué	35.5	23.1	20.9	20.1	24.9
Neiva	37.4	21.6	21.0	19.4	24.9
Cúcuta y AM	31.7	20.6	20.5	20.9	23.4
Popayán	33.5	20.8	18.5	18.7	22.9
Riohacha	27.5	20.9	19.0	22.7	22.5
Florencia	30.5	24.3	17.0	17.0	22.2
Armenia	29.5	21.0	18.0	18.2	21.7
Tunja	25.3	22.7	20.2	18.2	21.6
Valledupar	24.3	22.2	20.1	19.2	21.4
Cali – Yumbo	28.2	19.6	18.6	18.8	21.3
Villavicencio	26.4	20.8	20.2	16.6	21.0
Quibdó	17.9	21.1	21.5	21.6	20.5
Manizales y Villa María	27.0	19.7	18.1	17.3	20.5
Bogotá	25.1	19.1	17.6	19.2	20.3
Montería	24.5	20.4	16.5	16.3	19.4
Sincelejo	27.1	17.9	15.1	15.8	19.0
Medellín y AM	24.7	16.9	16.3	17.5	18.9
Santa Marta	21.7	19.6	15.4	15.8	18.1
Bucaramanga y AM	23.1	19.2	14.5	14.3	17.8
Pereira y AM	24.1	15.6	14.8	15.1	17.4
Pasto	21.1	16.8	14.5	14.1	16.6
Cartagena	20.5	15.4	11.3	11.5	14.7
Barranquilla – Soledad	14.1	12.2	12.5	11.1	12.5
Total 13 ciudades y AM	24.7	18.2	16.8	17.4	19.3
Total 10 Ciudades	28.0	21.0	18.3	18.3	21.4
Total 23 Ciudades y AM	25.0	18.4	16.9	17.5	19.5

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo con base en GEIH-DANE

Finalmente, un estudio reciente de la Universidad del Rosario ha mostrado que la recuperación del empleo femenino ha sido relativamente más lenta⁶. Además, este estudio resalta que gran parte de los empleos recuperados son informales, pero también se ha observado una considerable recuperación de aquellos empleos que pueden realizarse desde la vivienda (teletrabajo).

6 Ver: <https://alianzaefi.com/download/efectos-de-corto-plazo-en-el-mercado-laboral-urbano/>

1.6 Servicio Público de Empleo.

En aras de cumplir las metas que el Sector Trabajo se ha trazado de atender al reto de alcanzar 2,4 millones de nuevos empleos durante el cuatrienio. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE- avanzó en el fortalecimiento y consolidación del Servicio Público de Empleo -SPE en todo el territorio nacional.

Durante el periodo comprendido entre Julio 1° de 2021 a abril 31 de 2022, el SPE logró incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia a lo largo y ancho del territorio nacional (*Cifras a 31 de enero de 2022, dado el rezago en los reportes de los prestadores*). Gracias a la gestión de la Unidad, el SPE ha llegado a 197 municipios de los 32 departamentos del país, con la presencia de 467 puntos de atención de la Red Pública de Prestadores constituida por el SENA, las Cajas de Compensación Familiar -CCF- y los Entes Territoriales, red que tienen una capacidad máxima de atención de más de 3.000.000 de personas al año. Igualmente, se encuentran operando 255 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de marzo de 2022 se lograron las siguientes colocaciones:

Tabla 22. Colocaciones anuales

Año	Total, Nacional	Mujeres	Jóvenes	Víctimas	Discapacidad
Jul 2021 – Marzo 2022	535.573	231.487	245.317	57.864	1.559

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

1.6.1 Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas. Durante el 01 de Julio de 2021 y el 30 de marzo de 2022, los esfuerzos de la UAESPE se orientaron en consolidar e implementar un Modelo de Inclusión Laboral -MIL-, con enfoque de cierre de brechas, el cual reúne actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que tienen el propósito de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores y la generación de acciones que contribuyan a la mitigación de las barreras que se encuentran entre la oferta y demanda, representadas en restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

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

- Barreras individuales. Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.
- Barreras organizacionales. Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos o por limitaciones económicas de las mismas empresas.
- Barreras del entorno. Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de los buscadores. Por ejemplo: la situación derivada de la crisis generada por el COVID19.

Por consiguiente, el modelo en implementación busca ir a la causa raíz de las anteriores restricciones interviniendo directamente en la mitigación de barreras tanto individuales, como organizacionales y por supuesto del entorno. En consecuencia, se realizan ajustes en los servicios básicos de gestión y colocación y se complementan en algunos casos, con servicios especializados entendidos como los dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal o facilitar procesos de gestión del talento humano.

Para lograr la implementación del Modelo con la Red de Prestadores, las acciones se orientaron en fortalecer las capacidades técnicas por medio de transferencia de conocimiento, compartiendo e intercambiando herramientas, experiencias y buenas prácticas entre prestadores, apuntando a la inclusión laboral de las personas de difícil colocación tales como: Víctimas del Conflicto Armado, Personas con Discapacidad, Migrantes y étnicos, entre otros; acompañando adicionalmente, a la Red de Prestadores por medio de una asistencia técnica permanente que los oriente en relación con su implementación.

En esa línea, el desafío de la implementación requiere de una labor continua de compartir e intercambiar conocimientos, experiencias y buenas prácticas en la materia para la operativización del modelo, para lo cual se hace necesario, además, presentar a la Red de Prestadores, diferentes instrumentos y guías como apoyo para su implementación. Adicionalmente, entre las diferentes acciones para la socialización e implementación del modelo en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 al 30 de marzo de 2022 se destacan:

- En el año 2021 se llevó a cabo la elaboración de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género, con el fin de brindar lineamientos técnicos que faciliten una atención que cumpla con este propósito, 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. En el evento de lanzamiento se contó con la participación de 241 funcionarios de las agencias y bolsas de empleo.
- En diciembre de 2021 se realizó la socialización de la estrategia de inclusión laboral para adultos mayores a cinco prestadores de las CCF con la participación de 123 funcionarios.
- El 28 de octubre del 2021 se realizó el lanzamiento de la estrategia de inclusión laboral para veteranos de la fuerza pública, a través de un evento virtual. Dicho evento tuvo una asistencia de 102 personas conectadas a la transmisión.
- Entre la Unidad del SPE, la ARN y algunos prestadores del Servicio Público de Empleo se elaboró el documento: “ABC – Para Promover la Inclusión Laboral de Población Reincorporada en el Servicio Público de Empleo”. En diciembre de 2021, 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 la red de Prestadores del SPE.
- Se 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.
- Se 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.

En las estrategias de intervención con enfoque de cierre de brechas en el marco del Modelo de Inclusión Laboral -MIL desarrollado por la UAESPE, se establece una Ruta Única de Empleo, donde todos los buscadores serán atendidos ofreciendo los servicios básicos; luego, la determinación de si se ofrecen más servicios o se realizan otras acciones especializadas tendientes a mejorar la empleabilidad y estará sujeta a la identificación de las barreras que presente el individuo, no por su condición o pertenencia étnica, cultura, sexo u orientación sexual. La ruta reconoce cuatro procesos con unos servicios bien definidos en cada uno:

Tabla 23. Procesos y servicios de la ruta

Procesos	Servicios
I. Registro y recepción	Registro de buscadores de empleo
II. Orientación ocupacional	Orientación a buscadores de empleo
III. Gestión empresarial	Registro de vacantes y empresas y orientación a empresas.
IV. Intermediación laboral	Preselección y remisión

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Asimismo, se ratifica que cada uno de los procesos mencionados puede presentarse en dos niveles de intervención:

- El primer nivel, hace referencia a los ajustes en los servicios básicos con el fin de brindar una atención diferencial según las barreras del individuo y/o grupo poblacional.
- El segundo nivel, consiste en brindar servicios asociados, relacionados, adicionales y demás acciones desde los prestadores con un carácter más especializado dada la presencia de barreras más intensivas.

En este sentido, se destacan las siguientes estrategias de intervención con enfoque diferencial:

1.6.1.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado. La UAESPE diseñó e implementó la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado, la cual desde el año 2020 hasta la fecha, se ha orientado a promover la inclusión laboral efectiva de la población víctima del conflicto armado, por medio del fortalecimiento de la red de prestadores del SPE a nivel nacional a través de un grupo de profesionales de implementación regional que apoyan en la identificación de las oportunidades de empleo y sirven como enlace entre los prestadores, las empresas y las víctimas del conflicto. Lo anterior, con el fin de fortalecer las capacidades de los servicios de las agencias y sus centros de empleo.

De igual forma, y con las acciones de los Profesionales de Implementación Regional, se logró un importante apoyo en los procesos de caracterización socio laboral, identificación de la oferta de atención y reparación integral local para víctimas del conflicto armado y demás acciones de articulación interinstitucional y el seguimiento a la ruta de empleabilidad adelantada por la red de prestadores. Finalmente, se promovió la colocación efectiva de las víctimas del conflicto armado mediante el desarrollo de una estrategia de gestión empresarial, con recursos destinados para el apalancamiento de costos laborales y la mitigación de barreras según las necesidades de la población víctima y de los empresarios.

En esa medida, se relacionan a continuación las siguientes acciones realizadas y logros alcanzados:

- En el marco del Convenio VISP 270 de 2020 suscrito entre la Unidad del SPE y la OIM con el fin de implementar la estrategia integral de inclusión laboral de las víctimas del conflicto armado, se recibieron 85 propuestas presentadas por los prestadores del SPE en articulación con empresarios para la mitigación de barreras y colocación de las víctimas del conflicto armado.
- Por medio de la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado se logró la colocación de 1.812 víctimas en empleos formales.
- Participaron en la estrategia 50 pequeñas, medianas y grandes empresas de 18 departamentos.
- 19 prestadores del Servicio Público de Empleo del nivel nacional participaron en procesos de formación, identificación de población y alternativas de mitigación de barreras para acceder al mercado laboral.
- Se elaboró e implementó la Guía con Enfoque Psicosocial dirigida a la red de prestadores, con el objetivo de fortalecer y transferir los conceptos para generar acciones estratégicas para la atención y orientación de la población víctima del conflicto armado.
- Así mismo, se diseñaron e implementaron dos talleres con enfoque psicosocial, descritos a continuación:
 - El primer taller fue elaborado para empresarios, denominado “Una Estrategia de Empleo para Todos”, cuyo objetivo se fundamentó en dar a conocer los beneficios tributarios a los que acceden al contratar víctimas del conflicto armado. Así mismo, sensibilizarlos sobre el enfoque psicosocial con el fin de mitigar los riesgos psicosociales generados por el Covid-19.
 - El segundo taller fue elaborado para las víctimas del conflicto armado beneficiadas en el marco de la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas de Conflicto Armado 2020, denominado “La importancia de la empleabilidad formal como aporte a la dignificación y calidad de vida”, cuyo objetivo se basó en sensibilizar acerca del reconocimiento y favorecimiento de un empleo formal y sus ventajas, el empleo informal y sus desventajas; con la finalidad de destacar la importancia y la participación del mismo.
- Se diseñó un documento sobre el mapeo de actores públicos, privados y de partes interesadas; con el fin de buscar la inclusión laboral de víctimas del conflicto armado. En esa medida, se realizaron 15 encuentros regionales virtuales, como una estrategia de promoción en la que se invitó a participar a la red de prestadores del SPE y empresarios.
- Se brindó asistencia técnica por medio de los Profesionales de Implementación Regional, con el objetivo de acompañar e incentivar a la red de prestadores y empresarios de cada territorio a presentar propuestas de oportunidad para la mitigación de barreras de la población víctima del conflicto armado que facilite la inclusión laboral de acuerdo con el perfil solicitado por la empresa.
- Para la vigencia 2021, la Unidad del Servicio Público de Empleo a través de la estrategia integral de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado, continuó apoyando los resultados sociales, por lo cual suscribió un convenio de cooperación con la Organización de Estados Iberoamericanos -OEI- para continuar mitigando el impacto en el desempleo de las víctimas del conflicto armado como consecuencia del COVID 19.
- En el mes de septiembre se inició la ejecución del convenio de cooperación 103-2021, el cual tiene como plazo de ejecución hasta el 31 de julio de 2022 y comprende los siguientes componentes:
 - Promover la colocación de víctimas del conflicto, con el acompañamiento de profesionales en los territorios, mediante la aplicación y promoción de una estrategia de gestión empresarial que vincule al sector privado y favorezca el uso masivo del Servicio Público de Empleo como canal formal para la publicación de vacantes, a través de la red de prestadores.
 - Destinar recursos para favorecer la colocación laboral efectiva de mínimo 2.700 personas víctimas del conflicto armado, que incluya mitigación de barreras según las necesidades de la población y de los empresarios.
 - Proporcionar a la Red de Prestadores del SPE herramientas que permitan mejorar la atención de las víctimas del conflicto armado en la ruta de empleabilidad, fortaleciendo las capacidades de los equipos de trabajo en competencias digitales u otras con relación a las nuevas tendencias del mercado laboral, como es: la era digital, la cuarta revolución industrial y la virtualidad en medio de la pandemia por el Covid-19, buscando el cierre de brechas de esta población.

- El Cooperante deberá entregar a la Unidad del SPE, las herramientas e instrumentos desarrollados con: las metodologías y esquema de contenidos; derivado del mapeo con las asociaciones de víctimas con base en las necesidades identificadas en las víctimas. De igual manera deberá diseñar e implementar instrumentos o herramientas que permitan la mitigación de barreras en esta población, con el acompañamiento de los prestadores del SPE para incluirlos en la ruta de empleabilidad.
- Durante la ejecución del convenio con la OEI se han obtenido los siguientes resultados:
 - En la etapa de convocatoria se recibieron 143 propuestas que representaban 4.071 vacantes, de las cuales 114 fueron viables con 3.303 vacantes, contando con la participación de 39 prestadores del SPE y 112 empresas.
 - 80% de las propuestas evaluadas fueron viables para ser incluidas en la estrategia, asegurando de esta manera un mayor número de vacantes y aumentar las posibilidades de vinculación para las víctimas del conflicto armado.
 - De las 112 empresas, setenta y cuatro (74) son MiPymes y son organizaciones que cumplen con el objetivo de la estrategia para la reactivación económica del país, así como aportar al crecimiento de estas organizaciones. Adicionalmente treinta y dos (32) empresas grandes de las cuales dos (2) de estas se presentaron en la ciudad de Medellín y Bogotá que hacen parte del grupo empresarial GETCOM, empresa en la rama de actividad “Centro de Llamadas o Call Center”.
 - Para favorecer la inclusión laboral de víctimas del conflicto armado y la recuperación de las empresas en el marco de la estrategia de Gestión Empresarial que promueva el uso masivo del SPE como canal formal para la publicación de vacantes, se destinaron recursos de apalancamiento de costos laborales por de \$4.110.669.000 y de mitigación de barreras por \$2.224.800.000 para cubrir las necesidades de los empresarios y la población.
 - Con corte al 30 de abril, se ha logrado la vinculación laboral de 1.800 víctimas del conflicto armado por medio de la estrategia.
- En el marco del convenio se han realizado 23 eventos de divulgación, seguimiento y fortalecimiento dirigido a las víctimas del conflicto armado, prestadores y empresarios, de los cuales se resaltan las siguientes acciones:
 - Eventos virtuales de cuidado emocional en el marco de la resolución 1166 de 2018, dirigido a la Red de Prestadores del SPE, el cual contó con la participación de 118 profesionales, y tenía como finalidad brindar acompañamiento psicosocial para reconstruir el tejido social e individual de la población víctima.
 - 8 nodos de socialización inicial de la estrategia a la red de prestadores, realizada de manera presencial y virtual y contando con la participación de 203 profesionales.
 - Una Feria de Oportunidades en empleo para víctimas del conflicto, llevada a cabo en la ciudad de Medellín el 15 de febrero de 2022, cuyo objetivo fue reunir población víctima en la ciudad de Medellín para cubrir 1.145 vacantes que se encuentran publicadas por los prestadores vinculados a la Estrategia Integral de Inclusión Laboral de Víctimas del Conflicto Armado, Vigencia 2021-2022; Promover la vinculación de nuevas empresas a la red de Prestadores del Servicio Público de Empleo; Visibilizar la Estrategia, así como las entidades que implementan el Convenio de Cooperación. No.103 de 2021, como la Unidad del SPE y la OEI.
 - Mesas de diálogo con prestadores y empresarios para conocer las experiencias de estos dos actores en la implementación de la estrategia.
 - Evento de conmemoración de las víctimas del conflicto armado en el cual se ofertaron vacantes de empleo.

1.6.1.2 Cierre de brechas para población en condición de discapacidad. La estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad - PcD está orientada a brindar capacidad técnica y operativa a la Red de Prestadores del SPE para garantizar la adecuada prestación del servicio para las PcD y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de esta población. En

ese contexto, los resultados en materia de gestión y colocación para personas con discapacidad son los siguientes:

- Desde el 2019 la Unidad del SPE, el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Participación de Personas con Discapacidad ejecutan la “Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad - PcD” que facilita y promueve progresivamente su colocación en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.
- Se elaboró la “Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad”, la cual fue socializada el 25 de junio de 2020 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 facilitan la atención de personas con discapacidad en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.
- Se participó en 4 reuniones con las entidades del sector trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social -MSPS para revisar opciones de mejora en la expedición del certificado de discapacidad, regulado por la Resolución 113 de 2020⁷. Se elaboró un documento con propuesta de mejora, donde las opciones presentadas fueron acogidas por el MSPS con la expedición de la Circular 048 de 2021. De igual forma, se presentó un proyecto de resolución como propuesta de mejora para modificar la Resolución 113 de 2020.
- La Unidad del SPE 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 921 y certificado 663 aprendices a abril de 2022.
- En los años 2020 , 2021 y con corte a abril de 2022 se realizaron 19 procesos de transferencia a 25 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, beneficios tributarios y económicos y los ajustes del primer nivel y segundo nivel de la ruta de empleabilidad.
- Se socializó la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad y los servicios ofrecidos por el SPE en 60 eventos o espacios por invitación de Comités de Discapacidad, Alcaldías, Gobernaciones, ONG y otros actores del ecosistema del sector trabajo. Se resalta que, como ajustes razonables para las PcD se ha presentado tanto al sector público como privado la opción de implementar teletrabajo y horarios flexibles que faciliten el acceso al empleo de esta población.
- 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 en el año 2021 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 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 SPE se dictaron dos cursos de Lengua de Señas Colombiana – LSC dirigido a Prestadores del SPE, en el que participaron 29 colaboradores de la red de Prestadores del SPE y 1 funcionario del grupo de atención al ciudadano de la Unidad del SPE.

Así mismo, en el mes de diciembre de 2021 la UAESPE hizo un reconocimiento especial en un evento desarrollado en la Vicepresidencia de la República a 14 prestadores del SPE y 43 de sus centros de

⁷ Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

empleo por promover prácticas a través de sus servicios de gestión y colocación, que tienen como objetivo favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el país.

1.6.1.3 Inclusión laboral con equidad de género. La estrategia de inclusión laboral con enfoque de género – mujeres, 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 ese contexto, se relacionan las siguientes actividades desarrolladas desde el año 2019 a abril de 2022:

- 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 acuerdos de sustitución voluntaria de cultivos de uso ilícito, con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. Desde año 2019 a la fecha se tuvo cobertura del SPE en 17 municipios PNIS, Arauquita (Arauca), Puerto Rico y San Vicente del Caguán (Caquetá), Miranda (Cauca), Montelíbano (Córdoba), San José del Guaviare (Guaviare), La Macarena, Puerto Rico y Vista Hermosa (Meta), Ipiales y San Andrés de Tumaco (Nariño), Sardinata y Tibú (Norte de Santander), Mocoa, Orito, Puerto Asís, y Villa Garzón (Putumayo).
- Asistencia mensual a los Comités de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas – CERREM Mujeres convocada por la Unidad Nacional de Protección – UNP, con el fin de vincular a la ruta de empleabilidad a las mujeres que fueron remitidas a la Unidad del SPE por parte de dicha entidad, y que cuentan con medidas de protección. Entre los años 2019 y 2021 se ha logrado ingresar 70 mujeres a la ruta de empleabilidad, permitiendo mejorar sus posibilidades para acceder a una oportunidad laboral.
- 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 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.
- En el año 2020 se elaboró el folleto de auto registro en SISE, el cual permite que las mujeres cuenten con un paso a paso para registrarse de manera sencilla y práctica en este sistema de información y de esta manera tengan acceso tanto a las vacantes vigentes como a la posibilidad de auto postularse en aquellas que sean de su interés, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido.
- En el año 2021 se llevó a cabo la elaboración 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. En el evento de lanzamiento se contó con la participación de 241 funcionarios de las agencias y bolsas de empleo.
- Desarrollo y puesta en marcha de una formación virtual con apoyo de la OIT, denominada “Curso de Inclusión Laboral con Enfoque de Género”, la cual 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. Este curso contó para el mes de abril de 2022 con 448 aprendices matriculados, de los cuales 363 ya cuentan con constancia de participación.
- Firma y desarrollo de 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. 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 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.
- Participación en la iniciativa “Mujeres que construyen” liderado por CAMACOL Bogotá - Cundinamarca, Global Opportunity Youth Network – GOYN, Alcaldía de Bogotá y Fundación Corona, promoviendo 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. Esta contó con la participación de 36 representantes de empresas del sector constructor de la ciudad de Bogotá y el departamento de Cundinamarca.
- 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”. logrando a través del prestador de CONFACALDAS 41 puestos de trabajo registrados, 578 mujeres orientadas del sector constructor, 11 colocaciones efectivas.
- Desarrollo de un piloto de género, realizado en el marco del Acuerdo de implementación IPA 052 de 2020, a través de los prestadores Compensar Soacha – Bogotá y Comfenalco Cartagena, y un operador, promoviendo la empleabilidad y la mitigación de barreras de 40 mujeres con enfoque étnico que hicieron parte de un proyecto.
- Socialización de la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género y generalidades de los Servicios Especializados a 14 funcionarios pertenecientes al equipo Sello Equipares del Ministerio del Trabajo y PNUD.
- Articulación para el desarrollo del “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”.
- Participación de la Unidad del SPE en las Sesiones Plenarias de la Alta Instancia de Género de Gobierno, convocadas por la Consejería Presidencial 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.
- La Unidad del SPE diseñó piezas gráficas que destacan la gestión realizada desde el Servicio Público de Empleo para el cumplimiento del indicador D.G.4 de mujer y género del Plan Marco de Implementación - PMI, las cuales hacen parte de la parrilla de mensajes institucionales que la entidad promueve a través de sus redes sociales.
- Participación en mesas interinstitucionales con el Ministerio del Trabajo para la articulación de acciones que contribuyan a la implementación de la política pública de atención para población LGBTI que lidera el Ministerio del Interior, con el fin de aportar a la misma desde la estrategia, mediante el diseño de un protocolo de atención para población LGBTI, como una herramienta para los prestadores del SPE.
- Socialización de las acciones adelantadas desde la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género de la Unidad del SPE al equipo encargado de las políticas activas de empleo, de la Dirección de generación y protección de empleo y subsidio familiar del Ministerio del Trabajo. Además, se coordinaron acciones de articulación orientadas a la promoción de la vinculación laboral de las mujeres.

- La UAESPE 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 en el año 2021 y 2022.
- Participación en la Feria Laboral Incluyente “Expo Talento Diverso” realizada en la ciudad de Bogotá el día 8 abril, organizada por la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia.
- El 29 de marzo se llevó a cabo la socialización Guía de Inclusión laboral con enfoque de género en la jornada de capacitación a agencias de entes territoriales del departamento de Antioquia, en la cual participaron 30 funcionarios de las agencias públicas de empleo de las alcaldías de Bello, Sabaneta, Medellín, Envigado y Rionegro.
- El 6 de mayo se participó en la mesa interinstitucional con OIT y ONU Mujeres con el fin de articular acciones que permitan promover la inclusión laboral de las mujeres que participarán en el programa Certificación Mujeres.

1.6.2 Programas desarrollados para el cierre de brechas.

Talentos para el empleo. Este programa ofrecía cursos cortos en competencias claves y transversales, finanzas personales y tecnologías de la información y la comunicación, en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, así como validación de los grados décimo y once. Los beneficiados fueron ciudadanos entre 16 y 45 años, que recibieron un subsidio de 100% en la matrícula y apoyo de sostenimiento, priorizando a personas desempleadas y/o aquellas que acudían al SPE, contribuyendo a fortalecer las capacidades de esta población, a partir de la identificación de sectores, programas y, contenidos de cursos de capacitación corta, que se articulaban con las rutas de empleabilidad del SPE.

Con este programa se certificaron 13.731 ciudadanos, que cursaron y aprobaron satisfactoriamente los cursos de formación o validación de bachillerato en las cuatro convocatorias realizadas, que corresponden al 106% de la meta fijada.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 1150 de 2007 “por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos”, para el periodo del reporte y, para culminar el proceso de liquidación del Programa Talentos para el Empleo, se realizaron las siguientes actividades:

- Participación en mesas de trabajo con el grupo contractual, Icetex, así como con la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, para avanzar en la consolidación del acta de liquidación y soportes al convenio,
- Revisión y justificación del soporte para la utilización de recurso del saldo disponible del convenio 442/2013 en liquidación
- Radicación de memorandos para el grupo de contabilidad y tesorería del Ministerio del Trabajo, en referencia a los rendimientos financieros de los valores autorizados de la liquidación del convenio 442/2013 Talentos para el Empleo,
- Materialización del acta de liquidación del convenio, que quedó en firme y fue firmada el 4 de diciembre de 2020 por las partes (Icetex y Ministerio del Trabajo).

1.6.3 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo.

1.6.3.1 Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE. La UAESPE cuenta con un equipo de profesionales que brindan asistencia técnica y mantienen el relacionamiento con la red de prestadores a nivel nacional, donde se orientan y acompañan a los mismos a través de una asistencia técnica permanente, innovadora y vanguardista con el mercado laboral. Por otro lado, y teniendo en cuenta las condiciones generadas por la nueva realidad a raíz de la pandemia con relación al aislamiento físico y social, los profesionales del Grupo de Transferencia de Conocimiento de forma innovadora y ágil continuaron con su asistencia permanente por medio de los diferentes canales virtuales. A continuación, se refieren las acciones desarrolladas en la vigencia 2021, teniendo en cuenta el proceso de actualización del procedimiento de Asistencia Técnica, instrumentos, herramientas y demás elementos, dentro de las que se encuentran:

- Actualización de diferentes herramientas y/o instrumentos soporte para la realización de las acciones de asistencia técnica a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Elaboración, ajuste y actualización permanente de la Hoja de Ruta Nacional y Hoja de Ruta Territorial, que permite describir las diferentes acciones a realizar con los actores en territorio, así como otras de apoyo técnico al interior de la Entidad.
- Elaboración y envío de informes cualitativos departamentales para encuentros realizados por el Ministro de Trabajo, Directora de la Unidad y/o funcionarios de la Entidad (Boyacá, Casanare, Quindío, Caldas, Putumayo).
- Participación a través de los profesionales líderes territoriales, en las sesiones convocadas de los Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo en los departamentos de Cundinamarca, Huila, Bolívar, Vaupés, Tolima, Quindío, Magdalena, Caldas, Caquetá y Boyacá.
- Desarrollo de asesorías técnicas para Alianza con Comfenalco Antioquia y para autorización potencial prestador Alcaldía de Rionegro.
- Jornada de capacitación básica en SISE el día 26 de febrero, con participación de 62 asistentes de agencias de COMFACOR, COMFENALCO Cartagena, COMFANDI.
- Convocatoria y realización de mesas de trabajo desde el GIAT con la Subdirección de Promoción para exponer la distribución territorial y las cargas laborales de los profesionales en diferentes temas de Apoyo técnico.
- La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE) se ha vinculado con la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) para fortalecer las acciones del programa “Reto a la U” liderado por la administración de Bogotá y que busca desarrollar acciones para el acceso y permanencia de los jóvenes en la Educación Superior pero a su vez promueve la articulación de acciones interinstitucionales para lograr la reactivación económica y social de los jóvenes, población que ha tenido las mayores afectaciones por los efectos de la pandemia. En lo correspondiente a la ruta de empleabilidad e intervención empresarial, se realizó una articulación con la finalidad de orientar a más de 6.000 jóvenes hacia la ruta liderada por el SPE y su red de prestadores en Bogotá a través de los prestadores de las Cajas de Compensación, la Agencia pública del Distrito y la APE SENA, quienes se han unido para promover y vincular a la ruta de empleabilidad a la población focalizada en escenarios de formación tales como un diplomado y la realización de un Networking en mayo con empresarios, prestadores y buscadores de empleo donde se socializaron cerca de 350 vacantes para jóvenes de la ciudad.
- Se adelantó un programa de capacitación acerca de los distintos sistemas de información como SISE, SISE OFF LINE, APP MiSPE y Bolsa Única de Vacantes,
- Se realizó capacitación integral sobre el Servicio Público de Empleo a todas las regionales de la Agencia Pública de Empleo SENA del país los días 22, 23, 29 y 30 de julio.
- Se realizaron acciones de fortalecimiento a los Prestadores de Sucre y Córdoba durante el tercer trimestre del año.

- Se realizó Capacitación Básica sobre el Servicio Público de Empleo con las sedes nuevas del prestador COMFIAR el 13 de Agosto de 2021.
- Se realizó capacitación integral al Prestador CAFAMAZ presencialmente los días 1, 2 y 3 de septiembre.
- Se realizó transferencia a los Prestadores Unicartagena, Unimetropolitana, Combarranquilla, Comfacesar frente al proceso de autorización durante los meses de agosto y septiembre.
- Durante los meses de noviembre y diciembre de 2021 el equipo de la Subdirección de Promoción realizó visitas presenciales a 18 territorios y 70 Prestadores, brindando capacitación sobre la prueba psicotécnica adquirida por la Unidad del Servicio Público de Empleo para la vigencia 2021; también se realizó recolección de información para realizar la planeación de actividades de la Subdirección para el año 2022.
- En total, se realizaron acciones de asistencia técnica con 182 Prestadores autorizados durante el año 2021.

En el marco de acuerdos interinstitucionales para el fortalecimiento de la asistencia técnica que se brinda a los diferentes actores del mercado laboral que se viene realizando con la OIT, se destaca:

- Apoyo técnico a revisión de documento final Estrategia AT.
- Apoyo técnico a revisión productos OIT.
- Revisión, análisis y propuesta de abordaje del documento Análisis de Barreras.

Para 2022 se han realizado actividades de asistencia y capacitación a la red de prestadores del Servicio público de empleo, así:

- Se realizaron más de 100 acciones de asistencia técnica a Prestadores autorizados.
- Se realizaron asesorías previas para procesos de autorización de prestadores.
- Durante el primer trimestre del año se realizó la creación y se dio inicio al cronograma de capacitaciones a la red de prestadores del Servicio de Empleo.
- Se brindó asesoría previa a cajas de compensación familiar, entes territoriales, agencias y bolsas de empleo en el mes de abril con una asistencia de 133 participantes a nivel nacional.
- Se realizó evento Apuestas y retos de la Unidad con Entes Territoriales de Antioquia 2022 (febrero 13).
- Se realizó evento Feria de empleo focalizada para la población Víctima del conflicto armado de Antioquia con la Alcaldía de Medellín, Fundación Acertar y Comfenalco Antioquia (febrero 14).
- Evento de Lanzamiento Estrategia Inclusión Laboral Personas con Afectación en la Salud Mental (marzo 24).
- Evento Incentivos para la generación de nuevos empleos y deducciones tributarias por contratación de poblaciones especiales (marzo 29).
- Evento La inclusión laboral y el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (marzo 31).
- Se realizó capacitación a personal de la empresa Metro Bogotá y prestador Agencia del Distrito sobre el Servicio Público de empleo Modelo de Inclusión laboral y los servicios básicos de gestión y colocación de empleo el 16 de Marzo de 2022.
- Realización evento de Capacitación a personal de los 10 Entes Territoriales de Antioquia, sobre el Modelo de Inclusión laboral y los servicios básicos de gestión y colocación de empleo. 28 al 31 de marzo 2022.
- Realización evento de Capacitación Presencial al Ente Territorial de Puerto Gaitán, sobre el Modelo de Inclusión laboral y los servicios básicos de gestión y colocación de empleo tanto de vacantes por el módulo general como de vacantes H&P por el módulo especial del 2 al 4 de marzo 2022.
- Se realizaron capacitaciones en el SISE a los prestadores "Head Hunters" tales como: Tasa WorldWide SAS - Egon Zehnder - Gobernación de Cundinamarca - Fundación Texmodas

En materia de acompañamiento técnico a estrategias lideradas por la Unidad del SPE, se han venido desarrollando acciones de relacionamiento y participación, descritas de la siguiente manera:

- Orientación ocupacional: - Acompañamiento técnico actividad de Design Thinking, con prestadores. - Revisión técnica propuesta de caracterización de la orientación ocupacional.
- Sistema de información del SPE: - Revisión a profundidad de los requerimientos funcionales integrales del sistema de información de la Unidad del SPE, del proyecto BID.
- Conpes Salud Mental: Presentación preliminar de los lineamientos, herramientas y el diseño de la Estrategia de Inclusión Laboral para Personas con Afectación en la Salud Mental en el marco del Conpes 3992 de 2020 al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y - Apoyo técnico a la Ruta de Articulación de las competencias socioemocionales.
- Proyecto con Eurosocial para plan de relacionamiento y atracción de empresarios: participación en sesiones de trabajo, estructuración de contenidos para encuesta a empresarios, seguimiento en su aplicación en que han participado prestadores de Bogotá en el diseño del piloto.(2021 - 2022)
- Proyecto reconfiguración de empleo y convenio con MinTic: participación en sesiones de trabajo, recomendaciones para plan de acción 2021 y apoyo en tareas delegadas.
- Se brindó acompañamiento para la presentación de propuestas de parte de los prestadores en el evento de reconocimiento ACCEDE para premiar a los prestadores de servicios que generan acciones destacables con población de difícil inserción laboral.

1.6.3.2 Promoción del Servicio Público de Empleo. Desde la UAESPE se vienen desarrollando estrategias diferenciales dirigidas a aquellas poblaciones que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral y que debido a la pandemia han visto más afectadas sus posibilidades de vincularse laboralmente. Dentro de las principales estrategias que son implementadas a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, están:

Estrategia de Bolsas de Empleo. Se realizaron seis talleres regionales con Instituciones de Educación Superior con el objetivo de brindar lineamientos en i) Cambios y beneficios para el funcionamiento para las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior, logrados a través del Decreto 1823 del 2020; ii) lineamientos y recomendaciones para IES sin Bolsa interesadas y Bolsas IES en solicitar una autorización como prestador del SPE; iii) Lineamientos para reportes de Indicadores y vacantes por parte de las Bolsas de IES; iv) Lineamientos para el uso de sistemas de información según la Resolución 0206 de mayo de 2021. De esta manera se continúa fortaleciendo a los equipos de trabajo de las bolsas de empleo y su rol en los procesos de inserción laboral de su población objetivo (estudiantes, egresados y graduados). Los Talleres se realizaron por regiones así: 1. Zona del Eje Cafetero y Antioquia. 2. Zona del Caribe. 3. Zona Sur Occidente. 4. Zona Centro Oriente, Orinoquía y Amazonía. 5. Se contó con la participación de representantes de 189 IES en todas las regiones.

Estrategia de Jóvenes. Se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Reuniones de trabajo con el fin de replantear algunos lineamientos iniciales de la estrategia, participación en escenarios CONPES de política pública de la juventud; acompañamiento a convocatorias institucionales.
- 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.
- Se 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.

- Se 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.
- Se 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.
- Se 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.
- Se creó la Bolsa Única de Empleo del Servicio Público de Empleo - Joven - (<https://www.buscadordeempleo.gov.co/joven>) en la cual todos los oferentes pueden encontrar todas las vacantes que requieren experiencia entre 0 y 24 meses publicadas por la Red de Prestadores.

Estrategia atención a grupos étnicos. La estrategia de inclusión laboral para grupos étnicos busca promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas de la población étnica que permitan mejorar las condiciones de acceso al empleo con un enfoque diferencial. En ese contexto, se relacionan las siguientes actividades desarrolladas desde el año 2019 a febrero de 2022:

- Firma del Acuerdo de Cooperación con el Programa Inclusión para la Paz, de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, operado por la Organización Internacional para las Migraciones, OIM, en el año 2019, orientado a promover la empleabilidad mediante la mitigación de barreras individuales, organizacionales y del entorno de este grupo poblacional.
- Desarrollo de jornadas de socialización metodológica en el año 2019 en el marco del acuerdo de cooperación dirigida a los prestadores de la red del SPE, por nodos: Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín y Bogotá.
- Lanzamiento y desarrollo de una bolsa de recursos concursable denominada “Cierre de brechas para el acceso al empleo de la población étnica”, Las personas afrocolombianas e indígenas identificadas por los Prestadores en las etapas de Registro u Orientación en la ruta de Empleo podrían acceder a los beneficios establecidos para el cierre de brechas.
- Firma del Acuerdo de Implementación derivado del acuerdo de cooperación establecido con el Programa de Inclusión para la Paz, de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, operado por la Organización Internacional para las Migraciones, OIM. Este acuerdo tuvo como finalidad, aunar esfuerzos para la implementación de la ruta de empleo con enfoque diferencial étnico, en la Red de Prestadores autorizados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
- Se desarrolló el componente de reactivación económica empresarial en el marco del Acuerdo de Implementación IPA 052- 001 establecido con la Organización internacional para las migraciones – OIM, donde se validaron y apoyaron 10 de las propuestas presentadas por los prestadores del SPE, las cuales estaban orientadas a mitigar barreras individuales y organizacionales, teniendo como resultado 80 vinculaciones de población étnica.
- Se desarrolló el componente Discapacidad-Etnias, en el marco del Acuerdo de Implementación IPA 052- 001 establecido con la Organización internacional para las migraciones – OIM, donde se realizaron 5 talleres enfocados a la atención de personas con discapacidad – Étnico (entre ellos 2 talleres de lenguaje de señas), además se realizaron capacitaciones y asesorías en accesibilidad WEB a prestadores del SPE.

- Se desarrolló el componente de Mitigación de Barreras Étnicas con Enfoque de Género, en el marco del Acuerdo de Implementación IPA 052- 001 establecido con la Organización internacional para las migraciones – OIM, mediante la capacitación y mitigación de barreras a 40 mujeres étnicas de Soacha - Bogotá y Cartagena, con la articulación de 2 prestadores del SPE- Compensar y Comfenalco Cartagena.
- Se desarrolló un componente transversal, estrategia de comunicaciones, en el marco del Acuerdo de Implementación IPA 052- 001 establecido con la Organización internacional para las migraciones – OIM, donde se desarrollaron Artículos de testimonios, Boletines de prensa, Imágenes de redes sociales, Infografías mailing y website, Infografías redes sociales, Material de cuñas radiales, Material notas TV, Videos para redes sociales, Video tipo play ground y la Diagramación de la Guía Ruta de empleo con enfoque étnico, con el fin de lograr la visibilización de las acciones realizadas en el marco del Acuerdo.
- Se realizó el apoyo técnico desde la Unidad del SPE en la elaboración de la Guía de la ruta de empleo con enfoque étnico que desarrolló la OIM en el marco del Acuerdo de Implementación IPA 052- 001
- Se realizó la Socialización de la Guía de la ruta de empleo con enfoque étnico a prestadores públicos del Servicio Público de Empleo del territorio nacional en jornada realizada los días 16 y 17 de junio de 2021, con la participación de alrededor de 237 funcionarios de prestadores.
- Se participó en la conmemoración del día de la afrocolombianidad realizada el 21 de mayo de 2021, donde se visibilizó la estrategia étnicos y las acciones adelantadas por la UAESPE, a través de la articulación con el enlace Nacional DDHH, Grupos Étnicos Afrocolombianos, Negros, Palenqueros y Raizales del SENA, y el Ministerio del Trabajo.
- Se realizó la estrategia para grupos étnicos, en la mesa de trabajo sobre oportunidades laborales, integración económica y social, CONPES 3950, realizada por el Ministerio del Interior- Grupo DDHH de la Dirección de Asuntos Indígenas, Rrom y Minorías
- Se participó en articulación con el Ministerio de Trabajo en las jornadas territoriales sobre la Consulta Previa de la propuesta del Estatuto Raizal, apoyando desde nuestro alcance a las peticiones realizadas en el mismo, relacionadas a temas de empleabilidad.
- Se realizó la Socialización de la estrategia étnicos en reunión de articulación interinstitucional con ACDI-VOCA, con el fin de buscar el fortalecimiento de la estrategia étnicos con los diferentes actores del territorio.
- Se realizó acompañamiento en mesa de trabajo institucional SENA, UAESPE, MINTRABAJO, comunidad Indígena Emberá, con el fin de dar a conocer la oferta de cada institución y manifestar de qué manera podríamos intervenir con acciones en esa comunidad.
- Participación y articulación desde la estrategia de inclusión laboral para grupos étnicos en la Feria de Empleabilidad e Iniciativas de emprendimiento para la Población Negra, Afro, Raizal y palanquera- (NARP), en Cartagena Bolívar, organizada por la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo fue “Promover la igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral de esta población.
- Participación en la Jornada de Protocolización de los Planes Específicos de los consejos comunitarios (San Andrés de Usaragá, Villa María de Purrichá, Pizarro, ACADESAN, Curvaradó, MAKANKAMANÁ), convocada por la unidad para las víctimas en diciembre de 2021
- Se realizó articulación con el Ministerio de Trabajo para la participación en la feria de Empleabilidad e iniciativas productivas para población Negra Afrocolombiana Raizal y Palenquera con énfasis jóvenes realizada en Cartagena por la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Se Participó en reunión de Alistamiento Institucional con el SNARIV para la protocolización planes específicos (San Andrés de Usaragá, Villa María de Purrichá, Pizarro, ACADESAN, Curvaradó, MAKANKAMANÁ) en el marco del Auto 005 de 2009.
- Se realizó socialización de la estrategia de inclusión laboral de población étnica al equipo de consultoría Econometría- BID en el marco del estudio de gestión de empleo para población afrodescendiente de las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar.

- Se realizaron los reportes de Sinergia asociados a los compromisos establecidos desde la estrategia de inclusión laboral para grupos étnicos, con el Departamento Nacional de Planeación DNP.
- Se realizó socialización de la estrategia de inclusión laboral para Grupos étnicos, a 5 prestadores del servicio público de empleo los días 15, 16 y 20 de diciembre de 2021. (Cafam, Comfacesar, Cajacopi, Comfaorient y Comfamiliar Atlántico), con la asistencia de 123 personas.
- Se realizaron cuatro socializaciones de oferta institucional del SPE y de la estrategia de inclusión laboral de grupos étnicos de la UAESPE en articulación con la Dirección de asuntos para comunidades NARP, del Ministerio del Interior, a mujeres NARP de los territorios de Arauca, Caquetá, Vaupés y Córdoba en el marco de la estrategia el poder de las 3E + Equidad + Empoderamiento y + Etnodesarrollo, que adelanta la dirección de asuntos para Comunidades NARP.
- Se participó en sesión de socialización de las acciones y experiencia de la estrategia de inclusión laboral con enfoque étnico en el marco del acuerdo de cooperación y de implementación IPA - 052 de 2020 y demás acciones de la estrategia, al equipo encargado de las políticas activas de empleo, de la Dirección de generación y protección de empleo y subsidio familiar del Ministerio del Trabajo.

Estrategia de atención a población Adulta Mayor. La UAESPE lanzó en junio del año 2020, 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.

Así mismo, se puso a disposición de los colombianos el documento '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 disponible en la página web 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>.

También, la UAESPE 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/>

Por otra parte, la UAESPE participó en el comité T-614 para concertar las observaciones realizadas al documento de la norma técnica NTC 6535-0 - Inclusión y Diversidad. Gestión para la Empleabilidad del Adulto Mayor - que expidió el ICONTEC. Así mismo, realizó 2 capacitaciones a 188 funcionarios de las regionales APE Sena en los meses de julio y octubre de 2021; con el objetivo de socializar la estrategia de inclusión laboral de personas Adultas Mayores. Así mismo, reiteró la obligación que existe por parte de los prestadores de realizar la marcación de las vacantes según lo dispuesto en la Resolución 000479 de diciembre de 2020.

De igual forma, se realizó en el mes de diciembre de 2021 la socialización de la estrategia de inclusión laboral para adultos mayores a cinco prestadores de Cajas de Compensación Familiar: Cafam, Comfacesar, Cajacopi, Comfaorient y Comfamiliar Atlántico, donde contó con una participación de 123 funcionarios. Adicionalmente, la Directora General de la Unidad del SPE, participó en el evento de lanzamiento del Sello Amigable Adulto Mayor, que se realizó en Cartagena en el mes de noviembre del 2021, Iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo en conjunto con Ministerio de Comercio, Cámara de Comercio e ICONTEC.

Finalmente, la Unidad del SPE participó en reunión con el Ministerio de Salud para establecer el plan de acción de la nueva política pública de envejecimiento y vejez 2023 – 2032.

Estrategia atención a población Veteranos de la Fuerza Pública. En articulación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Defensa Nacional, en el marco de la Ley 1979 del 2019, se puso en marcha la Estrategia de Inclusión Laboral para Veteranos de la Fuerza Pública que busca favorecer el acceso a un empleo digno y decente; y de esta manera, brindarles una oportunidad de transición exitosa a la vida laboral luego de haber prestado su servicio a la patria.

Para el lanzamiento de la estrategia, se desarrolló un evento virtual el día 28 de octubre del 2021, el cual contó con la participación del Viceministro del Trabajo, el Viceministro de Defensa Nacional, la Consejería Presidencial para la Participación de Personas con Discapacidad, la Presidenta del Consejo de Veteranos, el SENA como aliado estratégico con el programa de Preparación para el Retiro y prestadores del Servicio Público de Empleo. Dicho evento tuvo una asistencia de 102 personas conectadas.

En ese contexto, se lograron los siguientes avances en el marco de esta estrategia:

- Se participó de la jornada de “Emprendeton” realizada por el Representante a la Cámara por Bogotá José Jaime Uscátegui Pastrana en el mes de diciembre de 2021, espacio en el cual se socializa la estrategia de inclusión laboral para veteranos de la Fuerza Pública.
- En el mes de diciembre de 2021 se puso a disposición de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo la *Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención a veteranos de la Fuerza Pública* y el *ABC para promover la inclusión laboral de este grupo poblacional*.
- Se participó con la Red de Prestadores en las Ferias de Bienestar realizadas en los meses de agosto, septiembre y octubre.
- En el mes noviembre, la Agencia de Empleo Comfamiliar Atlántico realizó un evento presencial para promover la empleabilidad de la población veterana, a este asistieron 45 empresas y 11 personas pertenecientes a entidades de las fuerzas armadas, militares y de policía e invitados para el panel. Adicional se llevó a cabo las siguientes jornadas de registro: i) En el mes de noviembre de 2021 jornada con la Policía Nacional (CASUR) donde se registraron 20 personas, ii) En el mes de noviembre de 2021 jornada con el ejército en el batallón militar de Malambo donde se registraron 16 personas, iii) El día 2 de diciembre 2021 jornada Fuerzas Armadas donde se registraron 21 personas, iv) A todos los asistentes se les realizó el registro de su hoja de vida, se les brindó orientación para la estructuración del perfil ocupacional y asesoría en postulación a vacantes.
- En el mes de marzo del año 2022, la red de prestadores participó en la jornada de caracterización y registro de población veterana en la ciudad de Bucaramanga liderada por la Unidad para las Víctimas.
- En el mes de febrero se participa de la Comisión Intersectorial, en la que se conoce de la nueva Dirección de Veteranos y se socializan avances de la estrategia junto con el Ministerio de Trabajo.
- En el primer trimestre del año 2022, se realiza articulación con la nueva Dirección de Veteranos y rehabilitación inclusiva DIVRI, a quienes se socializa la estrategia, el plan de acción del presente año, y se acuerdan acciones para la promoción y divulgación de la Estrategia con población Veterana y, empresarios.

Estrategia de atención a población en proceso de reincorporación. La UAEOS, 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. Se 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”.

En diciembre de 2021, 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.

Se realizó un encuentro virtual en marzo de 2022 con los enlaces territoriales de la ARN a nivel nacional para socializar el ABC para la inclusión laboral de personas en proceso de reincorporación y con el fin de conocer de acuerdo con su experiencia las barreras de empleabilidad y los posibles ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención de la población en el Servicio Público de Empleo. En esta jornada, se contó con la participación de 20 colaboradores del nivel territorial de la ARN.

Se realizó en la ciudad de Bogotá D.C un encuentro presencial con población en proceso de reincorporación con el objeto de identificar y profundizar sobre las principales barreras individuales y organizacionales que afectan su empleabilidad. El encuentro se realizó en marzo de 2022 y contó con la participación de 9 personas. Finalmente, en el sistema de información de la Unidad del SPE con corte a Diciembre 2021 se han registrado 1.330 personas de las 12.784 que están en el proceso de reincorporación; se han realizado 753 orientaciones laborales y se han realizado 101 vinculaciones laborales.

Estrategia Gestión con Empleadores. La UAESPE ha venido desarrollando diferentes actividades con el fin de fortalecer el proceso que busca asesorar integralmente a los potenciales empleadores y de esta manera impactar de manera positiva la gestión y colocación del prestador del Servicio Público de Empleo. Dentro de las principales actividades desarrolladas, se destacan:

Se está desarrollando un Proyecto con Eurosocial con el fin de llevar a cabo la “Creación de un plan de relacionamiento y atracción de empresarios para promover su uso del Servicio Público de Empleo (SPE)”, para ello en la vigencia del 2021 se realizó lo siguiente:

- 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.
- En el mes de marzo y luego de procesar la información obtenida de la aplicación de las encuestas a la muestra seleccionada se elabora el documento “Diagnóstico para la identificación de necesidades y limitaciones del uso de los servicios del SPE por parte del sector empresarial”.
- Se analizan las diferentes técnicas dirigidas a los prestadores con el fin de lograr la búsqueda activa de empresas, con el fin de definir las dentro del Plan de Scouting.
- En el mes de octubre de 2021 es presentado y avalado por parte de la Subdirección de Promoción el Plan de Relacionamiento y Atracción de Empresarios.
- En el mes de noviembre de 2021 es presentado y avalado por parte de la Subdirección de Promoción el Plan de Scouting.

- El día 11 de noviembre de 2021 se realiza la socialización del Proyecto a las agencias públicas de empleo de las CCF de Bogotá, contando con la participación de CAFAM, Compensar y Colsubsidio. De esta sesión, CAFAM fue quien confirmó su participación en el desarrollo del piloto.
- El día 19 de noviembre se realizó la socialización del Proyecto a las agencias públicas de empleo de la Alcaldía de Bogotá y SENA Regional Bogotá, quienes confirmaron su participación en el piloto.
- El 30 de noviembre se realiza sesión de trabajo con los 3 prestadores participantes del piloto, en la cual se realizó la presentación del Cooperante Eurosocial, la Socialización del Plan de Relacionamiento y Atracción de Empresarios por parte del equipo técnico de Eurosocial y se programó las próximas sesiones individuales.

Para la vigencia 2022, en el mes de Febrero se llevó a cabo reuniones presenciales con el equipo técnico de Eurosocial, la Unidad del SPE y los tres (3) prestadores participantes del piloto, con el objetivo de socializar cada uno de los componentes que conforman el plan de relacionamiento y atracción de empresarios, así como recepcionar y validar los insumos de cada prestador, así como de estructurar la implementación de estos. Por otro lado, en el marco del Proyecto que tiene como objetivo el “Fortalecimiento de las Capacidades Operativas e Institucionales de los Servicios de Empleo de Colombia y la República Dominicana”, desde el equipo de Gestión Empresarial se han desarrollado las siguientes actividades:

- Entre los meses de Enero a Octubre de 2021 se ha participado en sesiones de intercambio de conocimientos de “doble vía” sobre el contexto del mercado laboral, el funcionamiento general de los SPE de los dos países y su sistema de información, y se socializa la estrategia de gestión empresarial que se viene desarrollando desde la Unidad del SPE.
- En el mes de julio de 2021 se desarrolla la Hoja de ruta con las mejoras a implementar en el servicio público de empleo, la cual fue avalada por el Servicio Nacional de Empleo de República Dominicana y se encuentra para aprobación del nivel directivo de la Unidad del SPE.
- El día 11 de febrero de 2021 se realiza la socialización de los resultados del Design Thinking llevada a cabo con Gestores Empresariales de diversos prestadores, a los funcionarios de la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE.
- El día 27 de julio de 2021 se realizó la socialización de los resultados de la Metodología Design Thinking de Gestión Empresarial llevada a cabo con diversos prestadores, la cual contó con la participación de 36 gestores empresariales.
- El 15 de abril de 2021 se realizó la charla virtual “El Servicio Público de Empleo y los beneficios de su uso para las empresas” dirigida a empresarios del departamento de Nariño, convocada por la Cámara de Comercio de Pasto, la cual contó con la participación de 24 empresarios de dicho departamento.
- El 22 de septiembre de 2021 se realizó la socialización de la cartilla de beneficios tributarios para la generación de empleo en grupos vulnerables a la Red de prestadores del Servicio Público de Empleo, con el fin de fortalecer sus capacidades las cuales se verán reflejadas en la información y atención que brinda a los potenciales empleadores (empresarios), la cual contó con la participación de 453 asistentes, entre prestadores del SPE, funcionarios de la Unidad del SPE y otros actores del mercado laboral.
- Finalmente, la Unidad del SPE cuenta con el curso “Modelo de Inclusión Laboral: Gestión con Empleadores” dirigido a la red de prestadores, el cual a 30 de abril de 2022 contaba con 489 aprendices matriculados, de los cuales 361 ya se encuentran certificados.

1.6.3.3 Estrategia regional. Con el objeto de fortalecer la función de seguimiento y monitoreo a la red de prestadores, la UAESPE formuló una estrategia desde el 2019 que incluyó la conformación de un equipo de profesionales residentes en los diferentes departamentos, quienes tenían relación directa con los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad. La distribución por regiones se realizó de forma estratégica con la intención de que un solo regional pudiese abarcar varios departamentos. La

asignación a regionales se realizó de conformidad con la siguiente distribución departamental y regional:

- Prestadores que comprenden el departamento de Cundinamarca, Boyacá, Bogotá D.C., y la región de la Orinoquía.
- Prestadores que comprenden la región del caribe y la región insular (San Andrés y Providencia)
- Prestadores de que comprenden los departamentos de Antioquia, Caldas, Quindío, Risaralda, Huila y Tolima.
- Prestadores que comprenden el territorio de los departamentos de Santander y Norte de Santander y regiones del Pacífico y la Amazonia.

En la vigencia 2021 se dio continuidad a la estrategia de visitas de seguimiento por identificación de prestadores priorizados, a través de ocho criterios, a saber: I) indicadores de gestión, II) prestadores sin visita en las vigencias 2019 y 2020, III) resultado de evaluación en el trámite de autorizaciones, IV) prestadores nuevos, V) prestadores que gestionan vacantes del sector hidrocarburos, VI) estudio de suficiencia, VII) entes territoriales y VIII) estrategias móviles. En la precitada vigencia (01 de julio a 31 de diciembre), el equipo regional realizó un total de 76 vistas de seguimiento, distribuidas de la siguiente manera: bolsa de empleo de institución de educación superior 36%, seguido por agencias de empleo de cajas de compensación familiar con 26%, agencias privadas lucrativas 17%, agencia pública de empleo de ente territorial 12%, agencias privadas no lucrativas 7%, por último, otras bolsas con 3%.

En la vigencia 2022 se mantuvo la estrategia de visitas de seguimiento por identificación de prestadores priorizados. El “seguimiento al reporte de vacantes” se adicionó a los ocho criterios de priorización establecidos, para un total de nueve variables. Con corte al 30 de abril de 2022 se han realizado 24 visitas de seguimiento, de las cuales un 33% son a agencias de empleo de cajas de compensación familiar, 25% a agencia pública de empleo de ente territorial, 21% a agencias privadas lucrativas, 13% a agencias privadas no lucrativas y un 8% a bolsas de empleo de institución de educación superior.

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

Es del caso precisar que, las personas jurídicas interesadas en prestar servicios de gestión y colocación de empleo deberán acreditar el cumplimiento de las condiciones jurídicas, operativas y técnicas para el ejercicio de estos; a efectos que otorgue la Autorización que tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que quede en firme el acto administrativo que la concede. Por lo anteriormente enunciado, en la vigencia 2021(01 de julio a 31 de diciembre), la

Subdirección de Administración y Seguimiento de la UAESPE adelantó un total de 80 procedimientos administrativos relacionados con el proceso de autorizaciones, donde el 38% corresponde a trámites de negación, 23% de autorizaciones, 18% concierne a desistimientos, el 14% de modificaciones, 5% a recursos de reposición y el 4% restante atañe a corrección en errores en la resolución. En lo corrido de la vigencia 2022 (corte a 30 de abril) la subdirección ha adelantado en total de 77 procedimientos administrativos relacionados con el proceso de autorizaciones, donde el 35% corresponde a trámites de autorizaciones, 27% a desistimientos, 26% a negaciones, 6% hace referencia a modificaciones y el 5% restante a otros trámites administrativos.

Acompañamientos Territoriales- Equipo de Hidrocarburos, El equipo de hidrocarburos de la Unidad del Servicio Público de Empleo ha centrado sus esfuerzos en brindar acompañamiento constante a los actores del ecosistema de empleabilidad, generando espacios de diálogo informado, fortalecimiento de conocimientos frente al cumplimiento de la normativa laboral vigente, procesos a cargo de los prestadores autorizados y resaltando la importancia de aplicar el principio de la corresponsabilidad por parte de cada uno de los actores; proporcionando de esta manera la convergencia entre sí; transmitiendo el mensaje de transparencia y legalidad entre entes territoriales, Red de Prestadores, empresas y comunidades. En el periodo reportado el equipo de hidrocarburos de la Unidad del SPE ha realizado 816 actividades en los departamentos de Antioquia, Arauca, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Santander, Sucre y Tolima.

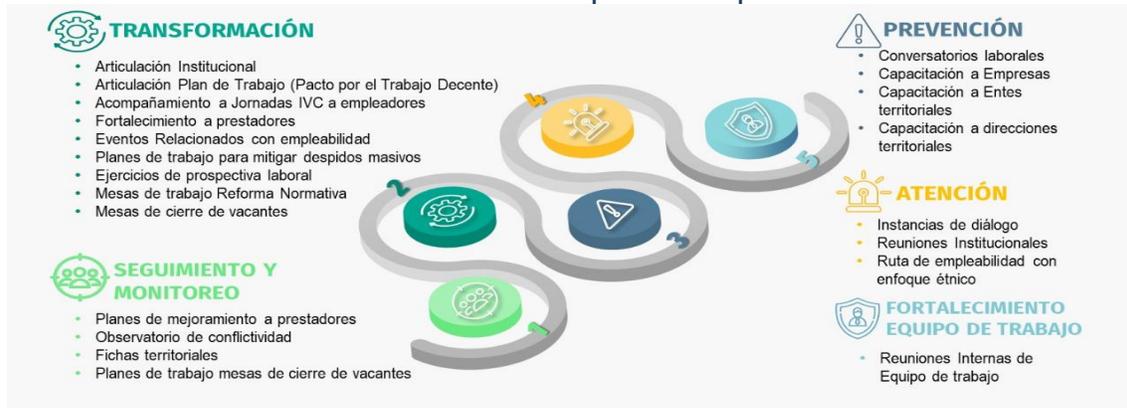
Tabla 24. Acompañamientos por actor, Julio 2021 a abril 2022

Departamento	Acompañamientos por tipo de actor				Total general
	Comunidad	Instituciones	Prestadores autorizados	Empresas	
Meta	51	35	22	60	168
Casanare	26	52	13	30	121
Cundinamarca	5	35	12	29	81
Santander	17	20	14	29	80
Huila	31	22	2	33	88
Tolima	13	16	3	18	50
Boyacá	10	12	3	8	33
Putumayo	10	8	5	5	28
Cesar	13	9	2	3	27
Bolívar	6	7	13	14	40
Antioquia	9	9	3	13	34
Arauca	3	3	1	2	9
Norte de Santander	3	0	3	1	7
Córdoba	3	1	0	4	8
Magdalena	1	4	2	3	10
Sucre	1	5	1	0	7
Caquetá	0	1	4	3	8
Atlántico	0	5	5	0	10
La Guajira	1	2	1	0	4
Cauca	1	0	0	0	1
Nariño	0	0	1	1	2
Total, general	204	246	110	256	816

Fuente: Matriz de comisiones equipo hidrocarburos

Las acciones planeadas y realizadas en el periodo comprendido entre 01 de julio de 2021 a 30 de abril de 2022 se clasifican en las siguientes líneas de trabajo:

Gráfica 21. Líneas de atención para los acompañamientos



Fuente. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

El equipo de hidrocarburos de la Unidad del SPE, durante el estado de emergencia declarado por el gobierno nacional a partir del 17 de marzo del 2020 ha continuado realizando acompañamiento a los actores de los diferentes departamentos; mediante estrategias de atención virtual que permiten establecer comunicación asertiva para informar sobre las medidas implementadas por los prestadores para la brindar los servicios de gestión y colocación de empleo, las actualizaciones del sistema de información SISE y resolver las inquietudes de los grupos de interés. Así mismo se han continuado los procesos de capacitación a entes territoriales, prestadores, empleadores y comunidades y se han atendido las situaciones de conflicto escaladas por los entes territoriales y los líderes comunitarios.

En este contexto el equipo de hidrocarburos en el periodo reportado realizó el 41% de las intervenciones de manera presencial y el 59% a través de herramientas tecnológicas que han permitido acercar el Servicio Público de Empleo a los territorios. Los 748 acompañamientos realizados del 01 de julio de 2021 a 28 de febrero del 2022 corresponden a las siguientes actividades:

Gráfica 22. Actividades realizadas entre julio 2021 a febrero 2022 por la línea de atención



Fuente: Matriz de comisiones equipo hidrocarburos

El mensaje de legalidad, transparencia, corresponsabilidad y claridad del rol de cada actor territorial se ha entregado en 21 Departamentos, impactando directamente a 86 municipios y 287 zonas rurales; Veredas- corregimientos. Entregando información a 15.236 personas.

De acuerdo con el corte de la información, se realizaron 417 acompañamientos en la línea de acción de Transformación (56%), en el marco de la Prevención del conflicto 188 acompañamientos (25%), en suma las actividades de prevención y transformación equivalen al 81% de los acompañamientos realizados; así mismo se llevaron a cabo 143 espacios con el objetivo de atender la conflictividad social en municipios con presencia de la industria extractiva, equivalentes al 19% para el total de las actividades desarrolladas en el periodo comprendido entre el 01 de julio 2021 al 30 de abril de 2022.

1.6.3.4 Otros proyectos especiales.

Estrategia Atención a Migrantes Provenientes de Venezuela. La Estrategia para la Atención a la población migrante desde Venezuela está orientada a facilitar el acceso a la ruta de empleabilidad con los servicios de gestión y colocación a la población migrante retornada y venezolana a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Para ello se estableció que en el marco de esta ruta se llevaría a cabo el registro de la hoja de vida del oferente, su orientación ocupacional individual o grupal, la preselección y remisión; todo lo anterior, con el fin de reducir las barreras de acceso al mercado laboral a la luz del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Dentro de las actividades desarrolladas y logros, se resalta:

- Se realizaron los ajustes al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, para permitir el registro de buscadores de empleo migrantes de cualquier nacionalidad.
- En el año 2019 se desarrolló el 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.
- En el marco del 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.
- Se realizaron los ajustes a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo para la atención diferencial e integral de personas migrantes provenientes de Venezuela.
- Se realizó el 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).
- Se fortalecieron las capacidades técnicas de la Red de Prestadores para la implementación de los ajustes a la ruta de empleabilidad.
- Se construyó 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.
- Se fortalecieron las capacidades de la Red de Prestadores para la implementación de los principios de la Contratación Equitativa.

- 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.
- Se fortaleció 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.
- Se participó en la campaña “Trabajando Juntos: ETPV Sin Fronteras” liderada por la OIT y ACNUR, que tenía como objetivo 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).
- Se realizaron dos charlas virtuales informativas:
 1. ¿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/>).
 2. La Inclusión Laboral y el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, el 31 de marzo de 2022, a la cual se conectaron 196 usuarios (link de transmisión: <https://www.facebook.com/677283702307631/posts/4846320392070587/>).
- Se participó en la implementación del programa “Saber Hacer Vale” liderado por el Ministerio del Trabajo, facilitando conferencias de orientación ocupacional que incluían la forma como se puede acceder al Servicio Público de Empleo, a través del registro de la hoja de vida.
- Adicionalmente, para facilitar la atención a esta población, la Unidad del SPE ha participado en la creación y divulgación de las siguientes Guías:
 - Guía para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela, dirigida a la Red de Prestadores.
 - Guía de orientación laboral de refugiados y migrantes venezolanos buscadores de empleo en Colombia, creada con ACNUR.
 - Guía de orientación para la garantía de los derechos laborales de refugiados y migrantes provenientes de Venezuela, creada con ACNUR, dirigida a todas las personas que desde cualquier organización atiendan a migrantes venezolanos.
- Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia, creada con ACNUR, dirigida a los empleadores y potenciales empleadores.

Convenio interadministrativo con Prosperidad Social. El Convenio Interadministrativo 143/066 de 2020 cuyo objeto es: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y de gestión entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y el Departamento Administrativo para la PROSPERIDAD SOCIAL, con el fin de mejorar el acceso de la población vulnerable colombiana al modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas a través de la ruta de empleabilidad, tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. En lo que respecta a su ejecución las actividades y el alcance se materializan a través del plan de trabajo interinstitucional acordado entre ambas entidades, entre las cuales se referencian las más significativas.

Programa Empléate. La Subdirección de Promoción propició varios espacios con los prestadores para fortalecer el entendimiento sobre el Programa Empléate, desarrollando acciones de comunicación en diferentes medios institucionales y redes sociales, promoción de refuerzo a través de los líderes territoriales, acompañamiento a los prestadores que han manifestado interés en la convocatoria y gestión en la resolución de inquietudes con el fin de que participaran en las convocatorias abiertas para 2020 y 2021

Éste es un programa del Gobierno Nacional, estructurado y liderado por Prosperidad Social, que busca el acceso efectivo y permanente al mercado laboral de la población en pobreza y pobreza extrema, mediante la ejecución de proyectos de empleo que contribuyan a la reactivación económica del territorio y la generación de ingresos de la población, buscando ubicar aliados como los Prestadores del SPE, que contribuyeran en la política de inclusión laboral, con el fin de lograr mayor eficiencia del gasto público, incentivar la formación del capital humano, fortalecer el trabajo con el sector privado y lograr la mitigación de barreras de la población pobre y pobre extrema. Dentro de los prestadores aliados participantes del programa estuvieron las agencias de Comfenalco Valle, Cajasan, Comfiar, Combarranquilla, Comfandi, Comfenalco Antioquia, Cafam, APE Sena, Fundación Colombia Incluyente, Fundación Academia Sinú, Corporación Minuto de Dios, Cafaba.

Col – Col denominado: “Hacia el cierre de Brechas para la Inclusión Laboral. Se acompañó en el seguimiento al reporte de ejecución de los planes de acción de 17 prestadores participantes en el intercambio de conocimiento Col – Col denominado: “Hacia el cierre de Brechas para la Inclusión Laboral” que se realizó en septiembre de 2019 en Cali. Cabe recordar que los intercambios Col – Col, son una modalidad de cooperación que promueve el desarrollo local en Colombia a partir del diálogo entre dos o más actores nacionales o locales, con el fin de fortalecer sus capacidades, contribuir a la paz y al desarrollo local, cuyos participantes fueron: Agencia de Empleo de Alcaldía Medellín, Agencia de Empleo COMFAMILIAR Nariño, Bolsa de Empleo Fundación Zona Franca de Bogotá, Agencia de Empleo de Alcaldía Funza, Agencia de Empleo Alcaldía de Villavicencio, Agencia de Empleo CONFA Caldas, Agencia de Empleo IMEBU, Agencia de Empleo Área Metropolitana de Barranquilla, Agencia de Empleo Comfacauca, Agencia de Empleo Alcaldía Distrital de Bogotá, Agencia de Empleo COMPENSAR, Agencia de Empleo COLSUBSIDIO, Agencia de Empleo COMFAMILIAR Risaralda, APE SENA Bogotá, Agencia de Empleo Alcaldía Tocancipá, Agencia de Empleo COMFACOR y Agencia de Empleo CAFAM

Producto del seguimiento de los planes de acción propuestos por los prestadores participantes en el COL – COL Empleabilidad, se acompañó en la estructuración y desarrollo de la actividad de cierre realizada el 8 de septiembre, con el fin de que fortalecer los conocimientos derivados de la participación de las entidades técnicas socias y de los prestadores del Servicio Público de Empleo en el Col-Col: Hacia el cierre de brechas para la inclusión laboral, mediante la presentación de los resultados de la implementación de planes de acción que contribuyen al mejoramiento de acciones de empleabilidad para la población sujeto de atención por parte de Prosperidad Social.

Para la sistematización del proceso de enero a mayo de 2021 se acompañaron las mesas de trabajo citadas, la gestión con los prestadores Bolsa de Empleo Zona Franca de Bogotá y Agencia de Empleo Cafam para aplicar la metodología de la sistematización; y en la elaboración de los productos: fichas de estudio de caso, cartilla de experiencias y resumen ejecutivo. Además, de la revisión de la línea gráfica y contenidos de las infografías a producir.

Estructuración de la guía ruta de empleabilidad dirigida a personas en situación de pobreza y pobreza extrema. Se elaboró documento que sirve como apoyo para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo con un enfoque diferencial hacia población vulnerable, entendida como pobre y pobre extrema en Colombia, dirigida a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo.

1.7 Formación para el trabajo

Dentro de esta función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando 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, se estructuran dos estrategias: Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo y la formación como factor de incremento de la productividad laboral.

1.7.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo. Entre julio de 2021 y febrero de 2022, se registraron en la Agencia Pública de Empleo, 28.772 nuevas empresas, para publicar las vacantes que tenían disponibles. En la atención a la población de los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET mediante el servicio de orientación ocupacional se brindaron 159.738 acciones de orientación y se generaron 22.995 colocaciones. En la siguiente tabla se muestran los principales resultados:

Tabla 25 Agencia Pública de Empleo

Agencia Pública de Empleo	2021	julio 2021-abril 2022
Inscritos	1.002.909	872.352
Vacantes registradas.	862.878	786.888
Total, colocaciones	448.947	426.256
Colocaciones egresados SENA	272.917	271.852
Colocaciones economía naranja	45.921	53.253
Personas que recibieron orientación ocupacional	1.097.795	935.887

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

De igual forma, para aumentar las posibilidades de acceso al empleo se desarrollan dos mecanismos: formación pertinente y acciones de articulación de la formación con el mercado laboral.

1.7.1.1 Formación pertinente. En el marco de la Resolución 1178 de 2017 “Por la cual se establece los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra caídas en Trabajo Seguro en Alturas”, se continúa consolidando el registro de proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento de protección contra caídas de trabajo en alturas, brindado a través del aplicativo de “Centros de entrenamiento para la prevención del riesgo”.

Por medio de esta herramienta, se da a la ciudadanía la información requerida por sectores económicos, por sedes, entrenadores, programas y trabajadores que se van formando en el tema de Trabajo Seguro en Alturas y, finalmente verificar que la formación que se imparte a través de ellos sea de calidad y acorde con los requerimientos de formación que demanda para dicha actividad. Conforme al reporte del aplicativo con fecha de corte a abril de 2022, por este mecanismo de formación Centros de Entrenamiento” se han formado 328.022 personas en trabajo seguro en alturas a nivel nacional, en 120 sedes nuevas y se tienen 546 nuevos entrenadores autorizados.

Igualmente, dentro de este proceso de evolución del sistema de prospectiva e inteligencia organizacional, el SENA ha pasado a un modelo de inteligencia corporativa donde la prospectiva es fundamental para la toma de decisiones que permitan apoyar a una formación pertinente en diferentes sectores y a una toma de decisiones anticipada que dé respuesta a las necesidades del sector productivo. Se hace seguimiento y monitoreo a través del cuadro de mando integral que establece objetivos e iniciativas estratégicas a un horizonte de tiempo del 2030 tanto para los centros de formación como las redes de conocimiento y sectores que se han trabajado. Las normas sectoriales de competencia laboral agrupan y actualizan los perfiles requeridos para los trabajadores, sus funciones y los conocimientos que deben saber para ser vinculados, con el fin de poder diseñar programas de formación pertinentes con el sector productivo. Además, desde el momento de inicio del proceso de Diseño y Desarrollo Curricular en diferentes momentos, que van desde la elaboración del Plan Nacional de Diseño y Desarrollo Curricular hasta la validación con expertos técnicos del sector productivo el diseño curricular del programa. Dentro de este mecanismo de formación pertinente se tiene:

Formación profesional integral. Para el periodo comprendido entre julio 2021 y abril 2022, se atendieron en Formación Profesional Integral 6.159.278 aprendices a través de 7.536.567 cupos, donde se resalta la participación de la Formación Titulada, la cual aporta 1.306.359 aprendices en 1.306.376 cupos.

Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones. En los niveles de Tecnólogo y Especialización Tecnológica, con el objetivo de que los aprendices se cualifiquen en competencias de niveles superiores avanzados de la gestión y que incluyen actividades de liderazgo, toma de decisiones complejas, manejo de personal y que, a su vez, les permita continuar en cadena de formación hasta el nivel profesional y de forma simultánea puedan acceder al mercado laboral. Como resultado de este proceso, para el periodo comprendido entre julio 2021 y abril 2022, el SENA atendió para este tipo de formación 448.033 aprendices por medio de 448.038 cupos.

Formación técnica y otros SENA. En el periodo comprendido entre julio 2021 y abril 2022, el SENA formó 858.326 aprendices en programas de formación técnica laboral y otros a través de 858.338 cupos. De los cuales, el nivel de formación Técnico aportó 830.628 aprendices en 830.640 cupos, mientras que los niveles Auxiliar, Operario y Profundización Técnica (Otros) aportaron el resto del total. Con el programa de Articulación del SENA con la Educación Media se formaron 477.290 aprendices y en mismo número en cupos. En el Programa Ampliación de Cobertura se formaron, en el nivel de formación técnico 9.387 aprendices a través de igual número de cupos.

Formación complementaria. Permite la actualización o el desarrollo de competencias y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos retos, así como calificar y recalificar el talento humano que se encuentre en situación de desempleo, entre ellos los pertenecientes a poblaciones vulnerables. Entre julio 2021 y abril 2022 la entidad formó a 4.852.919 de aprendices mediante 6.230.191 de cupos.

Formación por regiones. El SENA hace presencia en el país a través de 33 Regionales y 117 Centros de Formación, lo que le permite a la entidad llegar a la “Colombia profunda”, y aportar en la

competitividad de las regiones a través de la formación. Los resultados de la Formación Profesional Integral (Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones; Formación Técnico Laboral y Otros SENA; Formación Complementaria) impartida por el SENA en las Regiones caracterizadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 se presentan a continuación:

Tabla 26. Formación por Regiones

Región	2021		Julio 2021 – abril 2022	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Región Pacífico (1)	789.490	976.550	685.548	841.635
Región Caribe (2)	1.491.474	1.893.382	1.271.376	1.614.582
Región Seaflower (3)	259.899	308.289	211.718	254.416
Región Central (4)	2.264.910	2.740.798	1.897.787	2.287.391
Región Santanderes (5)	560.336	681.903	459.535	563.915
Región Amazonía (6)	178.055	234.763	153.944	201.334
Región Eje Cafetero y Antioquia (7)	1.326.047	1.624.160	1.112.272	1.347.696
Región Llanos – Orinoquía (8)	162.871	206.553	147.175	185.330
Total	7.033.082	8.666.398	5.939.355	7.296.299

Composición de las Regiones: (1) Regionales Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca. (2) Regionales Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre. (3) Regional San Andrés. (4) Regionales Distrito Capital, Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima. (5) Regionales Santander y Norte de Santander. (6) Regionales Amazonas, Putumayo, Guainía, Caquetá, Guaviare y Vaupés. (7) Regionales Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda. (8) Regionales Arauca, Casanare, Vichada y Meta.

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, aplicativo SOFIA Plus.

Formación virtual. Durante el segundo semestre de 2021, desde el ámbito de formación en modalidad virtual se trabajó de manera constante en la ejecución de los programas de formación tanto en formación complementaria como en titulada; se reforzó la estrategia a partir del concepto de comunidad educativa, en donde se dispuso de recursos didácticos, instructivos, manuales y orientaciones requeridas tanto para aprendices como para instructores. Para el periodo comprendido entre julio 2021 y abril 2022 se formaron 3.200.362 aprendices mediante 3.419.568 cupos en formación virtual.

Programa bilingüismo. Para fortalecer el aprendizaje de una lengua extranjera en la formación técnica, tecnológica y complementaria, entre los meses de julio y diciembre 2021 se ejecutaron diferentes convenios para robustecer el aprendizaje del inglés, francés, portugués y chino mandarín de los aprendices de los 117 Centros de Formación. Consecuentemente, se brindó atención a las diferentes entidades públicas y empresas para la formación en otras lenguas, a la par del seguimiento y cumplimiento de los pactos del crecimiento desde la Vicepresidencia de la Republica. Además, con el fin de fortalecer el inglés en la formación titulada se formularon y pusieron en marcha los proyectos para la implementación de las licencias *LingoChamp* y *Slang* mediante la adquisición de 26.000 licencias. Finalmente, entre julio 2021 y abril 2022 se formaron 816.283 de aprendices por medio de 927.185 cupos en este programa.

Certificación de la formación profesional integral. La Certificación Académica formaliza ante todos los sectores productivos del país la calidad de la formación recibida y el desarrollo de las competencias laborales logradas por un egresado. El resultado de este proceso se ve reflejado en la siguiente tabla, donde se encuentra el total de certificaciones expedidas para la Formación Profesional Integral, desagregada por tipo de formación.

Tabla 27. Certificaciones Expedidas para la Formación Profesional Integral

Proceso de Certificación	2021	julio 2021-abril 2022
Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	91.495	74.172
Formación Técnico Laboral y Otros SENA	249.333	227.453
Formación Complementaria	4.036.137	3.290.741
Formación Profesional Integral	4.376.965	3.592.366

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, aplicativo SOFIA Plus.

Sena emprende rural SER. Entre julio 2021 y al 30 de abril del 2022 la entidad formó 202.928 aprendices a través de 219.796 cupos. Se crearon 4.389 unidades productivas y se fortalecieron 2.824; un total de 198.636 mujeres fueron atendidas a través de procesos formativos representando el 61%; de la atención total. Se llevaron a cabo 2.588 colocaciones formales en actividades del sector rural y 620 municipios impactados a nivel nacional; se atendieron 785 aprendices de población en reincorporación de las FARC; se ofertaron 36.400 cupos de formación en los 170 municipios priorizados Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET. A través de la agencia italiana COOPERMONDO; se realizó el diplomado en metodologías de cooperativismo a 39 profesionales del programa SENA Emprende Rural, logrando la transferencia a 1.620 formaciones y unidades productivas.

En Articulación con la Estrategia del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Agricultura por Contrato “El Campo a un Clic”, se logró sensibilizar a 1.012 pequeños y medianos productores rurales para acceder a modelos de comercialización 4.0 a través 29 plataformas virtuales en el marco de esta estrategia y apoyando el registro de 400 emprendedores. Se realizaron de más de 22 ruedas de negocios y mercados campesinos, se apoyó con la presencia de la entidad y su oferta institucional a los pequeños y medianos productores rurales, así como el acercamiento comercial de los emprendedores SENA.

Población vulnerable. Se lograron 565 colocaciones de población víctima de la violencia, contratada como instructores para impartir procesos formativos con enfoque diferencial. Se formó a 1.906.874 aprendices de los cuales 844.877 son población víctima, 19.087 de población con discapacidad, 553.893 de jóvenes vulnerables y 196.673 de mujer cabeza de familia. Para la atención a la población víctima de la violencia, se matricularon 844.877 aprendices de los cuales 537.617 fueron mujeres y 307.206 hombres. De igual forma se lograron 875 colocaciones, contratadas como instructores para impartir procesos formativos con enfoque diferencial.

La atención en el proceso de Reincorporación y Reintegración desde julio del 2021 al 31 de marzo del 2022, se han realizado 3.751 acciones de orientación ocupacional, en emprendimiento se realizaron 17 ferias regionales, con la participación de 499 emprendedores

Se logró la participación en el proyecto liderado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, para el lanzamiento de la cartilla de Orientación a buscadores de empleo migrantes; con 1000 participantes en el evento. El 27 de abril de la vigencia 2022, la Agencia Pública de Empleo SENA participó apoyando al Ministerio de Trabajo en la ejecución de la estrategia “SABER HACER VALE” con un tráfico de 2.529 personas que se capacitaron en las generalidades y servicios de la APE SENA y la ruta para registrarse en el aplicativo web APE SENA; asimismo se realizó el pasado 1 de diciembre de la vigencia 2021 evento para apoyar la estrategia impulsando los mismos contenidos y con un impacto a la fecha de 1.229 visualizaciones.

Las Kumpanias del pueblo Rrom de Sabanalarga-Atlántico y Tolima fueron capacitadas con metodologías diferenciales en emprendedor de gastronomía típica rural, elaboración de adornos navideños, pecuario y manejo de especies menores. A través de los programas de Articulación con la Educación Media, SENA Emprende Rural y oferta regular, se brindó formación profesional a aproximadamente 5.000 aprendices indígenas del pueblo Wayuu de los municipios de Manaure, Uribia, Maicao y Riohacha Guajira, en temas de cultivos agrícolas, operación turística local, tejeduría, mantenimiento e instalación de sistemas solares fotovoltaicos, entre otros, lo anterior en el marco de la Sentencia T-302 del 2017. Se diseñó de un programa curricular en desarrollo de habilidades para la atención integral en salud de los pueblos indígenas en aislamiento y contacto inicial, en el marco de los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo. Se acompañó la generación de 53 empresas y el fortalecimiento de 24 empresas de comunidades indígenas en el país, mediante los servicios de emprendimiento.

A través del servicio de evaluación y certificación de competencias laborales, 3.146 personas auto reconocidas como indígenas certificaron sus conocimientos y saberes propios en temas de tejedurías, cultivos y buenas prácticas acuícolas, entre otros.

De igual forma se certificaron 15.825 personas de poblaciones negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, así como 191 personas con discapacidad en 78 normas de competencias laborales; se gestionaron 218 contratos de aprendizaje mediante 134 empresas; se suscribieron 269 contratos de intérpretes de lengua de señas con asignación presupuestal por valor de \$5.733 millones, para acceder a la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje a más de 2.500 aprendices sordos.

Se realizó el lanzamiento de la convocatoria N° 85 exclusiva para emprendedores con discapacidad, por valor de \$2.000.000.000; logrando viabilizar 25 planes de negocio en 13 departamentos con una aprobación de recursos por valor de \$1.960 millones. Además, se brindó asesoría y acompañamiento para la formulación de 1.810 Planes de Negocios y la puesta en marcha de 1.037 Unidades Productivas de la población víctima de la violencia, se acompañó la generación de 254 empresas y el fortalecimiento de 170 empresas de comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras por otras fuentes de financiación. En 2021 se financió iniciativas empresariales desarrolladas por emprendedoras domiciliadas en San Andrés, Providencia y Santa Catalina, impactando 9 raizales. Con 17 planes de negocio con \$1.978.885.733 recursos asignados.

Se formaron, con enfoque pluralista y diferencial, miembros del pueblo Rrom en agropecuarios, turismo, artesanal, mantenimiento e instalación de sistemas solares fotovoltaicos, manejo ambiental entre otros, entre otros. Para 15 comunidades indígenas Wayuu, de los municipios de Manaure, Uribia, Maicao y Riohacha. Durante esta vigencia se formó a 1.122.580 aprendices de los cuales 917.903 son población víctima, 8.853 de población con discapacidad, 394.570 de jóvenes vulnerables y 93.968 de mujer cabeza de familia.

Se certificaron 2.146 personas auto reconocidas como indígenas y 5.974 personas de población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, así como 191 personas con discapacidad en 78 normas de competencia; se gestionaron 218 contratos de aprendizaje mediante 134 empresas; se suscribieron 269 contratos de intérpretes de lengua de señas con asignación presupuestal por valor de \$5.733 millones, para acceder a la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje a más de 2.500 aprendices sordos. Además, se brindó asesoría y acompañamiento para la formulación

de 2.500 Planes de Negocios y la puesta en marcha de 616 Unidades Productivas de la población víctima de la violencia, se acompañó la generación de 195 empresas y el fortalecimiento de 142 empresas de comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras. En 2021 se financió iniciativas empresariales desarrolladas por emprendedoras domiciliadas en San Andrés, Providencia y Santa Catalina, impactando 9 raizales. Con 17 planes de negocio con \$1.978.885.733 recursos asignados. A continuación, se presentan los principales resultados en cuanto a la formación impartida por el SENA a estas poblaciones:

Tabla 28. Población Vulnerable, Desplazados por la Violencia y Víctimas.

Tipo de Población	2021		julio 2021-abril 2021	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la violencia	1.023.836	1.365.685	465.057	519.225
Hechos victimizantes	51.764	68.674	18.582	20.821
Total, víctimas	1.075.600	1.434.359	483.639	1.251.228
Con discapacidad	23.706	33.715	8.853	10.766
Poblaciones NARP	99.948	138.228	35.285	40.664
Otras Poblaciones Vulnerables	1.339.797	1.809.883	592.126	1.192.351
Total, Poblaciones Vulnerables	2.415.397	3.244.242	1.116.527	1.243.781

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, aplicativo SOFIA Plus.

Implementación Acuerdo Final de Paz. En el cumplimiento del Acuerdo de Paz para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, siendo necesario precisar, que la entidad solo tiene un indicador en el Sistema Integral de Información del Posconflicto SIIPO, pero aporta de manera significativa en los puntos 1 y 3 de este acuerdo.

En el Punto 1 del Acuerdo - Reforma Rural Integral. Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), se ejecutó la oferta de servicios en: formación, certificación de competencias laborales y acciones de la Agencia Pública de Empleo en los municipios PDET, priorizados en el Acuerdo de Paz como los más vulnerables, se realizaron las siguientes acciones:

- La formación para el trabajo en los 170 municipios PDET durante el período julio a diciembre del 2021 fue 24.218 cupos de formación titulada; 401.303 cupos de formación complementaria y un total de 425.605 cupos de formación. Para el período enero a marzo del 2022 se formaron en 121.881 cupos de titulada; 136.033 cupos de complementaria y para un total de 257.414 cupos de formación.
- Los logros en los municipios PDET durante el período de julio a diciembre del 2021 fue 16.258 personas certificadas. En el período enero a marzo del 2022 se han certificado 2.008 personas. Respecto a las Acciones de la Agencia Pública de Empleo (APE) en municipios PDET durante el período julio a diciembre del 2021, se han inscrito 64.815, orientado 83.375 y colocado en un empleo formal 15.381. En el período comprendido entre enero a marzo del 2022, se han inscrito 19.546, orientado 36.929 y colocado 7.552.

Sobre el Punto 3 del Acuerdo, Fin del conflicto. De Reincorporación de las FARC-EP a la vida civil en lo económico, lo social y lo político. En desarrollo del Convenio Marco Interadministrativo No. 020 del 2018 SENA -Agencia para la Reincorporación y la Normalización se atendió a la población reincorporada de la siguiente manera:

- Durante el período julio a diciembre del 2021 se lograron 3.189 cupos de formación para el trabajo, 69, personas certificadas en competencias laborales, 450 personas inscritas en la APE, 729 personas con orientación ocupacional y 35 colocaciones en empleo formal. Durante el período enero a marzo del 2022 se ha logrado 638 cupos de formación para el trabajo, 29 personas certificadas en competencias laborales,

110 personas inscritas en la APE; 247 personas con orientación ocupacional y 11 colocaciones en un empleo formal.

- Los logros durante el período julio a diciembre del 2021 en emprendimiento, fueron 48 empresas creadas con otras fuentes de financiación – OFF, 39 fortalecimientos empresariales y 40 unidades productivas creadas. Para el período enero a marzo del 2022, se han creado 2 empresas con otras fuentes de financiación – OFF y 5 empresas se han fortalecido. El Total cupos de formación en municipios PDET (Indicador SIIPO creado partir del año 2022) de enero a marzo del 2022 es de 257.437.

1.7.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral. En el Observatorio Laboral se calculó la tasa de vinculación en 2021 del 56,7%. Del seguimiento de los certificados de 2020 colocados durante 2021, arrojó tasas del 57,9% y 84,7% respectivamente. Se actualizó el Panel de la Matriz de Pertinencia que incluye la vinculación de los egresados. Se actualizó la Clasificación Nacional de Ocupaciones - C.N.O., versión 2021 con 586 ocupaciones y 9.039 denominaciones, 82 mapas ocupacionales finalizados. La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, fue oficializada bajo el Decreto 654 de 2021, el SENA entregó información al Custodio Nacional de 250 ocupaciones para el primer mantenimiento de la clasificación

1.7.1.3 La práctica laboral. Como parte del proceso de divulgación e implementación de la normatividad que regula las prácticas laborales ordinarias en Colombia, se realizaron las siguientes actividades:

- Acompañamiento a la Universidad Autónoma de Bucaramanga en el procedimiento de adaptación de su normativa y protocolos internos para la realización de prácticas laborales, especialmente lo dispuesto por la Resolución 3546 de 2018 modificada parcialmente por la Resolución 623 de 2020 del Ministerio del Trabajo
- Ponencia para socializar el Decreto 616 de 2021 en el marco del 3er Conversatorio Virtual 2021 Nodo Antioquia - Red Nacional de Prácticas Colombia, cuya grabación está disponible en la página web de la Red (<https://rednalpracol.org/2021/08/25/3er-conversatorio-virtual-2021/>)
- Construcción de un protocolo para las prácticas laborales en micro empresas, que incluye un piloto con la microempresa ECCO, para a partir de ello generar un conjunto de herramientas que permita a las micro empresas contar con practicantes y cumplir con la normatividad vigente.

El Contrato de Aprendizaje tiene como objetivo brindar la oportunidad de una primera experiencia laboral mediante la práctica laboral en empresas y ambientes de trabajo reales. La atención a los sectores productivos en forma segmentada y personalizada le permitió al SENA satisfacer las necesidades del empleador con mayor agilidad, impulsando el Contrato de Aprendizaje como una oportunidad al participar como co-formador del talento humano. Entre julio 2021 y abril 2022 vincularon 318.485 aprendices a empresas mediante la modalidad de Contrato de Aprendizaje.

Estado Joven. Se implementó una nueva versión de 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 DAFP y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE, 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.

Para el año 2021 el Ministerio del Trabajo contó con recursos asignados del Presupuesto General de la Nación, provenientes de inversión, destinados a la implementación y ejecución de una nueva convocatoria del programa durante el segundo semestre, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1780 de 2016, facilitando así el fomento de las prácticas laborales en el sector público. A partir de

esto, en el marco de la 7ª convocatoria del programa Estado Joven, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2021 se vincularon y terminaron sus prácticas en el programa 1.245 jóvenes en 137 municipios del país en 28 departamentos. Los estudiantes vinculados al programa pertenecen a programas de formación de niveles normalista superior, técnico laboral, técnico profesional, tecnológico y universitario de pregrado, que desarrollan actividades relacionadas con sus programas académicos. Los beneficiarios del programa reciben un auxilio de práctica mensual equivalente a 1 SMMLV (\$ 908.526). 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.

Por otra parte, para la vigencia fiscal 2022 al Ministerio del Trabajo se le asignaron, del Presupuesto General de la Nación, recursos de inversión que permitirán el desarrollo de dos convocatorias: la 8ª que se desarrollará en el primer semestre del año 2022 y, la 9ª convocatoria que se ejecutara en el segundo semestre del año 2022, las cuales beneficiaran aproximadamente a 2.426 estudiantes entre los 15 y 28 años, cuyos planes académicos contemplen como requisitos para optar a la titulación, el desarrollo de una etapa práctica. De esta forma, se avanzó en:

- Convocatoria a entidades estatales para el año 2022 realiza durante el mes de octubre de 2021, donde se habilitaron 2.388 plazas de práctica de 272 Entidades Estatales, en 31 departamentos y 139 municipios.
- Publicación de la convocatoria a estudiantes que se habilitó desde el 16 de noviembre hasta el 3 de diciembre y, que permitió la recepción de 4.965 postulaciones de estudiantes, distribuidas en 1.649 plazas de práctica.
- Inicio de prácticas laborales de 1.067 estudiantes, en el marco de la 8ª convocatoria del programa.
- Seguimiento y acompañamiento a las Entidades estatales asignadas, brindando información y aclarando las inquietudes presentadas frente al inicio de las prácticas laborales de los estudiantes y la revisión de documentos cargados por los estudiantes de la 8ª convocatoria de Estado Joven.
- Convocatoria y capacitaciones a los monitores y tutores de los estudiantes asignados para orientación, con el fin de socializar la información general del programa, los documentos y formatos que deben diligenciar en el desarrollo de las prácticas laborales.
- Envío de información a Instituciones de Educación Superior y Entidades Estatales, para la participación en la 9ª Convocatoria del Programa Estado Joven.
- Publicación de los términos de referencia de la 9ª convocatoria para que entidades estatales de orden nacional y territorial inscriban sus vacantes para práctica, disponibles para el segundo semestre de 2022.
- Realización de solicitudes de ajuste al aplicativo del programa Estado Joven.
- Inicio al proceso de licitación para contratar el nuevo operador del programa Estado Joven, avanzando de acuerdo con el cronograma planteado y, respondiendo las preguntas de los potenciales oferentes participantes en dicho proceso.

1.7.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral.

1.7.2.1 La formación a lo largo de la vida. El Ministerio del Trabajo continúa la implementación de procesos de formación complementaria a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas (UVAE), que permiten dar respuesta ágil y oportuna al desarrollo y fortalecimiento de las competencias individuales que se requieren en la producción, permitiendo preparar, entrenar, reentrenar, complementar y certificar la capacidad del recurso humano, para realizar labores seguras en trabajo en alturas en actividades propias de la empresa. De esta forma, para el periodo del informe hasta abril de 2022, se certificaron 20.878 trabajadores como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 29. Comportamiento de Las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE julio de 2021 a abril de 2022

2021		Trabajadores Formados	2022		Trabajadores Formados
Julio		1.051	Enero		1.870
Agosto		1.408	Febrero		3.150
Septiembre		2.226	Marzo		3.003
Octubre		2.246	Abril		2.046
Noviembre		2.020			
Diciembre		1.858			
			Total		20.878

Fuente: Aplicativo de proveedores y herramientas de seguimiento de la DMFT

Para el mismo periodo se autorizaron doce (12) UVAE de un total de noventa y seis (96) UVAE registradas en el territorio nacional, las cuales forman en seis (6) programas de trabajo seguro en alturas. Adicionalmente, con el propósito de automatizar la gestión de las UVAE, se continúa con la implementación del aplicativo de Registro Único de Empresas- RUE y el de Formación Vocacional, agilizando el acceso de los interesados, facilitando el trámite y aumentando la transparencia, contribuyendo así al mejoramiento de la capacidad de respuesta del Ministerio en esta materia. Adicionalmente, se realizaron las siguientes actividades:

- Evento con el Consejo de Seguridad
- Evento con la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio en el mes de agosto,
- Evento con las Direcciones Territoriales del Meta y Casanare en el mes de septiembre,
- Dos eventos relacionados con la promoción directa a empresas, utilizándose los espacios de ajuste y modificación de la Resolución 1409 de 2012 a través de las Direcciones Territoriales del Valle del Cauca, Cauca, Antioquia, Boyacá, Santander y Bogotá durante el mes de octubre,
- Reuniones permanentes con empresas para aclarar lo relacionado con la implementación de los programas a través del mecanismo de UVAE (Decreto 154 de 2021) en los meses de noviembre y diciembre,
- Expedición y publicación de la Resolución 4272 del 27 de diciembre de 2021 “por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas”,
- Expedición y publicación del Decreto 48 de 2022 “Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la inclusión de grupos de empresas e instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano en alianzas con unidades vocacionales de aprendizaje en empresa”,
- Reuniones con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC-, para revisar los temas de Trabajo Seguro en Altura, los auditores de ICONTEC y, lo relacionado con la norma de calidad para los proveedores en trabajo en alturas,
- Socialización de la Resolución 4272 de 2021 por la aplicación Teams con centros de entrenamiento de Antioquia, Boyacá, Cundinamarca, Valle del Cauca y Cauca,
- Socializaciones de la Resolución 4272 de 2021 y promoción del mecanismo de UVAE, en alianza con el Consejo de Seguridad, contando con la participación de miembros activos del Comité de Hidrocarburos y, del Comité de Seguridad de Transporte Vial,
- Participación en el evento de inauguración de la Unidad Vocacional de Aprendizaje en la empresa de Cable Móvil, operador de TransmiCable de Bogotá,
- Conversatorio con los inspectores de trabajo territoriales y funcionarios del Ministerio del Trabajo sobre la Resolución 4272 de 2021 y, aclaración de la norma,

- Encuentro Ministerio del Trabajo - Organismos de Evaluación de la Conformidad, para aclarar aspectos técnicos sobre la Resolución 4272 de 2021 y, realizar capacitación con los auditores de ICONTEC,
- Asesoría relacionada con los requisitos necesarios para la autorización de nuevas Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE-, para lo cual se han tramitado las correspondientes respuestas a correos de empresas interesadas en el mecanismo.

Por otra parte, el SENA, además de la Formación Titulada y Formación Complementaria amplió los rangos de edad de los aprendices desde los menores de 18 años hasta aprendices de la tercera edad. En el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, a través de la oferta virtual denominada “Certificatón” que logró la participación en más de 25.000. Con el Programa de Formación Continua Especializada, se desarrollaron 285 acciones de formación en modalidad Presencial asistida por tecnologías (PAT) y 146 en modalidad virtual. Se implementó el módulo del Sistema Empresarial de Proyectos -SEP- para la radicación de las propuestas para las convocatorias.

1.7.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores. Para continuar posicionando la formación del talento humano como fuente de oferta de conocimientos y habilidades ocupacionales respondiendo así a las necesidades del sector productivo, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, avanzó en:

- 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". De esta forma se adopta y reglamenta el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y su Aseguramiento de Calidad - ACFT en Colombia; para implementar con oportunidad, calidad y pertinencia, sus programas de formación para el trabajo.
- Expedición de Resolución 0447 de 2022 "por la cual se establece el procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo".
- Cierre del primer proceso de diseño de cualificaciones: 31 elaboradas por el SENA y 50 por el Ministerio del Trabajo a través de consorcio ACIET & KPP,
- Realización de talleres de acompañamiento en Bogotá, Cali, Medellín y Bucaramanga con Oferentes Privados de Formación, para familiarizarse con las cualificaciones y el diseño curricular de los programas de formación para el trabajo,
- Estructuración de acuerdo con la agencia ATENEA de la Alcaldía de Bogotá para financiar veinte (20) cohortes de programas de formación para el cierre de brechas de capital humano y la inserción laboral de poblaciones vulnerables,
- Elaboración de la cartilla para acompañar a los oferentes de Formación para el Trabajo en la comprensión de las estructuras de cualificación y el diseño de programas de formación para el trabajo.
- Publicación en la página web del Ministerio del Trabajo proyecto de resolución “por la cual se reglamenta la elección de los integrantes del Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo –SFT”, para que los interesados envíen sus comentarios entre el 4 y el 9 de febrero de 2022.
- Publicación en la página web del Ministerio del Trabajo el 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” para que los interesados envíen sus comentarios a partir del día 09 de enero y hasta el día 03 de febrero de 2022.
- Publicación en la página web del Ministerio del Trabajo el Proyecto 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)”, para que

los interesados envíen sus comentarios a partir del 09 de diciembre y hasta el día 26 de diciembre de 2021.

- Publicación 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, 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 que los interesados envíen sus comentarios a partir del 09 de diciembre y hasta el día 26 de diciembre de 2021.

En el SENA, a través del Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, entre julio de 2021 y marzo de 2022, se vincularon 1.395 nuevas organizaciones a las Mesas Sectoriales, vinculando un total de 16.699 organizaciones y la participación de organizaciones de 16 países de Latinoamérica y Europa. En el 2021 se contó con expertos técnicos como las Universidades de Lebrija y de Córdoba de España, la GIZ, la FAO y la OIT para la transferencia mediante 80 eventos para los sectores agropecuario, agroindustrial, industria, comercio y servicios. Se aprobaron 183 perfiles ocupacionales en competencias laborales, de los cuales 122 pertenecen a los sectores priorizados por el gobierno Nacional (Economía Naranja, Industrias 4.0, Agro, Salud, Transporte y Logística), e cuenta con 2.236 NSCL de 85 sectores diferentes soportan los programas de formación y los proyectos de certificación en competencias laborales.

En el Programa de Formación Continua Especializada en 2021, se suscribieron 61 convenios especiales de cooperación con empresas y gremios aportantes de parafiscales mediante los cuales se entregaron cerca de \$42.500 millones de pesos en cofinanciación SENA, ejecutando 442 acciones de formación con cobertura nacional, alcanzando la meta de 63.000 trabajadores beneficiarios y 13.690 empresas (85% MiPymes). El Proceso Gestión de Cualificaciones, hizo acompañamiento en la estructuración del Sistema Nacional de Cualificaciones⁸. Se elaboró una primera versión de Modelo Institucional de Cualificaciones, se actualizaron cualificaciones de 4 sectores; y se actualizó la Guía Metodológica de Gestión del Talento Humano por competencias, a través de la cual se orientaron, en promedio mensual, 12 empresas del Sector Turismo y 16 de otros sectores.

1.7.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral. Entre julio 2021 a abril 2022 se registraron 22.481 nuevas empresas en la Agencia Pública de Empleo -APE; se publicaron 786.888 vacantes a través del aplicativo virtual de intermediación laboral y se generaron 426.256 colocaciones. De ellas, 196.582 fueron colocaciones de mujeres; 872.352 personas, de las cuales 454.587 fueron mujeres, inscribieron su hoja de vida; 935.887 personas de las cuales 516.336 fueron mujeres, recibieron orientación ocupacional. Con empresas extranjeras se logró que 224 colombianos lograran ubicarse laboralmente en país como Alemania, Arabia Saudita, Canadá y España. A nivel nacional se realizaron 71 encuentros empresariales en donde participaron 1.157 organizaciones de diferentes sectores; en la atención a la población de los municipios PDET mediante el servicio de orientación ocupacional se brindaron 180.194 acciones de orientación y se generaron 26.205 colocaciones. Para egresados se reportaron 180.194 acciones de colocación y se generaron 26.205 colocaciones. Para egresados se reportaron 271.852 colocaciones y la orientación de 532.944, así como como la inscripción y orientación de 261.349 aprendices; identificación y recontacto de 27.872 empresas que históricamente han contratado egresados, que incentivaron la publicación de vacantes con las que se generaron 217.886.

⁸ En el marco del Decreto 654 de 2021, para la Creación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia-CUOC; el Decreto 1649 a través del cual se crea el Marco Nacional de Cualificaciones y, el Decreto 1650, para la creación del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de Calidad.

1.7.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano.

Para articular las políticas de desarrollo del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, fiscal y social, se:

- Elaboró documento con la propuesta operativa para el funcionamiento y sostenibilidad de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones que contiene: i) introducción, ii) metodología para establecer las propuestas, iii) referentes internacionales, iv) propuestas planteadas, v) conclusiones y recomendaciones.
- Implementó la estrategia para avanzar en la definición de institucionalidad y gobernanza del Sistema Nacional de Cualificaciones, para lo cual se avanzó en la elaboración, estructuración y ajustes de algunos instrumentos que reúnen los elementos claves fundamentales para una comprensión más clara y detallada de este sistema. En este sentido, se elaboraron: i) el ABECÉ del Sistema Nacional de Cualificaciones que reposará en un micrositio alojado en la página web del Ministerio, ii) videos animados explicativo sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones SNC que se encuentra en revisión por parte de Ministerio para su posterior publicación,, iii) el Manual de Marca que es aplicable para las organizaciones a las cuales se les ha otorgado el derecho de uso del logo y marca SNC - Sistema Nacional de Cualificaciones- como programa del Ministerio del Trabajo de Colombia.
- En el marco del componente del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, se presentó la estrategia de comunicaciones del programa Saber Hacer Vale, para lo cual se avanzó en la elaboración de los siguientes productos comunicativos: i) el ABECÉ del programa Saber Hacer Vale, ii) videos animados: introductorio sobre el programa; con las especificaciones del programa dirigido a Migrantes; con las especificaciones del programa dirigido a Nacionales. Disponible en: https://mintrabajocol.sharepoint.com/:f/s/ESTRATEGIADECOMUNICACINSHV/EvF6_t9eC8pluZGoZvIH_RIBwXxe5_kp3bCqYOFd2mMTFQ?e=smlVHg, y iii) se creó en la página web del Ministerio del Trabajo el micrositio "Saber Hacer Vale" donde se encuentra la información del programa [qué es, población objetivo, propósito, beneficios, incentivos, requisitos], así como las piezas gráficas diseñadas.

En el SENA, a través del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), entre julio de 2021 y abril de 2022, se certificaron las competencias laborales de 162.598⁹ personas en las 33 regionales del país, en los sectores de gestión administrativa, transporte, servicios a la salud, seguridad y vigilancia privada, procesamiento de alimentos entre otras. Del total de certificadas, 18.834¹⁰ corresponden a habitantes de 160 de los 178 municipios priorizados por el gobierno para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-. Durante el 2021, se realizaron alianzas con OIT, PNUD, ONU Mujeres. Se inició el desarrollo del programa SABER HACER VALE, iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo para financiar con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo y se ejecutará entre 2021 y 2024, con la meta beneficiar a 9.000 migrantes (70% retornados colombianos y 30% migrantes venezolanos). Entre julio de 2021 y abril de 2022, se certificaron las competencias laborales de 3.303 migrantes, en áreas de Gestión Administrativa, Mercadeo, Procesamiento de Alimentos, Construcción e Infraestructura, Servicios a la Salud y BPO, entre otras.

1.7.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global. Para generar una mayor participación de las micro, pequeñas y medianas empresas en la formación dual, se formalizó la carta de intención interinstitucional para contar con la asesoría técnica internacional del programa de la Unión Europea, EurosociAL+, en la implementación de la estrategia nacional de fomento de la formación dual en empresas para Colombia, enfocada en las micro, pequeñas y medianas empresa, que también tendrá un enfoque de género.

⁹ Con corte al 30 de abril de 2022.

¹⁰ Con corte al 30 de abril de 2022.

Con el apoyo del experto contratado por EuroSociAL+ para la construcción de la estrategia, se realizó una primera etapa de revisión normativa e institucional relacionada con formación dual, y durante la semana del 14 al 18 de marzo de 2022, con la realización de entrevistas estructuradas con actores empresariales, formativos, gremiales e institucionales que son protagonistas de la estrategia, para obtener de primera mano insumos sobre las necesidades reales para la construcción de la estrategia. En el mes de mayo de 2022 se contará con la estrategia finalizada, que se presentará en el mes de junio de 2022 e iniciará ejecución.

De otra parte y para incentivar en los ámbitos empresariales la formación por competencias a través de la formación dual, se continúa impulsando el piloto de educación dual en programas tecnológicos en alianza con Nestlé y la Embajada Suiza en Colombia. En este sentido, se participó en la construcción del programa denominado “Tecnología en Gestión de Desarrollo de Software y Analítica de Datos” en la modalidad dual virtual que contiene: i) denominación, ii) objetivo del programa, iii) justificación, iv) perfil profesional, v) competencias, vi) unidades de aprendizaje, vii) plan de estudios - aspectos curriculares y, viii) distribución de créditos, para contribuir en el cierre de brechas de capital humano, permitiendo la creación de procesos de reactivación económica. De igual manera, se participó en la construcción del programa de Formador de Formadores en articulación con la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial - que hace parte de la Red de Formación Dual.

El SENA a través de sus objetivos estratégicos institucionales del plan estratégico institucional-PEI 2019-2022 en materia de formación a través de procesos de vigilancia con expertos temáticos, ha permitido adecuación los programas de formación a las nuevas herramientas tecnológicas y tendencias de formación flexible, que respondan a las necesidades y expectativas de los jóvenes y del sector productivo, esto con el objetivo de aportar a la productividad y competitividad del país impulsando el conocimiento en las nuevas tecnologías de la cuarta revolución industrial y siendo un jalonador importante para la modernización productiva de las empresas del país.

1.7.4 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. Con el SENA mentalmente saludable, se realizaron 6.726 intervenciones para prevenir el riesgo psicosocial a 7.563; 1.764 intervenciones a pacientes con COVID 19 positivo. Desde higiene y seguridad, se actualizaron e implementaron los protocolos de bioseguridad. Se realizaron auditorías y se certificaron 35 sedes en “Operaciones Bioseguras”. Con el Equipo de Alimentos Perecederos 2020-2021, al 27 de diciembre de 2021 se han beneficiado 10.190 aprendices con alimentos tales como huevo y sustitutos, frutas y carnes, entre otros, por valor de \$ 218.114.432, impactando de manera positiva las familias más vulnerables del SENA en 20 regionales a través de 22 Centros de formación. El equipo de productos para la salud y atención del Covid-19 2020-2021, al se han obtenido a través de ocho centros de formación se han elaborado 918.052 elementos, de los cuales se han distribuido 817.596 elementos a 33 Regionales con 117 Centros de Formación así:

Tabla 30. Elementos de protección personal

Nombre del producto	Cantidades entregadas
---------------------	-----------------------

Batas protectoras	35.703
Overoles de protección	11.887
Ropa Cofia en Malla	4.813
Tapaboca desechable	800
Tapaboca tipo mascarilla	764.403

Fuente: Sena. Oficina de Control Interno OCl.

Con el Equipo Formación para el Trabajo, al 31 de diciembre de 2021 se virtualizaron eventos de Divulgación Tecnológica (EDT); 25.570 ciudadanos fueron inscritos en 8 Eventos de Divulgación Tecnológica que representan 150.4% de la meta establecida (17,000 cupos) para esta actividad¹¹; CHATBOT y conformación del banco de 20,827 pregunta y respuestas; planes de datos Instructores: con 4,000 SIM Cards (Movistar plan de voz ilimitado y datos 32GB) entregadas a 2,769 instructores contratistas, 1,231 instructores de planta de 106 Centros de Formación. Con la herramienta LMS institucional se tienen disponibles avanzadas plataformas tecnológicas para apoyar la formación, tales como Google *ClassRoom* (disponible para la entidad por tratarse de servicios educativos), *Zoom*, *Microsoft TEAMS*, *WhatsApp*, redes sociales, entre otras.

1.8 Gestión en Política migratoria laboral

1.8.1 A nivel nacional. En busca de establecer lineamientos de política migratoria laboral y de promover acciones enfocadas hacia la garantía de igualdad de oportunidades para los trabajadores migrantes, se realizó:

- Capacitación a empresarios / funcionarios y participación en la Feria de Atención y Servicios a la población migrante de Venezuela realizadas en Cúcuta (Norte de Santander) y, Cali (Valle del Cauca).
- Asistencia técnica en la Feria de Atención y Servicios a la población migrante de Venezuela, capacitación a empresarios / funcionarios y, socialización del mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso realizados en Medellín (Antioquia).
- Capacitación a empresarios / funcionarios y participación en la Feria de Atención y Servicios a la población migrante de Venezuela, realizadas en Cartagena (Bolívar) y Barranquilla (Atlántico).
- Asistencia técnica para difundir mediante conferencia el Estatuto temporal de protección al migrante, dando a conocer a empresarios: qué es el estatuto, contratación, ajustes normativos y garantías de derechos, novedades en el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF, Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia RUTEC y, el portal Empleo Sin Fronteras.
- Asistencia técnica para sensibilizar, capacitar y orientar a los inspectores de trabajo de la Dirección Territorial de Norte de Santander.
- Asistencia técnica en materia migratoria realizada en Pasto (Nariño) y Melgar (Tolima).
- Asistencia técnica para realizar seguimiento al Piloto de Movilidad Territorial en articulación con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados – ACNUR - y el Minuto de Dios.
- Asistencia técnica para implementar acciones por parte del programa de prevención social del delito "Futuro Colombia" en Duitama, Paipa, Santa Rosa de Viterbo (Boyacá).
- Asistencia técnica para sensibilizar a los actores de la inclusión socioeconómica para población migrante con el Servicio Público de Empleo SPE, la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD y Presidencia de la República.

¹¹<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiODA2Y2U3ODktMTQwMi00MTBiLWlyOTEtZjJiOTdiMjk0OThliwidCI6ImNiYzJjMzgxLTJmMmUtNGQ5My05M0WQxLTUwNmM5MzE2YWwNINyIsImMiOiR9>

- Asistencia técnica para participar en campaña de regularización en territorio y del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF realizada en Cúcuta (Norte de Santander), como estrategia de prevención del delito de trata de personas con fines de trabajo forzoso.
- Asistencia técnica para realizar articulación con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial GATT del Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo SPE y la Organización Internacional del Trabajo OIT en la costa caribe, buscando desarrollar procesos de capacitación y sensibilización de población migrante.
- Asistencia técnica para realizar articulación con Manpower para inserción laboral en el marco del Estatuto de Protección Temporal (Decreto 216 de 2021).
- Asistencia técnica para capacitar a Coomeva EPS sobre la inclusión económica de la población migrante.

Adicionalmente, se realizó:

- Informe de barreras normativas relacionadas con el sector administrativo del trabajo para la integración de la población migrante identificadas que fueron divididas en tres grandes grupos: aquellas que han avanzado y han sido superadas, las que han tenido un retroceso y, las que se han mantenido estáticas desde el momento en que fueron identificadas.
- Boletines laborales para la inclusión y desarrollo de habilidades en las ciudades de Santa Marta y Villavicencio. Dichos boletines se estructuran en tres capítulos: el primero presenta un resumen con los principales resultados del contexto social y económico; el segundo capítulo presenta una la caracterización del mercado laboral para los últimos tres años y; el tercer capítulo contiene los resultados de los análisis a nivel ocupacional empleados para la identificación de las insuficiencias en la oferta de trabajadores adecuadamente calificados dispuestos y dispuestos a trabajar bajo las condiciones existentes en el mercado laboral de la ciudad.

Por otra parte, y frente a la dinámica migratoria proveniente de Venezuela, la Institucionalidad colombiana ha tenido una orientación común de principio que busca facilitar el acceso al mercado laboral para población migrante en igualdad de condiciones a la población receptora. En este sentido, es importante atender esta problemática, para lo cual se avanzó en:

- Implementación de acciones de sensibilización en las ciudades de: i) Barranquilla, ii) Pasto, iii) Cartagena, iv) Bucaramanga, v) Valledupar, vi) Cúcuta y vii) Cali.
- Adicionalmente, debido a la necesidad de continuar con estos espacios de comunicación y sensibilización a nivel regional, se llegó a cabo también en: viii) Riohacha, ix) Medellín, x) Ibagué, xi) Bogotá y xii) Chía. Estas acciones se desarrollaron en un espacio de dos (2) días: i) el primer día se realizaron encuentros con funcionarios y empresarios, en el cual se realizaba una socialización frente al Estatuto Temporal de Protección para migrantes venezolanos- ETPV y, ii) el segundo día se enfocó en el desarrollo de una feria de atención y de servicios hacia la población retornada colombiana, refugiada y migrante proveniente de Venezuela.

Como balance final, en total asistieron 1.792 personas a todos los espacios organizados, de los cuales: el 81,03% estuvieron presentes en las Ferias de atención y servicios; el 11,10% en las capacitaciones a empresarios y; el 7,87% de las personas en las capacitaciones a entidades.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo, la Gerencia para la respuesta a la migración proveniente de Venezuela y el ACNUR, implementaron “El Piloto de Movilidad Territorial” que busca la descongestión de las zonas de frontera mediante la movilización de los refugiados y migrantes provenientes de Venezuela hacia otra ciudad en la cual tienen una opción de vinculación laboral formal. Este piloto tuvo contempladas inicialmente dos (2) rutas Cúcuta - Bogotá y Riohacha – Barranquilla, las cuales fueron monitoreadas y en las que se movilizaron 26 participantes y su núcleo familiar; En 2022 este

piloto se convierte en la “estrategia de movilidad territorial” y a partir de las lecciones aprendidas se espera poder convertirlo, de ser viable, en una política pública.

Para finalizar, se han desarrollado acciones y mecanismos de prevención frente a la trata de personas y el tráfico de migrantes, junto con las demás autoridades competentes, lo que permitió:

- Realizar seguimiento a la implementación del mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso a través de capacitaciones a inspectores del trabajo, fiscales, funcionarios de diferentes comités de lucha contra la trata de personas y a los Grupos Inter Agenciales de Flujos Migratorios Mixtos. En dichos espacios se: i) conceptualizó sobre el delito de trata de personas, diferenciándolo de la explotación laboral de la trata de personas con fines de trabajo forzoso, ii) presentó la ruta de asistencia a las víctimas del delito, iii) socializó el Mecanismo de identificación de posibles casos de Trata de Personas con fines de Trabajo Forzoso y, iv) expuso el proceso de referenciación del mecanismo con la Fiscalía General de la Nación.
- Diseño y desarrollo de campañas sobre Ofertas laborales fraudulentas como principal método de captación de las víctimas del delito de trata de personas en sus diferentes finalidades.
- Presentar la campaña preventiva de ofertas laborales fraudulentas a la Alcaldía de Pamplona - Norte de Santander.
- Realizar asistencia técnica para sensibilizar, capacitar y orientar a los inspectores de trabajo de las Direcciones Territoriales Norte de Santander, Valle del Cauca, Bogotá, Arauca, Antioquia, Santander, Cesar, la Guajira, Amazonas, Choco, Pasto, Atlántico, Bolívar y la OE Urabá Apartado, sobre el mecanismo y el delito de Trata de Personas.
- Realizar asistencia técnica para capacitar sobre el mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso a los Comités Departamentales de Nariño, Bogotá y Arauca.
- Realizar asistencia técnica para participar en el evento de la estrategia de prevención contra la trata de personas, explotación sexual y tráfico de migrantes, niñas, niños, adolescentes y mujeres, realizado en Riohacha (Guajira).
- Realizar asistencia técnica para realizar articulación con: Defensoría del Pueblo para lanzamiento de campaña de prevención del delito de trata de personas de esa entidad y; con la Fiscalía General de la Nación para articulación en territorio del programa Futuro Colombia para la prevención del delito de Ofertas Laborales Fraudulentas OLF.
- Realizar asistencia técnica para la realización de mesas de trabajo con la Fiscalía General de la Nación, sobre el proceso de referenciación del mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso

1.8.2 A nivel internacional. Para coordinar la implementación y efectuar seguimiento a las recomendaciones internacionales en materia de movilidad laboral, se cuenta con avances en:

1ª recomendación. Desarrollar la capacidad de utilizar la infraestructura estadística para Migración Laboral para un mejor seguimiento de los flujos migratorios por lo que a partir de los datos obtenidos mediante el aplicativo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEPFF, se realizaron caracterizaciones sobre el proceso de regularización mediante la formalización laboral, posteriormente estos datos han estado disponibles como base de información para el proceso de regularización mediante el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos – ETPV.

Adicionalmente, se realizó la construcción e implementación de aplicativo Saber Hacer Vale, como una propuesta creada por el Ministerio de Trabajo, que cuenta con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como su principal aliado, para certificar competencias laborales de ciudadanos nacionales y

migrantes, en diferentes normas de competencias adquiridas a lo largo de su vida, con el fin de facilitar los procesos de inserción laboral. De esta forma, se desarrollaron e implementaron los módulos de: i) autenticación, ii) registro, iii) carga de documentos, iv) revisión de proceso, v) evaluador, vi) validadores, vii) selector de incentivos y, viii) administradores. Asimismo, se realizó la construcción de la base de datos para dicho aplicativo y, se realizaron los ajustes adaptativos necesarios para la implementación, de los diferentes roles y perfiles del proceso durante la implementación del proyecto.

Por otra parte, continúa el registro de trabajadores extranjeros en el país, a partir de la utilización del aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo. Para el periodo comprendido entre julio de 2021 y el 30 de abril de 2022, se han registrado 2.066 empleadores y 11.352 trabajadores migrantes a nivel nacional. De esta forma, se cuenta con 8.204 empleadores y 57.388 trabajadores registrados desde que se implementó dicho aplicativo.

Además, a través del convenio de cooperación con el Programa de Alianzas Para la Reconciliación (PAR) que es una iniciativa de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y ACIDI/VOCA se promovieron alianzas transformadoras para generar acciones de movilización, inclusión e integración económica, social y cultural en ciudades con mayor presencia de población migrante venezolana, y territorios PDET se buscó lograr la integración de población migrante, para lo que se implementaron estrategias para generar conciencia entre los empresarios, medios de comunicación y gobernantes, que la migración es un fenómeno permanente y que como sociedad tenemos que reflexionar y actuar en consecuencia sobre la xenofobia y los problemas de convivencia entre la población migrante colombiana y venezolana.

En este sentido, para socializar los resultados obtenidos, acompañar y asesorar a los empleadores y migrantes en el proceso de inserción laboral se:

- Brindaron indicaciones para realizar el proceso de reporte de terminación de la vinculación laboral con el migrante en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros SIRE y el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia RUTEC.
- Socializó el tránsito del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF al Permiso de Protección Temporal PPT, debido a la entrada en vigor del Estatuto Temporal de Protección para venezolanos ETPV.
- Elaboró guía para la inscripción al Registro Único de Migrantes Venezolanos RUMV
- Solucionaron preguntas de migrantes relacionadas con los siguientes temas: i) Acceso a servicios de salud; ii) Afiliación a servicios de salud con el documento Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF; iii) Afiliación del núcleo familiar de un migrante cotizante; iv) Quién debe afiliar a un migrante con vinculación laboral a EPS, ARL y pensión; v) Cómo abrir una cuenta bancaria y qué hacer si no lo permiten; vi) Qué tipos de contratos existen en Colombia; vii) A dónde dirigirse para obtener asesoría si surge un inconveniente con el empleador y; viii) Cómo inscribirse al Registro Único de Migrantes Venezolanos RUMV.

Finalmente, mediante el convenio de cooperación con la Organización Internacional para las Migraciones OIM se realizó un trabajo a nivel regional con empleadores, funcionarios, retornados, refugiados y migrantes sobre la importancia del proceso de regularización como puerta de acceso a la oferta institucional y como a través de la generación de ingresos mejoran las condiciones de vida de la población migrante y la población de acogida; También se realizó la campaña “Empresas de Brazos Abiertos” con la que se buscó mitigar los brotes de Xenofobia en entornos laborales.

2ª Recomendación. Ampliar la cooperación entre Colombia y los países de destino para gestionar la migración ordenada y regulada a través de:

- Participación en el Intercambio *Peer To Peer* entre los Ministerios de Trabajo de Ecuador y Colombia, donde se abordaron temas como el dialogo social tripartito, la reconversión y migración laboral, certificación de competencias laborales, programa Saber Hacer Vale, la importancia de los procesos de regularización migratoria en pro de la inserción laboral y la interoperabilidad de las bolsas de empleo de los dos países, cuyo resultado fue una hoja de ruta de cooperación e intercambio de buenas prácticas en migración laboral.
- Acercamiento bilateral entre Canadá y Colombia sobre movilidad de personas, a través de reunión virtual con la ministra de Desarrollo Internacional de Canadá, destacando el trabajo que se viene adelantando con Canadiense University Service Overseas – CUSO, en favor de la inclusión de la población en situación de vulnerabilidad.
- Asistencia técnica para la implementación del proyecto piloto a realizarse con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y la Confederación Empresarial de Hostelería de España con base en los convenios vigentes entre Colombia y España en el marco de la aplicación provisional del Acuerdo 12853 relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 21 de mayo de 2001.
- En el marco de la OCDE se prepararon los insumos correspondientes sobre migración laboral para ser presentados por la Cancillería de Colombia en los *Steering Committee* programados sobre *Policy Dialogue on Migration and Development (PDMD)*

En el marco del Proceso de Quito, realizado en mayo de 2021, Colombia lideró la temática de la "inserción socioeconómica como un compromiso regional"; en este encuentro se llevó a cabo un diálogo a nivel Ministerial, con los países miembros del Proceso y la comunidad internacional, en torno a los principales avances, compromisos y desafíos para la inserción socio laboral en la región. Así mismo, se conversó sobre los retos frente a la inserción laboral, en aspectos como la intermediación laboral, la formación para el trabajo, la certificación de competencias y/o la protección social de la población migrante proveniente de Venezuela.

3ª Recomendación. Orientación y desarrollo de oportunidades en el país proporcionándole información sobre las oportunidades que hay en Colombia y ofreciendo, según corresponda, oportunidades de capacitación a los migrantes, para lo cual se realizaron mejoras al micrositio "Empleo sin Fronteras" de migración laboral para contar con información que permita orientar a la ciudadanía, los prestadores y las empresas, realizando: i) monitoreo del micrositio y; ii) ajustes de acuerdo con la información solicitada.

En articulación con cooperación internacional se han desarrollado las piezas informativas: "Guía de orientación laboral para refugiados y migrantes venezolanos buscadores de empleo en Colombia", donde los buscadores de empleo encuentran la información necesaria sobre los procesos de vinculación laboral en el país, y la "Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la república de Colombia" donde se orienta a los empleadores sobre el proceso de vinculación laboral de refugiados y migrantes provenientes de Venezuela, también se participó en la construcción de la campaña "Seguridad Social Sin Fronteras" donde se orienta y se explica cómo es el acceso al sistema general de seguridad social y sus implicaciones y la "Guía de Orientación Financiera Para Población Refugiada y Migrante Proveniente de Venezuela"

1.9 Equidad laboral

1.9.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV. En 2021 el Ministerio del Trabajo mantuvo firme su compromiso con la reparación de las víctimas del conflicto armado, a través del cumplimiento de las actividades definidas en la Ley 1448 de 2011 y del Conpes 4031 de 2021, para lo cual la entidad continuó con la implementación de programas exclusivos para este fin, orientados a la orientación vocacional y socio-ocupacional de los jóvenes entre 16 y 21 años, la formación técnica laboral de las víctimas de 18 años en adelante; y la implementación y/o fortalecimiento de los perfiles productivos de familias y sujetos en zonas urbanas y rurales.

1.9.1.1 Programa Formádonos para el Futuro. Programa de capacitación en competencias laborales dirigido a las víctimas del conflicto armado en etapa de reparación, mayores de 18 años y con noveno grado de escolaridad, que busca la implementación, estructuración y ejecución de programas de formación para el trabajo integrales, que permitan la inserción formal de los participantes al sector productivo.

Para la ejecución del programa, el Ministerio del Trabajo suscribió la Carta Acuerdo 393 de 2021 con la Organización Internacional del Trabajo - OIT, por un valor de \$28.577.557.781, de los cuales el Ministerio aportó \$13.951.930.950 y la OIT \$14.625.626.831. De esta manera el programa Formádonos para el Futuro incluyó para cada participante, el 100% del valor de la matrícula del programa técnico laboral; un auxilio mensual de conectividad (para facilitar a participación dada la situación generada por la pandemia del COVID-19) durante todo el proceso formativo (fase lectiva y práctica); almuerzos y refrigerios y/o bono canasta redimible (por seis meses); un kit escolar (cuaderno, lapicero y USB) y un kit de vestuario (dos camisetas y un jean), entre otros.

Tabla 31. Víctimas participantes en el programa Formádonos para el Futuro 2021

Departamento	Municipio	Total, de participantes
Antioquia	Medellín	132
	Apartadó	65
Cauca	Santander de Quilichao	66
Cundinamarca	Bojacá	30
	Cajicá	43
	Chía	59
	Granada	39
	Madrid	60
	Peñón	27
	Zipaquirá	40
Bogotá, D.C	Bogotá, D.C	139
Boyacá	Chiquinquirá	54
	Duitama	56
	Sogamoso	50
	Tunja	67
Bolívar	Cartagena	75
Cesar	Valledupar	77
Córdoba	Montería	118
Guaviare	San José del Guaviare	33
Magdalena	Santa Marta	93
Nariño	Ipiales	43

Departamento	Municipio	Total, de participantes
	Pasto	46
Norte de Santander	Cúcuta	99
Putumayo	Puerto Asís	54
Tolima	Ibagué	77
Risaralda	Pereira	76
Sucre	Chocho	4
	Colosó	1
	Corozal	1
	Sincelejo	49
Total		1.773

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

A los empresarios de cada una de las regiones se les socializó el programa y se establecieron acuerdos relacionados con la formación para fortalecer habilidades particulares en los participantes, lo que permitió mejorar su perfil y cumplir los requisitos definidos para ocupar las vacantes de práctica laboral ofertadas por los empleadores. Una vez finalizada exitosamente la etapa lectiva, los estudiantes iniciaron la etapa práctica para obtener así su certificación como técnicos laborales por competencias y desarrollar su práctica laboral, con los siguientes resultados:

Tabla 32. Resultados de la ruta de inserción laboral generada en el programa

Contratos de Trabajo	Contratos de Aprendizaje	Ideas de Proyectos	Cartas de Intención (Contratación 2022)	Total, de Procesos Generados
362	89	43	34	528

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Así las cosas, para el cierre de la vigencia 2021, realizaron su etapa práctica dentro de la ruta de generación de ingresos (empleabilidad/autoempleo) 494 participantes y se concertaron 34 vinculaciones laborales para el año 2022, (una vez que el participante culmine la etapa práctica). Con esto, se finalizó el programa con un porcentaje de vinculación laboral y autoempleo de 29,8% (528 participantes).

Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. Teniendo en cuenta que, en la vigencia anterior aún se mantenían la mayoría de las restricciones relacionadas con la emergencia sanitaria generada por el COVID-19; como el control en el aforo de los espacios cerrados y el acceso limitado a las instituciones educativas; se ajustó la metodología de implementación del programa, que durante este periodo se desarrolló de manera virtual sincrónica y asincrónica, con los participantes en las diferentes ciudades de implementación. Adicionalmente, se implementó una estrategia de acompañamiento a los participantes que eran madres y padres de hijos de 0 a 5 años de manera virtual, generando actividades para los niños con el propósito de que prestaran la atención requerida durante su asistencia a las clases virtuales.

De esta manera, se organizaban reuniones conjuntas entre los participantes, sus hijos y el profesional encargado, y se explicaban diferentes actividades dependiendo la edad de los niños. Estas reuniones se realizaban de 2 a 3 veces por semana y se remitía el material a las casas de los participantes, para que los niños contaran con los medios necesarios para realizar dichas actividades.

Logros

- Participación activa de la mujer en los programas técnico-laborales impartidos de un 73,56%, gracias a la estrategia de enfoque diferencial y de género impartida durante el programa.
- Reducción de la deserción de los participantes a partir del fortalecimiento de la estrategia de acompañamiento psicosocial impartido de manera transversal durante las etapas lectiva y práctica, obteniendo así un 0,67% de deserción a la fecha.
- Estrategias de consolidación con el sector productivo a través de las estrategias GAN donde participan agremiaciones empresariales como la ANDI, a fin de vincular al sector empresarial en la ruta de inserción laboral de las víctimas participantes.
- Inserción laboral de 336 participantes del total de la población participante.

En la videncia 2022 se abrió una nueva convocatoria para la implementación del programa con el propósito de atender a 1.820 víctimas del conflicto armado de 18 años en adelante. Para esto, el Ministerio del Trabajo suscribió la Carta Acuerdo 512 de 2022 con la Organización Internacional del Trabajo - OIT, por un valor de \$29.063.218.092, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$14.257.322.935 y la OIT aportó \$14.805.895.157.

Tabla 33. Número de víctimas participantes en el programa Formámonos para el Futuro por departamento, municipio, institución educativa y programa técnico. 2022

Departamento	Ciudad	Matriculados
Antioquia	Apartadó	67
	Medellín	99
Bolívar	Cartagena	44
Boyacá	Chiquinquirá	45
	Duitama	43
	Sogamoso	51
	Tunja	34
Caldas	Manizales	36
Caquetá	Florencia	30
Casanare	Yopal	30
Cesar	Valledupar	77
Cundinamarca	Bogotá	99
	Facatativá	31
	Fusagasugá	58
	Zipaquirá	23
Guaviare	San José del Guaviare	33
Huila	Neiva	44
La guajira	Riohacha	33
Magdalena	Santa marta	111
Nariño	Ipiales	29
	Pasto	55
	San Andrés de Tumaco	60
	Túquerres	16
Norte de Santander	Cúcuta	107
	Ocaña	25
Risaralda	Pereira	55
Santander	Bucaramanga	52
Sucre	Sincelejo	66

Departamento	Ciudad	Matriculados
Tolima	Ibagué	79
Córdoba	Montería	110
Total		1.642

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

1.9.1.2 Programa El Futuro es de los Jóvenes. Programa de Orientación Vocacional y Socio-Ocupacional dirigido a jóvenes víctimas entre los 16 y 21 años, que se encuentran en etapa de reparación y cuentan con un encargo fiduciario constituido a su nombre. El programa busca identificar los intereses de los participantes y presentar información al respecto; así como, las posibilidades en términos educativos, autoempleo y emprendimiento a los que pueden acceder en sus regiones, para facilitar su transición y tomar decisiones con conocimiento frente a su proyecto de vida.

Para la ejecución del programa, el Ministerio del Trabajo suscribió el Convenio de Cooperación 539 de 2021 con la Organización Internacional del Trabajo - OIT, por un valor de \$4.544.139.927, de los cuales el Ministerio aportó \$1.577.721.137 y la OIT \$2.966.418.790. De esta manera el programa incluyó para cada participante, el proceso de orientación para el fortalecimiento de las habilidades blandas, cognitivas y no cognitivas, competencias transversales y habilidades comunicativas; el diplomado en generación de ingresos y cohesión social; auxilio de conectividad; bono canasta redimible; un kit escolar (cuaderno, lapicero y USB), un kit de vestuario (dos camisetas y un jean) y un kit de bioseguridad, entre otros. En paralelo, se implementó la estrategia de acompañamiento psicosocial para contribuir a la superación de los daños causados por el conflicto armado, fortalecer el desarrollo personal de los participantes en sus dimensiones personal, intelectual, familiar, emocional, profesional, social y comunitaria.

Tabla 34. Víctimas participantes en el programa El Futuro es de los Jóvenes. 2021

Departamento	Municipio	Total, de participantes
Bogotá	Bogotá	44
Antioquia	Medellín	52
Magdalena	Santa Marta	15
	Aracataca	13
	Ciénaga	16
Casanare	Yopal	70
	Chámeza	4
Córdoba	Montería	38
Chocó	Quibdó	39
Caquetá	Florencia	70
Cundinamarca	Soacha	41
	La Palma	8
La Guajira	Riohacha	36
Guaviare	San José del Guaviare	22
Norte de Santander	Cúcuta	70
	Ocaña	15
	Tibú	9
Nariño	Tumaco	18
	Pasto	18
Huila	Neiva	69
Putumayo	Puerto Asís	8
	Mocoa	13

Departamento	Municipio	Total, de participantes
Cauca	Toribío	27
	Santander de Quilichao	14
Valle del Cauca	Buenaventura	31
	Cali	63
Total		823

Fuente. Ministerio del Trabajo Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. El programa se llevó a cabo de manera virtual, en cumplimiento de las directrices estipuladas por el gobierno nacional frente a la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19 y se le brindó a cada participante un auxilio de conectividad, un bono de alimentación y un kit escolar. Adicionalmente, se prestó un mayor interés al acompañamiento con enfoque psicosocial y diferencial el programa, para garantizar la atención y reparación a las víctimas del conflicto armado, e identificar aquellos elementos que en el ámbito emocional afectaban al participante o que le impedían su participación efectiva en las clases. Esto se tradujo en un porcentaje de deserción de 0%.

Logros

- Se superó la meta de la población atendida, inicialmente se planeó vincular al programa 584 jóvenes; sin embargo, con los ajustes realizados al programa para su implementación de manera virtual y el apoyo en la implementación del programa de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, se logró focalizar, seleccionar y caracterizar 823 jóvenes víctimas del conflicto armado entre 16 y 21 años, con el fin de orientarlos en su proyecto de vida.
- Se establecieron alianzas con los sectores productivos, académico, empresarial e institucional, con el fin de apoyar el proceso de orientación vocacional y socio ocupacional de jóvenes víctimas del conflicto armado. Lo anterior, ha permitido robustecer el proceso de orientación, ya que se logró unificar las necesidades de los participantes, fortalecer sus habilidades y conocimientos y vincularse a los procesos de gestión y colocación del SENA
- y el Servicio Público de Empleo; conocer las oportunidades laborales y productivas que ofrece el territorio y las necesidades que demandan los empleadores.
- Se afianzó la confianza de los participantes respecto a los programas que contribuyen a su reparación y a las acciones que adelanta el estado, ya que, con el fortalecimiento de los procesos de acompañamiento psicosocial, los participantes han visto en el programa, un espacio no sólo de aprendizaje sino también de expresión y reconocimiento del impacto emocional y salud mental que se ha generado a causa de la pandemia por el COVID-19. Todo esto, además, permitió garantizar la participación del total de víctimas matriculadas, por lo que no se presentaron situaciones de deserción.

En la vigencia 2022 se abrió una nueva convocatoria para la implementación del programa con el propósito de atender a 820 jóvenes víctimas del conflicto armado entre los 16 y 21 años, que cuenten con encargos fiduciarios constituidos a su nombre. Para esto, el Ministerio del Trabajo suscribió la Carta Acuerdo 516 de 2022 con la Organización Internacional del Trabajo - OIT, por un valor de \$4.315.927.448, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$1.738.218.367 y la OIT aportó \$2.577.709.081.

Tabla 35. Número víctimas participantes en el programa El Futuro es de los Jóvenes por departamento y municipio. 2022

Región	Departamento	Municipio	Matriculados	
Región Caribe	Bolívar	Carmen de Bolívar	30	
	Cesar	La paz	28	
		Valledupar	30	
		Aguachica	30	
		Riohacha	42	
	Córdoba	Montería	14	
Región Centro	Andina	Bogotá D.C	Bogotá	44
		Risaralda	Pereira	43
		Caldas	Manizales	29
	Cundinamarca	Fusagasugá	33	
		Facatativá	9	
		Madrid	4	
		Zipaquirá	3	
Región Norte	Andina	Convención	3	
		Norte de Santander	Cúcuta	46
			Villa del Rosario	14
	Santander	Barrancabermeja	25	
		Bucaramanga	26	
	Antioquia	Medellín	19	
		Apartadó	20	
		Turbo	11	
Región Andina Sur	Nariño	Tumaco	22	
	Valle del Cauca	Cali	60	
		Buenaventura	36	
		Jamundí	19	
	Cauca	Toribío	15	
		Santander de Quilichao	12	
Región Amazonía Orinoquía	Caquetá	Florencia	24	
		San Vicente del Caguán	14	
	Putumayo	Mocoa	21	
		Puerto Asís	20	
	Casanare	Yopal	46	
	Arauca	Arauca	23	
		Tame	16	
Total			831	

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

1.9.1.3 Programa Somos Rurales. El modelo de intervención desarrollado a través del programa Somos Rurales, surgió a partir del esquema metodológico de intervención del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD denominado Desarrollo Económico Incluyente Rural (DEI Rural), que busca restituir las capacidades laborales para la generación de ingresos, autoempleo y mejoramiento de medios de vida, como medida de reparación individual en materia de empleo, autoempleo y restitución de derechos en beneficio de las familias víctimas del conflicto armado.

Este proceso de desarrollo económico comprende el diseño, planificación e implementación en un modelo de largo plazo (estimado en 3 años para alcanzar resultados tangibles), en el cual confluyen actores (institucionales, económicos y sociales) que permiten la generación de sinergias para el desarrollo y el empoderamiento económico, social y ambiental de las comunidades rurales.

Para el año 2021, el Ministerio del Trabajo dio continuidad al proceso de reparación individual de 1.052 familias que transitan la ruta de generación de ingresos en sus Fases II (554 familias) y III (498 familias), y a la vez vinculó 504 nuevas familias que iniciaron el proceso de generación de ingresos en la ruralidad (Fase I). Para la ejecución del programa, el Ministerio del Trabajo suscribió el Convenio de Cooperación 526 de 2021 con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI, por un valor de \$21.285.090.756, de los cuales el Ministerio aportó \$10.572.386.704 y la OEI \$10.712.704.052.

De esta manera el programa incluyó para cada familia, la formulación de los planes de negocio, la entrega de activos, la implementación de las estrategias de comercialización, formación y acompañamiento psicosocial; la implementación de procesos ambientalmente sostenibles, el plan estratégico de comunicaciones, el mapeo de los actores y aliados estratégicos, el desarrollo de las Escuelas de Campo - ECAS y las ferias de negocio.

Tabla 36. Familias víctimas participantes en el programa Somos Rurales. 2021

Departamento	Municipio	Fase III (iniciaron en 2019 y finalizaron en 2021)	Fase II (iniciaron en 2020 y finalizarán en 2022)	Fase I (iniciaron en 2021 y finalizarán en 2023)
Cesar	Pueblo Bello		50	
Antioquia	Dabeiba		99	
	Marinilla (VcD)		50	
	San Francisco (VcD)			50
	Necoclí	81		
Casanare	Chámeza			50
Norte de Santander	Salazar de las Palmas			50
	Chitagá			50
Arauca	Tame		50	
	Saravena	50	50	
Cundinamarca	Granada			50
	Peñón			50
Boyacá	Güicán			102
Cauca	Jambaló	50		
Valle del Cauca	Bugalagrande		50	
	Restrepo	49	49	
	Dagua	50		
Nariño	Tablón de Gómez		50	
Bolívar	María La Baja	62		
	Córdoba	60		
Córdoba	Valencia	102		
	Montería			102
Caquetá	Florencia	50		
Quindío	Génova		50	
Total		554	498	504

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. Teniendo en cuenta las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional y las autoridades locales para prevenir la propagación y contagio del Covid-19 en zonas rurales, el programa Somos Rurales implementó las siguientes estrategias para darle continuidad a los procesos formativos en el marco de los programas de Desarrollo Rural, específicamente en zonas de difícil conectividad.

Audiovisuales. Para aquellas zonas del país donde hay cobertura de internet y telefonía celular se grabaron capsulas cortas en las que se condensaron los módulos temáticos, información relevante sobre el proyecto, datos de interés y/o tips de cuidado emocional. Estas capsulas se enviaron vía WhatsApp a los integrantes del programa de forma periódica permitiendo el intercambio de información y saberes entre los equipos técnicos y la comunidad. Adicionalmente, se realizaron jornadas de capacitación virtual para los equipos técnicos sobre temas de interés de los proyectos.

Telecomunicaciones. Para aquellas comunidades que no contaban con acceso a celulares inteligentes o internet, se remitieron mensajes de texto y llamadas telefónicas, con el fin de realizar un seguimiento periódico a las familias.

Medios comunitarios. Para aquellos casos en los que las familias no contaban con acceso a internet ni telefonía celular, se buscó el apoyo de las emisoras comunitarias para transmitir capsulas cortas con información relevante del proyecto, módulos formativos y/o tips de cuidado emocional.

Material didáctico. En aquellos territorios donde estaba permitida la movilidad desde los cascos urbanos a las veredas, se diseñarán guías didácticas, cartillas, carteleras, volantes y folletos con actividades de formación, información relacionada con los negocios inclusivos o información concreta sobre el programa. Con este material las familias tenían a la mano respuestas a preguntas frecuentes relacionadas con el proyecto productivo y/o tips para sobrellevar el aislamiento social.

Cooperativismo y reciprocidad. Con el ánimo de fomentar el trabajo en equipo y el cooperativismo entre los participantes, se promovieron actividades de trueque de alimentos para reforzar los lazos de reciprocidad y confianza entre las familias, y plantear una solución en el corto plazo al problema de seguridad alimentaria y de desabastecimiento en los territorios donde se implementaba el programa.

Considerando las restricciones de movilidad y los riesgos en términos de salud pública, se implementaron las siguientes actividades alternativas para desarrollar el acompañamiento técnico a las familias:

Llamadas telefónicas. se realizaron llamadas telefónicas a cada productor, con el fin de hacer seguimiento a las actividades técnicas, recibir información y emitir las recomendaciones del caso. Así, se brindaron recomendaciones técnicas específicas relacionadas con la vacunación, aplicaciones de agroquímicos, dosis, concentraciones, entre otras. Para esto, el asistente técnico requería de un plan de telefonía y mensajería que debe cubrir el proyecto. En los casos en los cuales las familias no contaban con cobertura telefónica, se transmitieron contenidos a través de los medios de comunicación mencionados anteriormente y se establecieron redes de diálogo con los vecinos más cercanos.

- **Desarrollo de contenidos audiovisuales.** Se crearon manuales de operación, folletos, boletines, infografías y capsulas de video temáticos para transmitir contenidos. Los mecanismos de difusión fueron, entre otras, radios comunitarias, WhatsApp y mensajes de texto.
- **Gestor local.** A través de los gestores locales se estableció contacto entre los profesionales y los participantes, lo que permitió identificar aspectos limitantes, transmitir alertas al equipo de profesionales y realizar una retroalimentación entre los técnicos y la comunidad.

Logros

- Durante la vigencia 2021 se focalizaron víctimas en departamentos donde el programa nunca había estado, tales como Norte de Santander, Boyacá y Cundinamarca.
- Se continuó con la implementación de la ruta de inclusión socio productiva para personas con discapacidad en la ruralidad, que se viene adelantando desde 2016 y que este año se inicia en Fase I en el municipio de San Francisco (Antioquia).
- Se continuó con la vinculación a familias que cuentan con fallos de restitución de tierras que vinculan al Ministerio del Trabajo en la generación de iniciativas de estabilización socioeconómica que relacionan a familias a las que se les restituyen predios rurales. Este año se vinculan 102 nuevas familias con esta condición en la zona rural de Montería (Córdoba).

En la vigencia 2022 se abrió una nueva convocatoria para la implementación del programa con el propósito de atender a 1.506 familias víctimas del conflicto armado. Para esto, el Ministerio del Trabajo suscribió el Convenio de Cooperación Internacional 530 de 2022 con la Organización Internacional de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI, por un valor de \$23.616.839.907, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$10.885.720.355 y la OEI aportó \$12.731.119.552.

Tabla 37. Número de familias víctimas participantes en el programa Somos Rurales, por departamento y municipio. 2022

Departamento	Municipio	Familias 2020 (terminarán intervención 2022). Fase III	Familias 2021 (terminarán intervención 2023). Fase II	Familias 2022 (terminarán intervención 2024). Fase I
Antioquia	Marinilla (VcD)	50		
	Dabeiba	99		
	San Francisco (VcD)		50	
Arauca	Tame	50		
	Saravena	50		
Cesar	Pueblo Bello	50		
	Valledupar			50
Valle	Restrepo	49		
	Bugalagrande	50		
Nariño	Tablón de Gómez (Fallos)	50		
Quindío	Génova	50		
Córdoba	Montería (Fallos)		102	
Cundinamarca	Granada		50	
	El Peñón		50	
	Paratebuena			50
	El Peñón			50
Boyacá	Susacón, Tipacoque		52	
	Güicán, El Cocuy			53
	San Mateo			50

Departamento	Municipio	Familias 2020 (terminarán intervención 2022). Fase III	Familias 2021 (terminarán intervención 2023). Fase II	Familias 2022 (terminarán intervención 2024). Fase I
	Güicán		50	
Casanare	Villanueva		50	
Norte de Santander	Salazar de las Palmas		50	
	Chitagá		50	
Huila	Pitalito			50
Cauca	Timbío			51
	Popayán			50
Santander	Barrancabermeja (Fallos)			100
Total		498	504	504
Gran total				1.506

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

1.9.1.4 Programa Yo Trabajo por Colombia. En 2021 se vincularon al programa 1.409 víctimas del conflicto armado en entornos urbanos y semiurbanos, con el fin de fortalecer y consolidar sus perfiles productivos, mediante la capacitación, la entrega de activos, el fortalecimiento de sus capacidades productivas, el desarrollo de actividades de planificación técnica y presupuestal, viabilización y acompañamiento técnico y el diseño e implementación de estrategias de comercialización.

En esta vigencia la ejecución del programa se llevó a cabo a través de la suscripción del Convenio de Cooperación 435 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI, por un valor de \$10.165.804.126, de los cuales el Ministerio aportó \$4.891.192.622 y la OEI \$5.274.611.504. De esta manera el programa incluyó para cada participante, la formulación de los planes de negocio, la entrega de activos, la asistencia técnica, la implementación de las estrategias de comercialización, la formación y acompañamiento psicosocial; y el diseño e implementación de un HUB de emprendimiento. El programa se desarrolló a través de tres fases así:

FASE I: Dirigida a 792 víctimas del conflicto armado, las cuales recibieron formación para la generación de ingresos y el autoempleo y contaron con acompañamiento en la formulación y viabilización de sus perfiles productivos.

FASE II: Dirigida a 350 víctimas del conflicto armado, que cursaron exitosamente la fase I del programa “Colombia Emprende” de la vigencia 2020. Los participantes fortalecieron sus perfiles productivos a través de la entregar activos, la asistencia técnica personalizada y el apoyo a la comercialización de sus productos y/o servicios.

FASE III: Dirigida a 267 víctimas del conflicto armado, que participaron en la fase II del programa “Colombia Emprende” de la vigencia 2020. En esta fase los participantes recibieron acompañamiento y seguimiento de sus perfiles productivos con el fin de fortalecer y reforzar los conocimientos de los participantes en aspectos administrativos y comerciales. De igual forma, recibieron fortalecimiento técnico a la medida, de acuerdo con las características y necesidades de los perfiles productivos, bajo la modalidad semipresencial.

Tabla 38. Víctimas participantes en el programa Yo Trabajo por Colombia. 2021

Departamento	Municipio	Participantes Fase I	Participantes Fase II	Participantes Fase III
Antioquia	La Estrella		2	6
	Medellín	26	13	12
	Nechí	20	3	8
	Sabaneta	15	5	
	San Carlos	45	26	
	San Roque			9
Boyacá	Cómbita	2		
	Güicán	6		
	Sogamoso	18		
	Susacón	2		
	Tunja	22		
Caldas	Manizales	9	4	8
Casanare	Yopal	24		
Cauca	Morales			13
	Popayán	40	31	16
Córdoba	Montería	35	20	15
	San Antero	20	5	11
	Valencia	33	5	3
Cundinamarca	Bogotá	18	23	14
	El Peñón	21		
	Granada	9		
Meta	Villavicencio	29	6	10
Nariño	Los Andes	22	11	
	Pasto	36	35	30
	Tangua	22	12	
Norte de Santander	Chitagá	9		
	Cúcuta	44	28	16
	Salazar de las Palmas	22		
Putumayo	San Miguel	23	3	7
	Valle del Guamuez	30	5	5
Quindío	Armenia	17	4	10
	Génova			6
Risaralda	Pereira	19	8	5
Santander	Bucaramanga	27	36	18
Tolima	Ibagué	48	34	16
Valle del Cauca	Buenaventura	19	14	6
	Bugalagrande	23	9	12
	Cali	17	2	2
	Palmira	11	3	
	Trujillo	9	3	9
Total		792	350	267

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

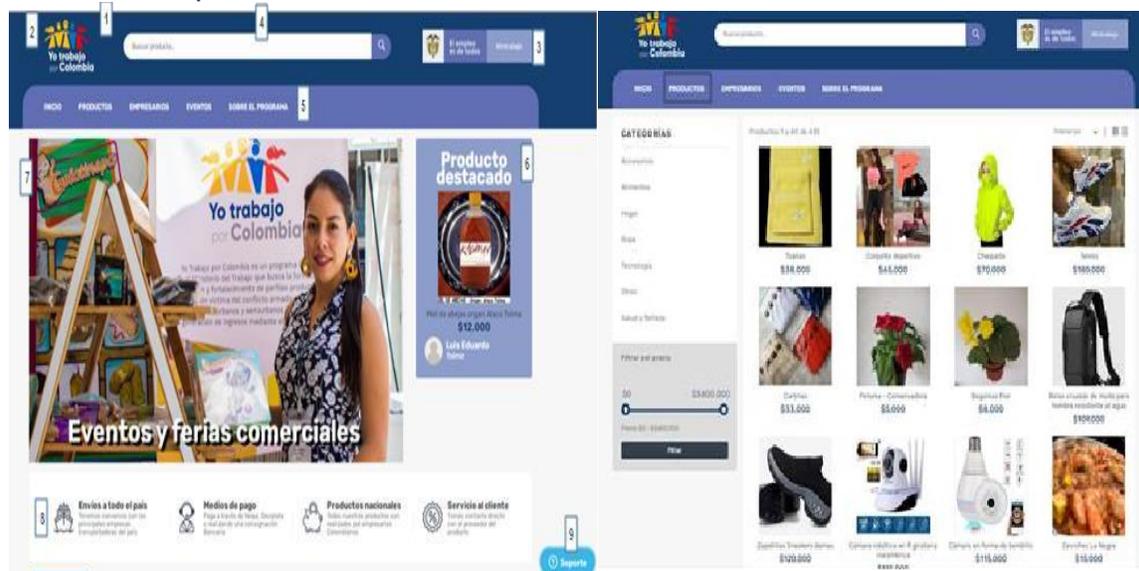
Uno de los elementos más relevantes del programa en su implementación en 2021 hace referencia la construcción y posicionamiento de la primera tienda digital para víctimas del conflicto en Colombia, denominada “Marketplace”¹², un espacio diseñado para la comercialización de los productos y/o servicios de los participantes del programa “Yo Trabajo por Colombia”, que tiene como finalidad

¹² Se puede acceder al Marketplace en el siguiente enlace: <https://yotrabajoporcolombia.mintrabajo.gov.co/home>

incentivar a los empresarios a incursionar en los medios digitales, así como servir de herramienta de difusión masiva.

El Marketplace está constituido por dos insumos específicos, el primero de ellos es un catálogo digital, documento que recopila la información de los productos y/o servicios ofrecidos por los participantes; el segundo producto es la plataforma digital en sí, es decir, un espacio en línea donde los empresarios pueden exhibir sus perfiles productivos y el potencial comprador puede tener una interacción directa con el vendedor.

Gráfica 23. Marketplace



Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. En el marco del desarrollo del programa se adecuaron metodológicamente la totalidad de los componentes de formación, entrega de activos, comercialización, asistencias técnicas, acompañamiento psicosocial, Hub, caracterización y evaluación, de tal manera en que se desarrollara en su totalidad de forma virtual, de tal manera que se pudiera garantizar que los participantes pudieran vincularse en diferentes horarios y desde diferentes regiones del país. La flexibilización de los horarios; así como, la implementación del enfoque de género que incluyó el componente de cuidado y prevención de violencias, permitió dirigir el acompañamiento formativo y psicosocial de acuerdo con las necesidades de la población víctima en condiciones excepcionales, debido a la pandemia por la COVID-19.

Logros

- Se aumentó el número de horas establecidas para los procesos de formación en generación de ingresos a los 830 participantes de la fase I, superando las 160 horas impartida inicialmente, lo que ha permitido mejorar las habilidades y conocimiento de los participantes y el desarrollo de sus perfiles productivos. Así mismo, Se logró el fortalecimiento de los perfiles productivos a través de la entrega de activos a 350 personas participantes en fase II, lo cual fue posible, gracias a la implementación de la estrategia de enfoque diferencial que permitió realizar una acción afirmativa para mujeres cabeza de hogar y personas en condición de discapacidad.

- Se contribuyó a la reactivación económica de los territorios a través de las actividades realizadas en el marco del HUB de empresarismo e innovación, que para los casos de las ciudades Ibagué y Bucaramanga en un día se logró ventas in situ de productos y/o servicios por más de 7 millones de pesos.
- Se realizó la construcción del Market Place en línea, al ser la primera tienda digital para víctimas del conflicto armado y que se constituye en la principal ventana de comercialización en línea de las personas participantes, allí se podrán visibilizar los productos y/o servicios que ofrecen los distintos perfiles productivos.

En la vigencia 2022 se abrió una nueva convocatoria para la implementación del programa con el propósito de intervenir 1.280 perfiles productivos de personas víctimas del conflicto armado. Para esto, el Ministerio del Trabajo suscribió el Convenio de cooperación internacional 525 de 2022 con la Organización Internacional de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI, por un valor de \$11.061.521.224, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$5.037.928.399 y la OEI aportó \$6.023.592.825.

Tabla 39. Número de unidades productivas de personas víctimas participantes en el programa Yo Trabajo por Colombia, por departamento y municipio. 2022

Departamento	Fase I	Fase II	Fase III
Antioquia	223	82	47
Atlántico	17		
Boyacá	26	32	
Caldas	19	3	4
Casanare	47	11	
Cauca	60	25	31
Córdoba	59	27	29
Cundinamarca	69	26	18
Meta	28	18	6
Nariño	59	56	39
Norte de Santander	15	44	22
Putumayo	33	31	8
Quindío	25	9	3
Risaralda	27	8	7
Santander	25	21	36
Tolima	25	36	32
Valle del cauca	142	53	26
Total	899	482	318

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

1.9.1.5 Programa Emprendiendo Sueños. El programa de Reparación Colectiva Emprendiendo Sueños se implementó con el objetivo de restituir las capacidades de empleabilidad, autoempleo y generación de ingresos de los sujetos colectivos víctimas del conflicto armado, a través del apoyo al auto sostenimiento de los colectivos, como una de las medidas de la reparación integral. En su intervención, se fomentó, además, el desarrollo de negocios inclusivos rurales agropecuarios y no agropecuarios, motivados hacia el crecimiento comercial, con énfasis en el mejoramiento técnico, social y empresarial para su inserción comercial efectiva, a partir de prácticas económica y ambientalmente sostenibles.

En esta vigencia la ejecución del programa se llevó a cabo a través de la suscripción del Convenio 554 de 2021 entre el Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, por un valor de \$16.558.471.939, de los cuales el Ministerio aportó \$8.257.899.144 y el PNUD \$8.300.572.795. De esta manera el programa incluyó para cada Sujeto de Reparación Colectiva - SRC, el análisis de la vocación productiva territorial, la formulación de los planes de negocio, jornadas de formación, el fortalecimiento de habilidades para la sostenibilidad de los negocios, la entrega de activos, la asistencia técnica, la implementación de las estrategias de comercialización, acompañamiento psicosocial y el diseño e implementación del plan de medios y divulgación.

En virtud de lo anterior, en 2021 se vincularon al programa 24 SRC, 16 de los cuales tienen reconocimiento étnico y se encuentran distribuidos en 10 departamentos (La Guajira, Cesar, Magdalena, Bolívar, Córdoba, Antioquia, Caldas, Norte de Santander, Cauca y Chocó) y 126 veredas del territorio nacional, solo el 14% de los participantes está ubicado en el sector urbano.

Tabla 40. Sujetos de Reparación Colectiva participantes en el programa Emprendiendo Sueños. 2021

Departamento	Municipio	Sujeto de Reparación Colectiva	Perfil Productivo	Personas participantes (aprox.)
Antioquia	Apartadó	La Chinita	Dotación para el montaje de una ferretería	44
	El Bagre	Corregimiento de Puerto López Pueblo Zenú Los Almendros	Galpón (Gallinas criollas y pollos de engorde, incluye dotación de herramientas e insumos.	103
		Corregimiento Puerto López: Consejos Comunitarios: Villagrande, La Esperanza y Chaparrosa	Apoyo a la construcción de huertas comunitarias mediante el empleo de semillas ancestrales.	39
	San Rafael	Comunidad del área urbana del municipio de San Rafael	Fortalecimiento a la producción cafetera incluyendo la adecuación del centro de transformación cafetera de San Rafael.	78
	Ituango	La Granja	Fortalecimiento de la producción cafetera.	22
Bolívar	San Jacinto	Santo Madero	Producción ganadera de doble propósito.	36
	El Carmen de Bolívar	Alta Montaña	Producción de tilapia roja en estanques de geomembrana con oxigenación fotovoltaica.	102
Cauca	Buenos Aires	Consejo Comunitario Río Cauca comunidad San Miguel	Implementación de un cultivo de limón Tahití.	29
	Inza	San Andrés de Pisimbalá	Producción de alimentos a través de huertas caseras con 25 familias representantes de cada vereda (100 familias en total).	97
	Santander de Quilichao	Consejo comunitario Zanjón de Garrapatero	Producción de yuca con transformación	30
	Silvia	Pueblo ancestral de Ambaló	Fortalecimiento de las capacidades productivas mediante acompañamiento técnico, entrega de activos y apoyo comercial en el establecimiento de semillas ancestrales para recuperación y comercialización.	32
	Bojayá	Comunidad afro de Bellavista	Fortalecimiento de la cadena de producción piscícola.	35

Departamento	Municipio	Sujeto de Reparación Colectiva	Perfil Productivo	Personas participantes (aprox.)
		Comunidad indígena Emberá Dóbida de Bojayá	Producción de arroz y maíz.	34
	Carmen del Darién	Cuencas de Jiguamiandó	Producción de plátano con transformación.	151
	Medio Atrato	Consejo comunitario local de Tanguí	Fortalecimiento de la cadena de producción de caña panelera.	64
	Unguía	Pueblo Kuna Tule (resguardo Arquía)	Fortalecimiento de la cadena de producción panelera en el resguardo Arquía y producción de cacao en los resguardos Caimán Alto y Caimán Bajo.	198
		Resguardo tanela - Embera katíos	Cultivo de arroz con transformación.	148
Córdoba	San José de Uré	Consejo comunitario san José de Uré	Fortalecimiento del centro de acopio para la producción de hortalizas	70
Guajira	Barrancas	Nuevo Espinal	Fortalecimiento de la producción de artesanías.	68
Norte de Santander	La Esperanza	La comunidad del municipio de La Esperanza	Establecimiento de un vivero	16
Magdalena	Chibolo	Vereda bejuco prieto	Producción porcícola	57
Cesar	Valledupar	Badillo	Fortalecimiento del cultivo de arroz y construcción de bodega y laboratorio	53
		Guacochito	Granja Porcícola	200
Caldas	Riosucio	Resguardo San Lorenzo	Fortalecimiento de una planta de transformación de residuos sólidos.	42
Total				1.748

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. Para la implementación del proyecto Reparación Colectiva se manejaron protocolos de bioseguridad para garantizar el desarrollo de todas las actividades del programa. De forma transversal a todos los procesos, se realizó la coordinación con las autoridades locales, para validar la necesidad de las visitas al territorio y la validación del cumplimiento de todas las recomendaciones de bioseguridad. A continuación, se detallan las actividades realizadas:

Para las visitas de asistencia técnica

- Todas las personas que ingresaban a la comunidad debían usar tapabocas, guantes, gel antibacterial y alcohol, en algunos casos se exigía el uso de gafas transparentes y caretas.
- Los facilitadores debían llevar ropa limpia y desinfectar los zapatos con alcohol antes de entrar a cada comunidad.
- Se debía llevar una fumigadora de mano para desinfectar los vehículos antes de entrar a cada comunidad.
- Los facilitadores debían llevar sus alimentos preparados desde sus casas y abundante agua, tanto para el consumo como para el lavado de manos.
- En los momentos en los que no fue posible trasladarse a los territorios, la asistencia técnica se realizó a través de diferentes medios como mensajes de texto, WhatsApp, llamadas, voz a voz y articulación con los gestores locales.

Para la entrega de materiales e insumos. Los facilitadores organizaban los materiales en los puntos de referencia, conservando una distancia de 2mts entre cada participante, se les hacía entrega de un

tapabocas y gel antibacterial y sólo se permitía el ingreso de cinco personas por encuentro, para evitar aglomeraciones. Al finalizar, los facilitadores debían desinfectar sus celulares, lapiceros y auriculares con alcohol, lavarse las manos, desinfectar las suelas de los zapatos, cambiarse la ropa y disponerla en una bolsa para ser lavada y desinfectada.

Logros

- Por primera vez desde su creación, el programa Emprendiendo Sueños llega al departamento del Chocó, con la vinculación de los SRC Resguardo Tanela y Pueblo Gunadule en el municipio de Unguía; Comunidad Afro de Bellavista y Comunidad Embera Dóbida de Bojayá, en el municipio de Bojayá, el Consejo Comunitario Local de Tanguí en el municipio de Medio Atrato y el Consejo Comunitario Cuencas de Jiguamiandó, en el municipio de El Carmen del Darién.
- El SRC Resguardo San Lorenzo del municipio de Riosucio Caldas, ha validado como línea productiva de generación de ingresos, el fortalecimiento de una planta procesadora de residuos sólidos; destacándose la visión de esta comunidad indígena hacia la protección de los ecosistemas a través del procesamiento de los residuos sólidos generados en su territorio de tal forma que esta actividad sea una fuente de ingresos para los miembros de su comunidad.
- 17 SRC de los 24 priorizados por el Ministerio del Trabajo para la vigencia 2021 corresponden a SRC étnicos.
- El SRC comunidad Embera Dóbida de Bojayá, del municipio de Bojayá departamento del Chocó, ha validado como actividad productiva de generación de ingresos para su comunidad, el cultivo de maíz y arroz, este último con transformación (trilla); y el proyecto será manejado por las mujeres de esta comunidad, destacándose el enfoque de género del programa Emprendiendo Sueños.

En la vigencia 2022, para este programa se continua con la implementación de la Fase I durante la actual vigencia, considerando que fue necesario realizar una prórroga al Convenio 554 de 2021 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, hasta el 31 de mayo de 2022.

1.9.1.6 Transfórmate. Es un programa de formación para el trabajo dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado (entre los 16 y 28 años) que se encuentren en etapa de reparación que busca fortalecer las capacidades de esta población a través de programas de formación técnico laboral para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso.

El programa otorga a los participantes el subsidio del 100% de la matrícula del programa técnico de su preferencia y un módulo inicial, más un apoyo económico de sostenimiento trimestral durante el proceso de formación. La duración máxima de los programas de formación es de 2 años y se desarrolla a través de Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, certificadas en calidad.

Para el periodo del reporte, se realizaron las siguientes actividades:

- Seguimiento técnico, administrativo y financiero del programa Transfórmate, cuyos lineamientos para el funcionamiento, asignación y ejecución de recursos están definidos por el Convenio Interadministrativo No. 441 de 2013,
- Elaboración de informe de seguimiento del programa Transfórmate a 30 de diciembre de 2021,
- Apoyo en la ejecución de la IV convocatoria del programa Transfórmate,
- Elaboración de autorizaciones de pago en el marco del Convenio 441/2013,
- Participación en mesas de trabajo con las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y el ICETEX,

- Visitas de apoyo a la supervisión con el seguimiento, control y acompañamiento a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y, a los participantes de la IV convocatoria programa Transfórmate, en los departamentos de Nariño, Cauca, Bolívar y Valledupar

1.9.2 Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. Desde el GIT, se cuenta con el proyecto de inversión “Implementación de acciones para garantizar la igualdad laboral de las mujeres a nivel nacional”, a través del cual, se asignaron recursos para la vigencia 2021, para la implementación de las Estrategias Equipares y las sensibilizaciones para el sector privado, sector público y población en general.

Tabla 41. Asignación de recursos implementación acciones para garantizar igualdad laboral de las mujeres vigencia 2021

Vigencia	Apropiación	Compromisos	Obligaciones	Pagos
2021	\$ 780.000.000	\$ 694.933.490,67	\$ 687.733.490,67	\$ 687.733.490,67
2022	\$ 900.000.000,00	\$ 611.765.260,00	\$ 226.906.837,23	\$ 226.906.837,23

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

Dentro de las acciones desarrolladas, cabe destacar las siguientes.

Sensibilizaciones en 2021. Desde el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, se desarrolló sensibilizaciones en las diferentes dependencias del Ministerio del Trabajo, a organizaciones sindicales, organizaciones de mujeres y comunidad en general, abordando temáticas sobre marco normativo internacional y nacional de la equidad laboral con enfoque de género, ley 1257 de 2008, conceptos básicos sobre sexo, género, roles de género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, violencias basadas en género, entre otros.

Tabla 42. Sensibilizaciones desarrolladas en el sector privado y público entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2021

Fecha	Empresa	Contenido	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Sin identificar	Total
3 agosto 2021	Dirección Territorial del Quindío-Ministerio del Trabajo	Sensibilización a través de ABC de Género, Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral y diversidad	0	0	66	66
15 septiembre 2021	INPEC Regional Oriente	Sensibilización a través de ABC de Género, Acoso Laboral y curso virtual equidad Laboral Derecho de Todas y Todos.	30	18	0	48
Total			30	18	66	114

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

El día 03 de febrero del 2022 se realizó sensibilización en ABC de Género, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, además socialización del curso virtual “Equidad Laboral: Derechos de Todas y Todos” a las y los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano-SGC. La transmisión se realizó por el canal de YouTube del SGC a través del espacio denominado “Visiones y perspectivas sobre integridad y cumplimiento en el Servicio Geológico Colombiano”, a corte 31 de marzo del 2022 han accedido al video 703 personas. Link: <https://www.youtube.com/watch?v=SQE-4Oeq1Og>

El 22 de febrero del 2022, se socializó la estrategia Equipares Pymes y Decreto 2733 del 2012 a través de la Cámara de Comercio de Norte de Santander, espacio en el cual participó el sector empresarial del territorio y acompañó la DIAN, los sindicatos de Norte de Santander y el Ministerio del Trabajo DT Norte de Santander. Hubo una participación de 25 personas aproximadamente.

Curso virtual “Equidad Laboral: Derechos de Todas y Todos”. El Ministerio el Trabajo, celebro Convenio de Cooperación 657 del año 2020 con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura-OEI, el cual tiene por objeto: “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos, para desarrollar un programa virtual que permita la adquisición de conocimientos en Equidad Laboral con Enfoque de Género, dirigido a servidores públicos y colaboradores tanto del sector público como del privado, sector empresarial, sindicatos, gremios y población en general”, curso virtual asincrónico denominado “Equidad Laboral: Derechos de Todas y Todos” . Link para la inscripción y desarrollo del curso: <https://campus.unincca.edu.co/home>

A continuación, se indica los diferentes reportes realizados sobre el curso virtual:

Tabla 43. Reportes realizados sobre el curso virtual

Fecha de Reporte	Personas Matriculadas	Personas Certificadas
03 de septiembre de 2021	1.664	489
12 de octubre de 2021	1.945	554
02 de noviembre de 2021	2.055	686
15 abril 2022	2251	664

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

1.9.3 Sellos de Equidad Laboral-Equipares

Sellos de Igualdad de Género “Equipares” en empresas y organizaciones. Es un programa de certificación, por medio del cual el Ministerio del Trabajo, con el acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, busca implementar un sistema de gestión de igualdad de género al interior de las empresas u organizaciones que de manera voluntaria se incorporen y se comprometan con esta iniciativa.

Las empresas que están en proceso de vinculación/implementación en la vigencia 2021 son: Cerrejón, ETB, Banco Credifinanciera, Canacol Energy y CNE Oil & Gas, Basf Química de Colombia, Brigard Urrutia y Brigard Castro, Anglo Gold Ashanti, Microsoft Colombia, Cámara de Comercio de Bogotá, Banco de Bogotá, DSM, Prime Termoflores, Comfandi, Uninorte, Alpina, Parque Arauco, Mullen Lowe, Grupo Argos, ESSA, VATIA, Gases de Occidente, ISA Interconexión Eléctrica, XM, Transelca, CHEC, Roche.

De otra parte, las empresas que han logrado alcanzar el nivel de Reconocimiento en 2021, son- “Compromiso por la Igualdad” en el 2021: Coomeva, Fecoomeva, Fondo de Empleados Fecoomeva, Argos Dorados, OAPIN, Siemens Energy, ODL, Cruz Verde. De otra parte, las empresas que han logrado llegar al Nivel I Sello Plata - "Implementación de Acciones por la Igualdad" en 2021 son. Geopark, Ecopetrol, CENIT, CREG, Nestlé, Purina, Surtigas, Recuado Bogotá.

Las empresas que ya han sido certificadas con el Sello Plata y se encuentran en camino a Sello Oro o Recertificación en 2021 son las siguientes: Colpensiones (Oro), Banco de la República, Belleza

Express, Almacenes Éxito, Celsia, Colombina, GEB-Grupo Energía de Bogotá, Claro, Universidad Cooperativa de Colombia (oro)

En la vigencia 2022 se realizó la firma del convenio de Cooperación 532 de 2022, firmado entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Ministerio del Trabajo, cuyos componentes principales a desarrollar fueron los siguientes:

- Seguimiento a la puesta en marcha del Sello Equipares PYMES.
- Acompañar a grandes, pequeñas y medianas empresas en la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género SGIG Equipares.
- Generar un Plan de Comunicaciones para el Programa Equipares en sus versiones empresarial y PYMES.
- Seguimiento a estrategia de sostenibilidad del Programa Equipares.
- Acciones de mejoramiento continuo para el Programa Equipares en sus versiones Empresarial y PYMES.
- Soporte Administrativo del Convenio.

Se realizó el ajuste de las herramientas de Equipares Empresarial. Las herramientas objeto de trabajo fueron: Test de percepción. Y Encuesta de Equidad.

En el marco de esta revisión se logró contar con un modelo de implementación del sistema 100% virtual. Hoy el Sello Equipares cuenta con alrededor de 110 empresas y organizaciones participantes, quienes decididamente están apostándole a estrategias para el cierre de brechas de género.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género – SGIG Equipares para PYMES. El SGIG Equipares para PYMES buscará constituirse como una herramienta de transformación cultural para las micro, pequeñas y medianas empresas del país, que contribuyan al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral colombiano, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico. Se inició la vinculación de la Empresa Coodmilla quien manifestó su intención por la implementación del Sello Equipares PYMES.

Durante la vigencia 2021. se presentó el Programa Equipares Pymes, con la temática “Importancia de la igualdad y Equidad de género” a las siguientes a las empresas: Ruta N Medellín, Numan, Blue Skill Ltda., IG Consultores, Better Gold Initiative, Insoltec y Constructora JC.

En la vigencia 2022 se trabajó en una versión editable del manual. A casi un año de su lanzamiento, el pilotaje ha permitido identificar algunos cambios a efectuar en la manera en cómo está estructurada la norma. El manual ha sido presentado de la siguiente manera:

- Sección I. Temáticas: Generalidades Equipares PYMES, Principios Equipares PYMES, Objetivos y Alcance Equipares PYMES, Dimensiones de análisis
- Sección II. Temática: Actores fundamentales, Fases del proceso de implementación.
- Sección III. Temáticas: Requisitos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género-SGIG, Baterías de indicadores.

En lo que respecta a las herramientas se realizó un ajuste y rediseño de las mismas haciendo posible su cargue y diligenciamiento en plataforma. Para esto, se tuvo como referencia la metodología autogestionada del Sello y las características con las que las PYMES trabajan. Dentro de estas herramientas trabajadas se encuentran: i) Evaluación Auto diagnóstica, ii) Test de Percepción y iii) Encuesta de Equidad. A su vez, se trabajó en la estandarización de algunos formatos y documentos

necesarios para la implementación del programa. Algunos de ellos serán cargados en plataforma para la correcta implementación del programa, otros serán insumos para los agentes de igualdad y otros se otorgarán al Equipo base del Ministerio del Trabajo y el PNUD. Algunos de los formatos son: i) Presentación de herramientas, ii) Estructura diagnóstico organizacional, iii) Presentación diagnóstico organizacional, iv) Modelo Plan de acción, y v) Documento Guía plan de Acción.

A la fecha se cuenta con 6 empresas vinculadas al Sello Equipares Pymes implementando el SGIG. Las empresas se describen a continuación: i) Coodmilla, ii) Fundación Uniban, iii) Censisalud, iv) Asoyoge, v) Ruta N Medellín y vi) Fundación CEA. Estas empresas culminaron su fase verde-fase de alistamiento, y se encuentran en la fase transparente-fase diagnóstica. En el marco de este acompañamiento, se realizaron las siguientes acciones:

Con el fin de llegar a más organizaciones y empresas con la implementación del Sello Equipares, se han realizado reuniones de presentación del programa a empresas y organizaciones privadas. Posteriormente se han enviado las propuestas económicas correspondientes a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. A continuación, se encuentra el listado de empresas y organizaciones a quienes se ha enviado la propuesta de trabajo, o se ha hecho la presentación del programa. i) ASOCOMAG, ii) Compàs Urbano y iii) Blue SKILL LTDA, iv) BANCOLOMBIA, v) TIGO, vi) UNIEMPRESARIAL, vii) SOLETANCHE BACHY, viii) SANOFI, ix) Universidad Autónoma de Occidente, x) Constructora CONTEX SAS, xi) Cacharrería Mundial, xii) CHALLENGER, xiii) ALS GLOBAL, xiv) JOHANNA ORTIZ y xv) GELSA.

Sistemas de Gestión de Igualdad de Género alternativo (rural): El Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural) busca constituirse como una herramienta de transformación cultural para asociaciones y cooperativas del sector rural, que contribuye al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral rural, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico.

El Ministerio del Trabajo efectuó seguimiento a las organizaciones rurales vinculadas en vigencias anteriores, y gestionó la vinculación de nuevas organizaciones para implementar el PRIG Equipares Rural de manera virtual durante la actual coyuntura sanitaria. Del mismo modo, se apoyó técnicamente la solicitud de la Red Ecolsierra (departamento Magdalena) para desarrollar el Plan de Acción Equipares Rural 2021, aun cuando ya obtuvieron el Sello PRIG Equipares Rural en la vigencia 2020.

En julio se publicó la convocatoria abierta en la página web del Ministerio del Trabajo enlazándose con el micrositio del PRIG Equipares Rural y en articulación con el SENA se realizó el envío de 6.344 correos electrónicos con la pieza gráfica de la convocatoria teniendo como referencia la base de datos de empresas u organizaciones perteneciente a dicha entidad. Como resultado de las acciones se identificó 49 organizaciones rurales interesadas en formar parte del programa. De las gestiones realizadas, se presenta la información de las catorce (14) organizaciones rurales socializadas que realizaron el proceso de inscripción al programa:

Tabla 44. Estado de la implementación PRIG Equipares Rural: Organizaciones Rurales inscritas y que cumplen con los requisitos. 2021

Inicio	Paso	Departamento	Nombre organización	Mujeres	Hombres	Total
08/07/2021	Sello	Cesar	Asociación Agropecuaria de Pequeños y Medianos Productores de la Serranía del Perijá	62	96	158

Inicio	Paso	Departamento	Nombre organización	Mujeres	Hombres	Total
28/06/2021	Sello	Valle del Cauca	Asociación de Agricultores Forestales de Zabaleta	32	31	63
14/07/2021	Paso 4	Magdalena	Cooperativa de Caficultores y Agricultores de la Sierra Nevada de Santa Marta	26	37	63
06/08/2021	Paso 3	Nacional/ Vichada	Forest First Colombia	22	64	86
14/09/2021	Paso 4	Cundinamarca	Flores Aurora Flores en Flores SAS	430	288	718
10/09/2021	Paso 2	Santander	Asociación Comunal de Juntas del municipio de San Vicente	577	873	1450
28/09/2021	Paso 4	Sucre	Asociación para la Mujer Campesina y Popular de la Unión	32	18	50
7/10/2021	Paso 4	Córdoba	Asociación de productores agropecuarios ambientales y piscícolas del corregimiento de punta de Yánez	6	32	38
15/10/2021	Paso 1	Bogotá	Corporación Doña Panela	10	20	30
15/10/2021	Paso 4	Antioquia	Asociación para el Desarrollo Social y Productivo de Antioquia	8	10	18
27/10/2021	Paso 4	Magdalena	Asociación de Productores De La Sierra Nevada de Santa Marta	27	33	60
Total, de personas impactadas				1.232	1.502	2.734

Fuente. Ministerio del Trabajo. Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

En enero 2022 se ajustó el modelo de propuesta para el pilotaje del PRIG Equipares Rural en articulación con la metodología para incorporar la perspectiva de género en organizaciones rurales desarrollada por la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC). Del mismo modo, se reenvió la información contractual requerida para realizar el convenio. De igual manera, se realizó actualización de la metodología y las herramientas del PRIG Equipares Rural. También, se retomó la implementación del PRIG Equipares Rural en las siguientes organizaciones vinculadas en vigencias anteriores: Flores Aurora, Frutos del Campo, Asoprosierra, Coagronevada, Forest First, Asodemucamosun y Corporación Doña Panela, ASPAUY, ASOPRODESANT y ASOJUNTAS.

El 17 de febrero de 2022 se postuló a la Red Ecolsierra como la primera organización rural en Colombia. El 11 de febrero se entregó personalmente el reconocimiento a la Asociación de Frutihorticultores de Jambaló en el marco del evento de Somos Rurales. El 17 de febrero se envió el reconocimiento por correo electrónico a Asoagroperijá.

Se realizó el seguimiento e implementación del PRIG Equipares Rural en: ASOPROSIERRA, FLORES AURORA, COAGRONEVADA, ASPAPUY, ASODEMUCAMPOSUN, ASOPRODESANT, ASOJUNTAS, DOÑA PANELA y FOREST FIRTS.

A partir de la estrategia de focalización se ha identificado 23 organizaciones rurales interesadas en formar parte del programa y 4 organizaciones rurales socializadas que realizaron el proceso de

inscripción al programa cumpliendo con los requisitos, las cuales son: i) A Fruta Fresca, ii) Asociación de Productores Univerdales el Castillo, iii) Asociación Agrícola de productores comercializadores de productos agropecuarios del Sumapaz y iv) Asociación nacional de mujeres cafeteras de Viotá y Tequendama.

Equipares Público. Busca poner en marcha un Sistema de Gestión de Igualdad de Género en el sector público encaminado a generar incentivos para aumentar y mejorar la eficiencia y la eficacia del Estado a través del cierre de brechas de género que puedan estar presentes en el empleo público. En la vigencia 2021 se consolidaron herramientas y se concretó que las instituciones públicas pueden recibir uno de los tres sellos que se relacionan a continuación, dependiendo del nivel de cumplimiento de los estándares del Sello de Igualdad de Género.

- **BRONCE:** Las piezas están en su lugar, pero aún no están juntas, de 60% a 70%.
- **PLATA:** Las piezas comienzan a trabajar juntas, las sinergias y los resultados están evolucionando, de 70% a 80%.
- **ORO:** Piezas que trabajan juntas para permitir la sinergia (por encima del 80%: personas y procesos, conceptos mandatos e intervenciones, programas y resultados).

Áreas en las cuales trabaja: i) Planificación y gestión para igualdad de género, ii) Igualdad de género, arquitectura y capacidades, iii) Ambientes de trabajo para permitir igualdad de género, iv) Participación, asociaciones y responsabilidad, y v) Resultados e impacto de políticas públicas.

Los Cinco Pasos para alcanzar el sello son los siguientes:

1. Interactúa con nosotros/as y establezca los acuerdos institucionales
2. Establezca la línea de base/ prepare su diagnóstico institucional:
 - 2.1. Revisar los estándares y requerimientos de la entidad pública.
 - 2.2. Recapitular evidencias e implementar encuestas.
 - 2.3. Revisión de evidencias.
 - 2.4. Matriz de resultado en base a herramientas, análisis de las encuestas.
 - 2.5. Identificar oportunidades de mejora.
3. Plan de acción: ¡Es hora de actuar!
4. Evaluación final.
5. Consigue el Sello-Reconocimiento.

Ahora bien, para la vigencia 2021, a través del Mecanismo de Igualdad que es el espacio de seguimiento en donde participan el Ministerio del Trabajo, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer-CPEM, Función Pública y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, se ha socializado la estrategia de Equipares público a 40 entidades públicas, como Ejército Nacional, Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, Mintransporte, Ministerio de Justicia y del Derecho, Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, Cancillería, entre otras. Para el segundo semestre del 2021, PNUD regional Panamá junto con PNUD Colombia, realizaron inducción de la estrategia Equipares Público al Mecanismo de Igualdad y se elaboró a través del mecanismo de igualdad la carta de intención y la carta de instrucciones y confidencialidad. Instrumentos que dan apertura a las entidades que quieran iniciar el proceso.

Se resalta, que se cuenta con 12 entidades públicas en proceso contractual con PNUD para la vinculación a la estrategia, las cuales se indica a continuación: i) Sector transporte: Mintransporte, ii) Sector transporte: Superintendencia de Transporte (Supertransporte), iii) Sector transporte: Agencia

Nacional de Seguridad Vial. Iv) Sector transporte: Instituto Nacional de Vías, v) Sector transporte: Agencia Nacional de Infraestructura, vi) Sector Minero Energético: Unidad de Planeación Minero-Energética, vii) Sector Minero Energético: Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, viii) Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (adscrita Min Hacienda), ix) Parques Nacionales Naturales, x) Procuraduría General de la Nación, xi) Ministerio de Defensa, y xii) INPEC.

En la vigencia 2022 se realizó reunión del mecanismo de igualdad de Equipares Público con el fin de hacer seguimiento a los avances y retrocesos de la estrategia. Además, fijar acciones y plan de trabajo a desarrollar para la vigencia 2022.

1.10 Teletrabajo.

Durante el segundo semestre del año 2021 y hasta el 31 de marzo de 2022, el Ministerio del Trabajo por intermedio de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo llevó a cabo diversas capacitaciones con la participación de empresas públicas y privadas, empleadores y trabajadores en torno a la implementación del Teletrabajo y se dio a conocer algunos aspectos sobre trabajo en casa y trabajo remoto. Adicionalmente, se continúa fortaleciendo y actualizado el documento de Política Pública de Fomento al Teletrabajo, de la misma forma se encuentra en proceso de elaboración un documento que permita proponer un texto normativo con miras a reformar el decreto 884 de 2008, el cual se encuentra compilado en el decreto 1072 de 2015. De igual forma se continuó con el proceso de capacitaciones en los principales elementos para la implementación del teletrabajo, tanto a entidades públicas como privadas, empleadores y trabajadores como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 45. Capacitaciones en teletrabajo y personas sensibilizadas en el segundo semestre de 2021

Mes	N.º capacitaciones	Empresa privada	Empres Pública	Total, participantes
Junio	10	3	4	444
Julio	5	4	0	207
Agosto	6	4	0	186
Septiembre	7	4	3	698
Octubre	4	4	0	205
Noviembre	3	2	0	72
Diciembre	4	2	2	67
Total	35	23	9	1897

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo.

Desde el mes de Enero de 2022 al mes de Marzo de 2022, se realizaron 15 capacitaciones donde participaron 9 empresas privadas y 4 públicas entre otras y un total de 1.036 personas. Se continúa desarrollando la construcción de la Base de Datos de Teletrabajadores, con un resultado de 30.540 registros.

De otra parte, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, en relación con la responsabilidad del Estado Colombiano del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas, formuló el Plan de Bienestar 2021-2022: Servidores Saludables, tomando en cuenta el marco actual del Estado de Emergencia Sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, el cual ha traído cambios significativos y transformación en la administración pública y está apoyado en las herramientas virtuales orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias y se fundamentó, en:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial: Énfasis en Teletrabajo, Trabajo en Casa, Híbrido y Presencial. En el marco del actual Estado de Emergencia Sanitaria causada por el Coronavirus – COVID-19, la UAEOS, fortaleció los programas de horarios flexibles, teletrabajo, trabajo en casa, durante la vigencia 2021 y 2022, así:

Tabla 46. Plan de bienestar e incentivos - 2021 - 2022: servidores saludables

Vigencia	Horario Flexible de 7:00 a.m. -4:00 p.m.	Horario Flexible de 9:00 a.m. -6:00 p.m.	Teletrabajo	Trabajo en casa
2021	9	5	3	61
2022	10	5	3	61

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Grupo Gestión Humana.

Eje 2: Salud Mental: Tele orientación psicológica y Primeros Auxilios Psicológicos. Para trabajar en los factores de riesgo intralaboral y extralaboral y teniendo en cuenta la normatividad la UAEOS, socializó, sensibilizó y promocionó para 2020 y 2021 de manera especial los siguientes servicios:

- **Servicio de Primeros Auxilios Psicológicos** para intervenciones personales 24 horas al día 7 días a la semana.
- **Tele orientación psicológica** dirigida a todos los funcionarios de la Entidad.
- **Conferencias y Talleres Grupales** para informar y capacitar sobre temas de interés general que atienden las demandas psicoemocionales de los funcionarios y sus familias

1.11 Fomento de Organizaciones Solidarias

Por el aporte que la economía solidaria realiza al desarrollo del país, el sector solidario y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS fueron tenidos en cuenta de manera significativa en el PND “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, y se constituyen así en un instrumento para promover la generación de ingresos, 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 UAEOS reporta en el aplicativo SINERGIA del DNP el seguimiento al indicador de Emprendimiento Solidarios Dinamizados, que para el cuatrienio tiene una meta de 1.600 emprendimientos solidarios dinamizados, registrando con corte a 31 de diciembre del 2021 1.200. emprendimientos.

La UAEOS diseña y elabora planes, programas y proyectos para el fomento de la economía solidaria en los 6 ámbitos de implementación (promoción, creación, fortalecimiento, desarrollo socio empresarial, integración y protección). Durante la vigencia 2021 se reportaron 400 emprendimientos solidarios dinamizados. De estos, 42 están conformados por población víctima y 2 por población reincorporada. Los procesos de fomento 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. Para la vigencia 2022, están en proceso de fomento 400 emprendimientos solidarios dinamizados, que buscan beneficiar a más de 6.000 personas.

Igualmente, la UAEOS trabaja el concepto de transversalidad en tres niveles: Local-territorial, Nacional e Internacional, y se gestionan y materializan alianzas con entidades públicas del nivel nacional, local, y empresas privadas sin ánimo de lucro. 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.

Población beneficiada 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. En la vigencia 2021 se beneficiaron 7.917 personas de manera directa e indirectamente 24.129 de los procesos de fomento y para vigencia 2022 se espera beneficiar a más de 6.000 personas.

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, así:

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.

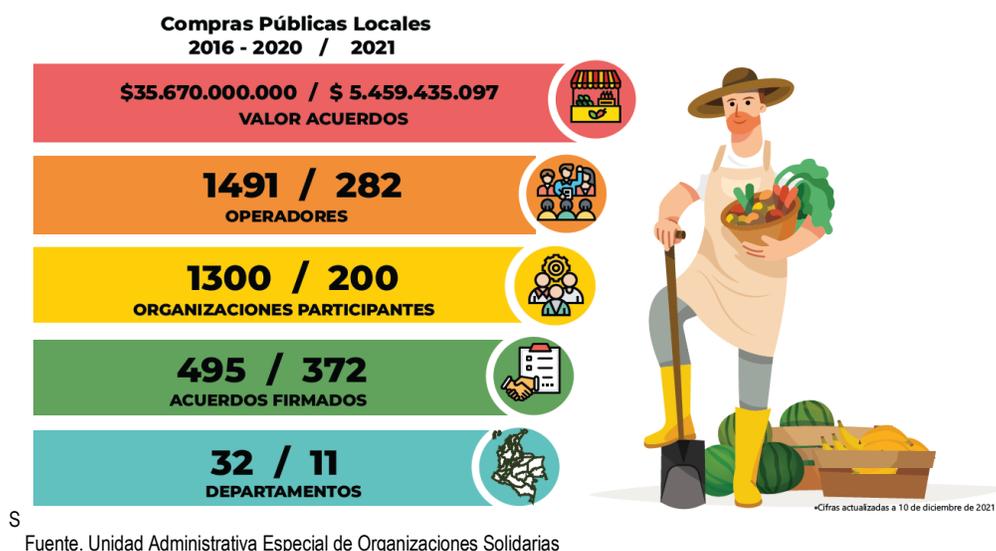
La UAEOS de la mano de otras entidades implementa la estrategia de Compra Publicas Locales, que fomenta el desarrollo integral de la economía local en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias, convirtiéndolas en proveedores de los programas 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, así como a:

- Fortalecer la participación económica de las familias campesinas a través de la asociatividad.
- Facilitar la generación de ingresos, empleo, comercialización y precio justo.
- Empoderamiento de la comunidad productiva con enfoques étnico y de género.
- Calidad e inocuidad de los alimentos (asistencia técnica INVIMA, ICA, etc.)
- Promover hábitos de alimentación saludable y cultural (consumo responsable).
- Articulación interinstitucional del Estado.

La Estrategia de Compras Públicas Locales se ha venido implementado por la UAEOS desde el año 2016 y a la fecha se logra una cobertura en los 32 departamentos reportando ingresos para las organizaciones por más de \$ 41.000 millones de pesos como resultado de los acuerdos realizados y reportados en la fase 4.

El Gobierno sancionó la Ley 2046 del 6 de agosto de 2020 “Por la cual se establecen mecanismos para promover la participación de pequeños productores locales agropecuarios y de la agricultura campesina, familiar y comunitaria en los mercados de compras públicas de alimentos”, que busca condiciones reales para que todos los programas públicos de suministro y distribución de alimentos promuevan la participación de pequeños productores agropecuarios locales o de agricultura campesina.

Gráfica 24. Compras públicas locales



Durante la Vigencia 2021, se avanzó en la socialización e implementación de la Ley 2046 de 2020 de compras locales realizando ruedas de negocios y seguimiento en los siguientes (11) departamentos - PDET: Cauca, Valle del Cauca, César, La Guajira, Magdalena, Antioquia, Caquetá, Huila, Córdoba, Choco, Guaviare., con operadores del ICBF, PAE, FFMM (demanda) y organizaciones del sector solidario locales (oferta) con productos de origen agropecuario en implementación

En 2022 se viene trabajando en la estrategia y se proyecta la implementación de sus 5 fases en los siguientes 11 departamentos: Valle del Cauca, Putumayo, Casanare, Nariño, Cundinamarca, Tolima, Meta, Sucre, Santander, Boyacá, Norte de Santander, y la conformación de la Mesa técnica en los territorios con Gobernaciones, Alcaldías y sus secretarías de Educación y Agricultura, Cámara de Comercio, SENA, UAEOS, ICBF.

Estrategia de Mercados Campesinos. 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 permitido la venta indirecta de más de 88 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.

Estrategia Economía para la Gente. La entidad viene trabajando con la Vicepresidencia de la República, en el proyecto de vendedores informales en 11 ciudades capitales para formalizar el empleo, en el marco de la estrategia de Economía para la gente. En vigencia 2021 se crearon 5 Cooperativas en Cúcuta, 2 en Ibagué, 3 en Pereira y 4 en Bucaramanga.

Enfoque Mejoramiento de Vida (EMV) SEIKATSU KAIZEN. 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 la Agencia de Cooperación del Japón -JICA, con la que se fortalece el eje social de la economía solidaria.

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. Durante las vigencias 2021 a 2022 en los emprendimientos dinamizados en donde se implementa el Programa Integral de Intervención se implementa el EMV.

Negocios Inclusivos. La UAEOS cuenta con un proyecto denominado Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a Través de Negocios Inclusivos a Nivel Nacional, cuyo objeto es fomentar los emprendimientos asociativos solidarios en población víctima como estrategia de generación de ingresos con enfoque de mejoramiento de vida. Un negocio inclusivo es una iniciativa empresarial que busca generar ingresos o generar empleo en comunidades pobres y en condiciones de vulnerabilidad, para ayudar a superar la pobreza, para este proyecto los beneficiados son personas en condición de víctima.

En vigencia 2021 a través del proyecto de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos se fomentaron 42 procesos de fomento, 41 con recursos del proyecto y uno (1) por gestión, de los cuales 40 son fortalecimientos y dos (2) creaciones. Lo anterior permitió beneficiar directamente a 884 personas e indirectamente a 2.745 personas. De las personas beneficiadas directamente 578 son mujeres, 344 pertenecen a un grupo étnico (285 NARP, 59 indígenas). En vigencia 2022, de vienen adelantando 43 fomentos en 12 departamentos, donde se proyecta beneficiar a 860 personas.

Programas de Formación. La UAEOS en cumplimiento de sus funciones debe divulgar los principios, valores y doctrina por los cuales se guían las organizaciones solidarias y promover acciones para la educación solidaria, así como también la relacionada con la gestión socio empresarial para este tipo de organizaciones, organizar los procesos de inducción y educación en la práctica de la economía solidaria y expedir certificados de acreditación sobre educación en teoría y práctica de economía solidaria, de acuerdo con las orientaciones del Ministerio del Trabajo. La Entidad cuenta con programas, herramienta e investigaciones para promover la cultura asociativa solidaria, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. A continuación, se presentan los resultados de la vigencia 2021:

- Banca de las Oportunidades: Plan de trabajo concertado y en marcha, con Banca de las Oportunidades para el diseño de los contenidos mínimos que deben ofrecer los programas de educación económica y financiera no formal dirigido a población vulnerable, población rural, mujeres, sector solidario y microempresarios, en cumplimiento del Conpes.
- Ministerio de Trabajo. Se desarrollaron los contenidos de 3 fascículos cartilla de orientaciones Fomento del Emprendimiento para las EYC y los EE para CLEI 1, educación formal para jóvenes, adultos y personas mayores.
- 3.309 personas certificadas en el Diplomado compras públicas y economía solidaria para la gente modalidad virtual, dirigido a los servidores públicos, operadores de proyectos de asociatividad solidaria, organizaciones solidarias, entidades acreditadas, cámaras de comercio y comunidad interesada.
- 22.000 personas formadas en el modelo de la economía solidaria
- 7 instituciones educativas rurales en el departamento de Caldas, iniciando implementación del programa Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria.
- 129 entidades acreditadas, ubicadas en 22 departamentos y 34 municipios, destacándose Cundinamarca por mayor concentración de 41 organizaciones.

- Investigación: Durante la vigencia 2021 se adelantaron 2 procesos de investigación, para el fomento de la economía solidaria: mapa de gestión del conocimiento de las organizaciones ámbito investigación y Guía de Buenas prácticas cooperativas y solidarias.
- Formar para emprender en Asociatividad Solidaria: Una estrategia educativa realizada desde la Uaeos que busca articular la educación solidaria con la educación formal en Colombia. Busca formar en los estudiantes de la educación básica y media una mentalidad de cooperación, ayuda mutua, trabajo en equipo y reconocimiento de otro, que complementa y potencializa la política educativa del emprendimiento.

Este programa se adapta al proyecto educativo institucional para facilitar su aplicación como herramienta de trabajo de las instituciones educativas en su articulación con el entorno.

Para vigencia 2022, se están adelantando las siguientes acciones:

Programas educativos

1. **Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria.** En desarrollo de la acción Conpes de Economía Solidaria 2.2 “Articular los materiales de uso pedagógico del programa Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria de la UAEOS mediante mesas interinstitucionales de trabajo con Min Educación para el intercambio de información técnica que permita fortalecer el acompañamiento a las instituciones rurales”, la UAEOS inicio la Implementación en 5 Instituciones educativas rurales del departamento de Caldas, a la vez que configuramos grupo focal para pilotaje y detectar mejoras a los materiales del programa para ser implementado en la ruralidad
2. **Educación solidaria en Entidades Solidarias de Salud.** Se dio continuidad al proyecto de educación solidaria previsto para las vigencias 2020 a 2023, proyecto que busca fortalecer la gestión educativa de las entidades solidarias de salud para brindar servicios a sus asociados, afiliados y comunidad a través de los ámbitos de la educación solidaria con acciones de corto, mediano y largo plazo en 5 organizaciones asistidas en el marco del proyecto. Con esta acción se da cumplimiento a la acción Conpes de Economía Solidaria 2.6 “Desarrollar procesos educativos o de formación solidarios a través del uso de plataformas de enseñanza en línea.”.
3. **Sello a programas en educación no formal para la educación económica y financiera.** En el marco de la acción 2.19 del Conpes de Inclusión y Educación Económica y Financiera “Implementar el sello de calidad en educación financiera a organizaciones del sector solidario, como aporte al cumplimiento del componente 2.19 del Conpes de Educación e Inclusión Económica y Financiera”: se avanza en el diseño versión 1, de contenidos de programa educativo para organizaciones del sector solidario en temáticas para la educación económica y financiera
4. **Formación a servidores públicos de la UAEOS.** Se reporta un avance de implementación del 30% del programa formar para Servir 2022 Ciclo de Conferencias, con esta acción damos cumplimiento a la acción Conpes de Economía Solidaria 2.6 “Desarrollar procesos educativos o de formación solidarios a través del uso de plataformas de enseñanza en línea.”

Herramientas pedagógicas. En desarrollo de la acción 2.4 del Conpes de Economía solidaria “2.4 Incluir el componente de gestión de organizaciones de la economía solidaria en el módulo físico y digital de educación económica y financiera del ciclo de alfabetización de la educación para adultos con el propósito de potencializar iniciativas empresariales en articulación con lo definido en el Documento CONPES 4005”, se han adelantado 6 mesas de trabajo con el MEN y materiales educativos, para los docentes, diseñados en 3 fascículos para el ciclo 1 de alfabetización con adultos

Educación solidaria a través del uso de las Tics y la estrategia de Comunicaciones para la divulgación de la asociatividad solidaria: La UAEOS innovó sus procesos de mediación pedagógica y divulgación, adaptando en el primero, contenidos, currículos y metodologías hacia una formación mediada por las TICs y la formación virtual. En la vigencia 2020 adaptó el Curso Básico de Economía Solidaria a través de aplicativos web y uso de Apps en teléfonos móviles, y realizó en los 2021 procesos formativos como la capacitación de 3.309 servidores públicos, ciudadanía y otros actores vinculados al sector.

En la estrategia de comunicaciones a partir del año 2020, surgieron iniciativas para continuar fortaleciendo al sector solidario y disminuir los impactos socioeconómicos durante y después de la pandemia. Fue así como se lideraron diferentes campañas como #YoSoySolidario y Foros Conexión Solidaria como una estrategia virtual para conectar a las comunidades con la promoción, el fomento y el fortalecimiento del sector.

1.12 Cooperación y Relaciones Internacionales

1.12.1 Acciones en el escenario multilateral.

1.12.1.1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. Desde el inicio del proceso de ingreso de Colombia a la OCDE, el Ministerio del Trabajo de Colombia ha fortalecido sus acciones y ha desarrollado políticas y estrategias en beneficio los trabajadores de Colombia; para responder a las recomendaciones dadas por el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) en materia laboral. Esto ha implicado un trabajo mancomunado entre distintas entidades del Gobierno, como la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Salud y Protección Social, la Unidad Nacional de Protección y las entidades adscritas al Ministerio del Trabajo.

Recientemente, en el marco de la 141.^a Reunión del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, encuentro que se llevó a cabo el pasado 07 de abril en París, el Sr. Ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera, tuvo la oportunidad de compartir los avances de nuestro país en materia laboral con la sustentación del segundo informe pos-acceso de Colombia a la OCDE. El informe en mención, expuso los progresos específicos de Colombia durante el año 2021 en cada una de las cuatro recomendaciones pos-acceso en temas laborales.

Informalidad Laboral y subcontratación. Dentro de los principales logros se destacan: i) el Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF, ii) el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP, iii) el Programa de Apoyo para las Empresas Afectadas por el Paro Nacional, iv) la Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años, vi) el Incentivo a la generación de nuevos empleos

Cumplimiento de la Ley Laboral. Con corte a 2021, la planta de personal del Ministerio del Trabajo cuenta con 904 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, lo que representa un incremento de alrededor del 9% frente a 2020. En cuanto la Inspección Móvil del Trabajo tiene como propósito llevar el Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo, se presenta un avance llegando a 2021 a la intervención acumulada de 140 municipios. De igual manera, se mencionan los avances en el recaudo de multas, anotando que desde el año 2020 hasta el año 2021, el Grupo de Cobro Coactivo ha logrado recuperar recursos por un valor de

\$4,386,040,508 del total de los procesos abiertos con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), lo que refleja que sobre el total de la cartera (\$13.446.334.880), se ha logrado recuperar el 33%.

Negociación Colectiva. EL Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1631 de 2021 por medio del cual modifica el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, en lo que tiene que ver con la continuación de los derechos reconocidos en los acuerdos colectivos o que se encuentren contenidos en actos administrativos. También se establece una garantía para cumplir los acuerdos pendientes al final de la vigencia de un acuerdo colectivo. Adicionalmente regula que, en el marco de las negociaciones colectivas con los empleados públicos, se tendrá en cuenta lo relacionado con el principio de progresividad y la regla de no regresividad.

El Ministerio del Trabajo adelanta indagaciones acerca de la subcontratación ilegal y el uso indebido de pactos colectivos y contratos sociales en discusión con la mesa de dialogo a través de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, Por último, se destaca el apoyo del gobierno de Canadá en el cual se encuentra el desarrollo al registro sobre las negociaciones colectivas en las empresas, con el fin de monitorear su evolución a través del SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ARCHIVO SINDICAL – SIAS, que garantiza la protección de los derechos sindicales previstos en la Constitución y leyes colombianas.

Violencia Contra Sindicalistas. Finalmente, en la cuarta recomendación, señalaremos el avance que el país ha tenido, en cumplimiento del compromiso por la protección de poblaciones específicas como lo son las personas sindicalizadas. El informe señala que, para hechos ocurridos entre enero de 2017 y diciembre de 2021, hasta el momento se han logrado avances investigativos hacia el esclarecimiento en el 43.16% de los casos; y que en comparación con el año 2020, en el año 2021 se redujo el número de homicidios de sindicalistas; no obstante, así como lo señalamos en el primer informe, se continúa luchando firmemente hasta conseguir que esta cifra sea cero.

Se menciona que, durante 2017 al 2021 por los homicidios cometidos contra sindicalistas, se han proferido 16 sentencias en 13 casos. No obstante, durante este mismo periodo la Fiscalía General de la Nación no ha escatimado esfuerzos en continuar las investigaciones por hechos anteriores al 2017, en donde se han proferido 156 sentencias condenatorias por homicidios contra sindicalistas. Finalmente, queremos anotar que, desde junio de 2021, y con corte a abril de 2022, se han recibido 223 requerimientos (cuestionarios y solicitudes de información específica) relacionados a la OCDE, sobre los cuales, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo se ha encargado de tramitar para dar una respuesta oportuna.

1.12.1.2. Global Deal. El Global Deal es una asociación de múltiples partes interesadas iniciada por el Primer Ministro de Suecia, Sr. Stefan Löfven, y desarrollada en colaboración con la OCDE y la OIT. El Global Deal proporciona un aporte concreto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, el ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades y el ODS 17 sobre alianzas para lograr el desarrollo sostenible. Dentro de las acciones se encuentra el segundo evento regional del Global Deal en América Latina, organizado por el Ministerio del Trabajo de Colombia y llevado a cabo en Cartagena los días 25 y 26 de noviembre de 2021, fue un evento de alto nivel, que contó con la participación de más de 30 panelistas, incluidos ministros y viceministros de trabajo de Costa Rica, Ecuador y Perú, así como representantes de sindicatos de trabajadores, empresas y académicos de toda la región.

Como parte de nuestros esfuerzos para promover el diálogo social como un medio para fomentar el trabajo. Finalmente, Colombia reconoce la importancia del ejercicio del diálogo social como mecanismo de discusión y concertación entre los actores del mundo del trabajo; para lo cual el Ministerio de Trabajo de Colombia hizo una contribución de 10,000 Euros, para apoyar el trabajo del Pacto Mundial, al Programa de Trabajo y Presupuesto; este monto se giró el 22 de diciembre de 2021 y se oficializó el pasado mes de abril a través de nota formal desde la Misión Permanente de Colombia ante la OCDE en París.

1.12.1.3. Apoyo Comité Andino de Autoridades de Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSSST). En el marco de la Comunidad Andina (CAN) y con el propósito de contribuir a la construcción de ambientes de trabajo saludables y de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Región Andina, el Ministerio del Trabajo, continúa participando activamente a través de la Dirección de Riesgos Laborales, ante el Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSSST). Las actividades desarrolladas en el primer semestre 2022 son:

- En concordancia con el plan de trabajo de la presidencia Pro tempore de Ecuador, se impulsó el desarrollo de un compendio de las acciones realizadas por los países miembros en materia de Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto de la pandemia por la Covid-19.
- Sesión del 25 de marzo, la Delegación de Colombia manifestó que tenía una comunicación del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia con la cual podrían revisarse y aprobarse los artículos relacionados con el tema Sanitario frente al proyecto de reglamento del instrumento andino de seguridad social.
- XVI Reunión del Comité Andino de Autoridades de Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado por Secretaría Técnica de la CAN, y realizada el 26 de abril, en la cual se lograron avances en discusión sobre la propuesta de reglamento de la Decisión 583 Seguridad Social CAN.

1.12.1.4. Alianza del Pacífico (AP). Durante el período analizado el Grupo Técnico laboral de la Alianza del Pacífico, en donde participa la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, su red de expertos en empleabilidad juvenil conformada por delegados de las Direcciones de Empleo de los Ministerios de Trabajo de los cuatro países miembros y representantes de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo, organizaron un evento sobre empleabilidad juvenil que reunió a representantes de los Ministerios del Trabajo, sector privado y Academia para compartir sus experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas en la implementación de programas que promuevan la empleabilidad juvenil. En este evento participaron más de 200 personas de los cuatro países de la Alianza Pacífico y se contó con la participación de expertos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), así como delegados tripartitos de los tres países, expertos en temas de políticas y acciones a favor de la empleabilidad de las personas jóvenes.

Se sumó a los esfuerzos internacionales y regionales para hacer frente a la pandemia por COVID-19, a través de proyectos con enfoque regional que apunten a la prevención, manejo y mitigación de la crisis sanitaria y de sus efectos socioeconómicos en los países de la AP. El Grupo Técnico Laboral (GTL) coordinado por la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, presentó en 2020 una propuesta de proyecto cuyo objetivo es fortalecer el sector turismo a través de la generación de una plataforma con una oferta compartida de cursos y herramientas de formación gratuitas online entre los países de la Alianza. Los presidentes de la AP mandataron al GTL para promover la adquisición de dichas habilidades digitales y fomentar la capacitación para el trabajo en entornos digitales. En virtud

de lo cual, el GTL, en colaboración con diversas instancias especializadas en la formación y capacitación laboral, así como con el apoyo del Programa de la Unión Europea para la cohesión social en América Latina (EUROSociAL+), ha trabajado en el diseño y construcción del portal de formación virtual compartida para los países que componen la Alianza del Pacífico.

Se llevó a cabo el segundo encuentro presencial de la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales del GTL de la AP con el objetivo de la construcción de un piloto del modelo para el reconocimiento y la homologación de competencias laborales en los cuatro países de la AP. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales hizo parte de las jornadas técnicas desarrolladas los días 16 al 18 de marzo, en el que se socializaron las etapas de implementación del modelo de Certificación de Competencias Laborales de México, Colombia, Chile y Perú. Para la Entidad, el proceso de certificación en beneficio de los trabajadores del país alcanzaría un nuevo nivel al poder garantizar su validez dentro y fuera del territorio. Se construyó el plan de acción del año en curso para el cumplimiento de los mandatos.

1.12.1.5. OEA – Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL). Durante los días 23 y 24 de septiembre se llevó a cabo de manera virtual la XXI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), en esta ocasión bajo la presidencia de Argentina. Dentro del desarrollo de este evento, los ministros de trabajo de los países miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) eligieron de manera unánime a Colombia como el país sede de la XXII Conferencia que se realizará en el año 2024.

Adicionalmente, durante el evento se crearon los dos grupos de trabajo que desarrollarán temas de interés durante los tres años que anteceden a la próxima conferencia y fueron elegidas las autoridades que encabezarán cada uno de estos grupos. De esta manera, por decisión de la plenaria Colombia será presidente del Grupo de Trabajo 2 “Fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo y promoción del diálogo social institucionalizado para recuperarnos de la crisis de COVID-19 y hacer frente a los cambios emergentes del mundo del trabajo”. Para esto trabajará con los Ministerios de Trabajo Panamá y Estados Unidos que actuarán como vicepresidentes.

Se creó un mecanismo de cooperación entre los Ministerios de Trabajo de las 86 Américas miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), cuyo objetivo principal es mejorar la capacidad institucional, a través del intercambio de experiencias y conocimientos de los Ministerios de Trabajo del hemisferio. Se gestionó la participación en la 15ª Convocatoria de la RIAL-OEA, fue aprobado intercambio de experiencias con Ecuador sobre los Sistemas Nacionales de Cualificaciones, este proceso se llevará a cabo en cuatro sesiones. Por la pandemia, los intercambios se están llevando a cabo de manera virtual.

1.12.1.6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el marco de la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo de manera virtual, desde el 20 de mayo de 2021 hasta el 19 de junio 2021 (la primera parte), Colombia fue elegida miembro titular del Consejo de Administración de la OIT, instancia que toma decisiones sobre la política de la Organización, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General, para el periodo 2021-2024.

A través del trabajo coordinado entre el Ministerio del Trabajo y la Misión Permanente de Colombia ante la ONU y otros Organismos Internacionales, Colombia hace parte del grupo de 28 países

representantes de los Gobiernos en el citado Consejo, que está a su vez integrado por representantes de los empleadores y los trabajadores en el espíritu tripartita que caracteriza a la OIT. Por medio de la elección de Colombia, como parte de esta instancia, se ha reiterado el compromiso con el trabajo decente, y con la generación de empleo para conjurar la crisis derivada de la pandemia. Prueba de ello son los desembolsos realizados, mediante el Fondo de Mitigación de Emergencia, para proteger las plazas laborales de los más vulnerables.

La Oficina ha participado en las reuniones del Comité de Libertad Sindical y del Grupo de Gobiernos de América Latina y El Caribe, del Grupo de Mecanismo de Estudio de Normas (MEN) y del Consejo de Administración para la elección de nuevo Director General.

Respuestas de gobierno a la OIT. Dentro del período que se reporta al Honorable Congreso de la República, se informa que fueron respondidas por el Gobierno Nacional 8 Memorias de Convenios Ratificados de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, como se relaciona a continuación: i) C002- Convenio sobre el desempleo, 1919, ii) C029- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, iii) C088- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, iv) C098- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, v) C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, vi) C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973, vii) C159- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, viii) C182- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

De igual manera, dentro del periodo reportado se llevaron a cabos las siguientes acciones:

- Envío de Memorias de los Convenios No Ratificados, con forme al artículo 19 de la Constitución de la OIT,
- Realización de seguimiento y respuesta a los casos que están ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Actualmente, Colombia tiene ante ese organismo internacional 21 casos activos, 22 casos en seguimiento y 174 casos cerrados
- Con relación a reclamaciones por Artículo 24 de la Constitución de la OIT, se tiene 1 en instancia y 6 cerradas.
- Dentro de los casos, intervenciones, faltas de cumplimiento de convenio, que tiene Colombia ante la OIT, por quejas presentadas por las Organizaciones Sindicales, se tiene que durante el período que se reporta, se han enviado veinte (20) Respuestas de Gobierno.
- Durante el periodo de junio de 2021 a junio de 2022, luego de analizados, fueron cerrados siete (7) casos adelantados en contra del Gobierno de Colombia.

1.12.1.7. Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil. En el marco del Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil 2021, la Secretaría Técnica de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil-IR, además del impulso de diferentes actividades para visibilizar la temática en el año internacional y como cierre del mismos, realizó en el mes de diciembre pasado el evento *Por una región #SinTrabajoInfantil: en ruta hacia 2025 Avances y desafíos en la eliminación del trabajo infantil en América Latina y el Caribe*, participando la señora Viceministra de Trabajo, Isis Andrea Muñoz Espinosa, destacando los avances del país en la implementación de la línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, en la reducción de la tasa de trabajo infantil y el reto de continuar con la reducción en el cuatrienio.

En materia de intercambio de buenas prácticas para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil-TI entre países de América Latina y el Caribe, durante el 2021 se realizaron entre 9 países, del cual formaron parte Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Honduras, Panamá, Paraguay y Perú. Tres de esos intercambios se desarrollaron en colaboración con la RIAL/OEA y uno organizado por la IR. Producto de estos intercambios se han elaborado documentos de síntesis, que estarán disponibles en la página web. En marzo de 2022 realizó el evento “*Invertir en la igualdad de género hoy para un mañana #SinTrabajoInfantil*”–paralelo al Foro de los países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible 2022, señalándose la necesidad de análisis de TI desde una perspectiva de género, transformarlo en prioridad y promover la igualdad de género.

En el marco de la V Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil desarrollada en Durban, entre el 15 y el 20 de mayo de 2022, el Ministro del Trabajo, Angel Custodio Cabrera Báez, participó en representación de la IR, en el Panel de Alto Nivel: *Cómo acelerar el progreso y lograr un impacto a escala*, destacando el alto compromiso de la región, de nuestro país, la importancia de la cooperación internacional, la participación empleadores, trabajadores y gobiernos para aunar esfuerzos en torno a la erradicación del trabajo infantil.

1.12.2 Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.

1.12.2.1. TLC con Estados Unidos. Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción firmado entre ambos países en el mes de mayo de 2018, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

- Se construyó y se puso en marcha la implementación tecnológica del Sistema de Información de IVC – SISINFO
- Suscripción con la Organización Internacional del Trabajo OIT, la carta acuerdo No. 495 la cual tenía como objeto principal “Realizar el proceso de apoyo a la descongestión y actualización del Sistema Informático de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial- SISINFO junto con la generación de capacidades alrededor de la gestión del cambio de la Dirección Territorial Bogotá, para el fortalecimiento de la inspección del trabajo en Colombia”, el valor del convenio fue de mil doscientos ochenta y siete millones de pesos (\$1.287.000.000) M/CTE, incluidos todos los costos directos e indirectos y los impuestos, tasas y contribuciones que conllevaron a la celebración y ejecución total del convenio.
- Mediante la Resolución 1160 del año 2019, el Ministerio del Trabajo desarrolló, puso en funcionamiento y amplió un Campus Virtual de Formación de Inspectores del Trabajo para el presente año 2022, se tiene
- Estructuración y puesta en funcionamiento del Módulo Puente CUBO-SISINFO:
- En el año 2022 se logró incrementar en 355 la Planta de Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en el Ministerio del Trabajo, pasando de 904 que se habían establecido desde el año 2014, a 1.259 para el año 2022,

1.12.2.2. TLC con Canadá. Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción firmado entre ambos países en el mes de mayo de 2018, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

- La creación, estructuración e implementación del Sistema de Información de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo - SIAS
- En atención al compromiso 3.5. literal b, del acuerdo laboral con Canadá ya se rindió el primer informe por parte de la Universidad del Rosario, dicho informe reposa en el Ministerio de Defensa.
- En atención al compromiso 1.5 literal b, del acuerdo laboral con Canadá, el Gobierno Canadiense contrató la Universidad de Ottawa para que efectuara el proyecto: “Construyendo Relaciones Laborales sólidas y

constructivas en Colombia”; el proyecto fue culminado el presente año y fue remitido en el mes de abril del 2022 a la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales la cual envió oficialmente las observaciones al estudio el día 19 de mayo del presente año, donde se solicita un nuevo anexo al proyecto presentado por la Universidad de Ottawa, donde se especifique acerca del órgano regulador cuasi judicial especializado objetivo inicial del estudio.

- El presente año se remitió a Canadá los avances de lo efectuado en lo corrido del año 2021, con respecto a los compromisos adquiridos, donde fue evidente el progreso y compromiso del Ministerio de Justicia, la Fiscalía General de la Nación, El Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior a través de la Unidad Nacional de Protección en los siguientes reportes enviados:
 - Avances al programa de descongestión de la sala laboral de la corte suprema de justicia, en la implementación del Plan Decenal de Justicia y los logros en materia de acceso a la justicia de los ciudadanos, rendido por la Honorable Corte Suprema de Justicia.
 - Avances en informa la gestión del Comité Elite de Impulso y seguimiento a los casos de agresiones contra sindicalistas y avances en las investigaciones por violaciones al Art 200 (derechos de reunión y asociación) y homicidios. Rendido por la Fiscalía General de la Nación.
 - Avances en los programas de protección, implementados por la Unidad Nacional de Protección (UNP), con relación a la población sindical y al presupuesto ejecutado, incluyendo la cobertura y acceso a mecanismos de protección colectiva y progreso de la implementación del decreto 2078 del 2017. Rendido por la UNP.
 - Avances es los programas educativos y capacitaciones en materia de derechos humanos, dirigidos al ESMAD, y trabajo de articulación con organismos internacionales en fortalecimiento de protocolos e intervenciones del ESMAD. Rendido por el Ministerio de Defensa.

1.12.2.3. TLC con la Unión Europea. El 11 de noviembre de 2021, se llevó a cabo la VIII Reunión del Subcomité de Comercio y Desarrollo Sostenible del Acuerdo Comercial entre La Unión Europea (UE) y Colombia, Ecuador y Perú, cada una de las Partes realizó presentaciones sobre los avances relacionados con la implementación del Título de CDS, en particular sobre las medidas adoptadas en materia laboral y ambiental.

La UE suministró información respecto a la cooperación que viene brindando a los países Partes, e informó posibles mecanismos de cooperación para este Acuerdo e intercambiaron información sobre otros temas. La UE reconoció el compromiso de Colombia, Ecuador y Perú de avanzar en ámbito laboral, y destacó la importancia de sostener la recuperación después de la fase más aguda de la crisis con políticas basadas en sostenibilidad y justicia social.

En materia laboral, el Ministerio del Trabajo de Colombia presentó los avances principales de acuerdo con los temas priorizados por la Unión Europea, evidenciando los progresos más significativo, como:

- Respuesta en política social y económica para mitigar los efectos negativos de la pandemia, a través del desarrollo de programas para contrarrestar las consecuencias sociales y económicas que trajo la pandemia como lo son: i) el Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF, ii) el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, iii) el Mecanismo de Protección al Cesante. Iv) fortalecimiento del Programa de Auxilio para Trabajadores Suspendidos, v) se habilitó la posibilidad de pactar medidas excepcionales y alternativas como el Trabajo en Casa regulado por la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, vi) desarrollo de programas para población vulnerable como Familias en Acción, Jóvenes en Acción, Adulto Mayor, Ingreso Solidario, vii), Devolución del IVA, viii) las campañas “Ayudar nos Hace bien” y “Colombia Está Contigo”, ix) Impuesto Solidario.
- Fortalecimiento de los espacios de diálogo social en el país destacando el éxito de la negociación colectiva del sector público con todas las centrales del país que permitió beneficiar cerca de 1.200.000 servidores públicos. Se mencionó la importancia de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) que logra acuerdos entre las partes en al menos el 70% de los casos.

- Avances en la lucha contra la violencia sindical e impunidad
- Implementación del modelo de Inspección Móvil del Trabajo con énfasis en el sector rural y en municipios PDET a través de dos modelos de intervención: el Ciclo de Intervención Integral y las Brigadas de Inspección.
- Reducción de la informalidad, pasando de 60,6% en 2017 a 48.1% en 2021, esta cifra mejoró sustancialmente cuando se ubicaba en 68,5% a principios de la década. Además, se han impactado a más de 82.913 personas entre 2016-2020 por medio de capacitaciones directas y se han sensibilizado a más de 4.389.342 personas por medio de la estrategia de medios de la Red Nacional de Formalización Laboral entre 2019 y 2020.
- Fortalecimiento de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador en 2020-2021, avances que fueron reconocidos por la UE
- Respuesta en política social y económica para mitigar los efectos negativos de la pandemia, en la cual Colombia no ha sido ajena a la crisis generada, en especial en los sectores más vulnerables

1.12.3 Convenios y asuntos bilaterales

1.12.3.1. Proceso de Quito. Teniendo en cuenta la importante contribución que hacen los Ministerios de Trabajo al cumplimiento de la Hoja de Ruta del Proceso de Quito; Colombia continúa liderando desde entonces, como país *champion*, la temática de Integración Socioeconómica. En el 2021 con la Presidencia Pro Tempore a cargo de Perú, se desarrollaron una serie de talleres temáticos en el mes de abril; así mismo, se realizó la VII Ronda Plenaria, capítulo Lima, en este segundo encuentro de ministros de trabajo, en el marco del Proceso de Quito, realizado en mayo de 2021, Colombia lideró la temática de la "inserción socioeconómica como un compromiso regional"; en este encuentro se llevó a cabo un diálogo a nivel ministerial, con los países miembros del Proceso y la comunidad internacional, en torno a los principales avances, compromisos y desafíos para la inserción socio laboral en la región. Así mismo, se conversó sobre los retos frente a la inserción laboral en aspectos como la intermediación laboral, la formación para el trabajo, la certificación de competencias y la protección social de la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela.

Finalmente en abril de 2022, bajo la Presidencia Pro Tempore de Brasil, y con el objetivo de compartir la experiencia de Colombia en la formulación y ejecución de políticas y programas orientados a la organización del mercado laboral para migrantes provenientes de Venezuela como parte de la implementación de la Estrategia de Inserción Socioeconómica, a través de acciones adelantadas por el Ministerio del Trabajo y del Servicio Público de Empleo, se desarrolló nuevamente el taller de Inserción Socioeconómica, del cual se obtuvieron los siguientes avances:

- Se mostró el progreso en materia de integración de los Servicios públicos de Empleo entre Colombia y Ecuador.
- Se expuso el funcionamiento y las rutas de movilidad laboral que se han desarrollado en el territorio nacional colombiano para la población refugiada y migrante venezolana.
- Se hizo un llamado a la implementación regional de políticas y programas que impacten positivamente en la integración socioeconómica de los refugiados y migrantes venezolanos.

1.12.3.2. Gabinete Bilateral con Ecuador. En el marco del Plan de Acción de Cali suscrito entre los gobiernos de Colombia y Ecuador, durante el año 2021 se debía cumplir con el siguiente compromiso: "Suscribir el Convenio de Cooperación Internacional en Materia Laboral entre el Ministerio del Trabajo de la República del Ecuador y el Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, siendo éste, el mecanismo mediante el cual se ejecutarán acciones y proyectos enmarcados en temas de

reconversión laboral, reducción de brechas laborales, dialogo social, formalización laboral y grupos de atención prioritaria”. En efecto, el 17 de septiembre se llevó a cabo la suscripción del Convenio por parte de los Ministros en la ciudad de Quito. Dicho convenio tiene como objetivo “la creación de la Red Binacional, que estará compuesta por dos ejes: (i) cooperación internacional y (ii) asuntos internacionales en materia laboral. Dicha red constituirá el mecanismo mediante el cual se ejecutarán acciones y proyectos enmarcados en los puntos de interés común mencionados en el artículo 2º del presente Convenio”.

Igualmente, dicho convenio establece que las partes se comprometen a extender la cooperación a las siguientes áreas temáticas:

- Servicios públicos de empleo entre la República del Ecuador y la República de Colombia.
- Empleabilidad y productividad laboral con énfasis en la población juvenil.
- Diálogo social tripartito.
- Reconversión laboral.
- Migración laboral.
- Erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Certificación de competencias laborales y procesos de normalización, como parte de una estrategia para la inserción laboral.
- Seguridad y salud en el trabajo, con especial énfasis en la prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral.
- Transición justa y promoción de empleos verdes.
- Modalidades de Trabajo remoto, tales como “Teletrabajo” y “Trabajo En Casa” entre otras.
- Trabajo informal.

El 17 de diciembre de 2021, como resultado del encuentro presidencial de las dos naciones, se suscribió el Plan de Acción de Cartagena, por medio del cual los Ministerios de Trabajo se asumieron 2 compromisos que deben ser desarrollados en 2022:

- Implementar una mesa técnica con el fin de impulsar el diálogo binacional para la atención en el ámbito laboral de grupos de atención prioritaria, género, jóvenes, movilidad humana y trabajo infantil.
- Establecer una hoja de ruta para extender la cooperación, alcanzar consensos para dar principal atención en las áreas de trabajo del convenio marco.

En concordancia con los anterior, el 5 y 7 de abril de 2022 se llevaron a cabo las primeras sesiones de y trabajo entre las áreas técnicas de los ministerios de los países, en las cuales se definieron las temáticas específicas sobre las cuales se intercambiará información, con el fin de conocer y replicar buenas prácticas laborales, actividades que se desarrollarán en el segundo semestre del presente año.

1.12.3.3. Gabinete Bilateral con Perú. El 13 de enero de 2022 se llevó a cabo el XI Gabinete Binacional Colombia – Perú, en el cual los mandatarios de ambos países suscribieron el Plan de Acción de Villa de Leyva. Como parte del Eje I: Asuntos Sociales y Gobernanza, el Ministerio de Trabajo de Colombia y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú se comprometieron a *“Fortalecer las capacidades institucionales en materia laboral a través del intercambio de experiencias y buenas prácticas peruanas y colombianas sobre las siguientes materias:*

- Violencia de Género.
- Dialogo Social (remuneración mínima y procesos de diálogo).
- Trata de Personas con fines Trabajo Forzoso.
- Capacitación laboral en el marco de la pandemia del COVID-19.

- Inspección del trabajo”.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo de Colombia y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social adquirieron el compromiso de realizar un “Intercambio de experiencias y prácticas sobre asistencia solidaria a la persona adulta mayor: los retos y desafíos de subsidiar cotizaciones para pensiones de los grupos de población que no tienen acceso al Sistema de Seguridad Social”. Las actividades por medio de las cuales se dará cumplimiento a dichos compromisos serán desarrolladas en el segundo semestre de 2022.

1.12.3.4. MoU Noruega – Programa petróleo para el desarrollo. En octubre de 2015, la ANH presentó formalmente una solicitud de asistencia técnica bajo el Programa de Petróleo para el Desarrollo (OfD) a la Embajada de Noruega en Bogotá. Tras una evaluación exhaustiva, los ministerios noruegos representados en el Comité Directivo del OfD decidieron en diciembre de 2017 responder de manera positiva a la solicitud y comenzar a planear un programa. En abril de 2018 se firmó un Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de Noruega con respecto a la Cooperación en Desarrollo Sostenible y Gestión de la Industria Petrolera en la República de Colombia 2018 - 2021. Desde entonces, las instituciones gubernamentales noruegas relevantes participantes en el programa OfD y sus respectivas contrapartes colombianas, han trabajado de la mano para identificar posibles áreas de cooperación. La planificación se complementó con algunas actividades introductorias para fomentar la capacidad, incluyendo una gira de estudio de la delegación colombiana a Noruega en septiembre de 2018 y dos talleres de desarrollo de programas en Bogotá.

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales es la encargada de coordinar con la dirección de riesgos laborales, IVC y derechos fundamentales todo lo relacionado con el MoU. En cuanto a los temas de Seguridad Operacional y Salud Ocupacional (HSE), el Ministerio de Trabajo es la autoridad responsable del ambiente laboral, el área de responsabilidad incluye tanto la gestión y el seguimiento de las condiciones del entorno de trabajo como los asuntos de seguridad individual. Esto se implementa por medio de una extensa red de oficinas administrativas regionales y locales. El ministerio no está muy involucrado en las actividades petroleras, aunque las regulaciones para el ambiente laboral aplican a todas las áreas industriales. Se construyó un plan de acción donde el cual se establecieron diferentes actividades que se están desarrollando para cumplir con las metas propuestas. Durante este año han sido desarrolladas 4 actividades, una conjunta y una por cada componente del programa:

Tabla 47. Actividades realizadas durante la vigencia 2022

Componente	Fecha	Actividad
Todos	27 de enero de 2022	Reunión de las entidades colombianas involucradas en el MoU con Noruega donde presentaron la competencia de cada una dentro del convenio
Ambiente	27 de abril de 2022	Asistencia para desarrollar una guía para el monitoreo ambiental de los impactos de las actividades petroleras en las operaciones costa afuera
Recurso	6 de Abril de 2022 Webinar	El valor de los datos del sector hidrocarburos
Seguridad	27 de Abril de 2022 Webinar	Asistencia técnica para desarrollar propuesta de normas técnicas y operativas de seguridad

Fuente. Ministerio del Trabajo. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.

1.12.4 Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo.

1.12.4.1 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. La internacionalización en el SENA enfoca sus estrategias en alianzas con cooperantes para mejorar la calidad de la formación técnica en Colombia, y promover la transferencia de conocimiento, atendiendo los principios de calidad, pertinencia y cobertura. Se han logrado alianzas con gigantes tecnológicos que permiten aunar esfuerzos para actualizar y fortalecer el conocimiento de instructores y aprendices, en materia de industria 4.0, habilidades TIC afines a los parámetros de la OCDE, proyectos de transformación digital, desarrollo sostenible y formación en lenguas extranjeras (inglés, portugués, francés y chino mandarín).

En el escenario multilateral, el SENA ha adelantado acciones con organismos multilaterales mediante la celebración de alianzas internacionales como La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), OEI, la UNESCO, CODESPA, Cooperativa de las Américas, OIT/CINTERFOR, Cruz Roja Internacional, IILA (Cooperación italiana), Mercy Corps y Peace Corps, con los cuales se ha contribuido a la formación de jóvenes, el desarrollo y transformación de organizaciones, cooperativas agropecuarias, pesqueras, PYMES, etc. En el marco de estas alianzas, se ha permitido la transferencia de conocimientos y tecnología, el intercambio de buenas prácticas, la creación de mejores oportunidades para los colombianos y el acceso a nuevos mercados.

De igual forma en los Tratados de libre comercio y mecanismos de integración, el SENA, con los acuerdos de migración laboral que se han tenido a través de la Agencia Pública Transnacional de Empleo, ha promovido el establecimiento de alianzas en búsqueda de oportunidades laborales para la población colombiana en el exterior lo que ha permitido registrar más de 900 colocaciones en países como México, Ecuador, Canadá, Arabia Saudita, España, Rumania y Alemania; de igual manera a través de las Cámaras de Comercio Binacionales se promueven oportunidades para aquellos emprendedores que deseen exportar sus productos en el mercado internacional. Finalmente, en el tema de Convenios y asuntos bilaterales, el SENA ha promovido acciones de cooperación bilateral con importantes aliados internacionales y con representaciones diplomáticas de países como: Estados Unidos, Japón, Brasil, Canadá, Holanda, España, Italia, Francia, China, Corea del Sur, Emiratos Árabes Unidos entre otros. Gracias a estas alianzas, el SENA ha logrado fortalecer sus programas relacionados al sector agrícola, industrial, automatización, transporte, logística entre otras áreas a través de donaciones, transferencias técnicas y tecnológicas, visitas e intercambios internacionales, eventos culturales entre otras. A su vez, desarrolla su estrategia de internacionalización a través de la cooperación Sur-Sur, fortaleciendo su relacionamiento en el ámbito político, económico, social, cultural, ambiental y tecnológico en regiones como Centroamérica y el caribe, Asia, África, entre otros.

Tabla 48. Indicadores Internacionales

Nombre del indicador	2021	julio 2021-abril 2022
Convenios / Alianzas Internacionales	48	42
Movilidad Internacional (Entrante y Saliente)	612	428
Personal formado y entrenado en Colombia en el marco de proyectos internacionales	22.814	20.759
Certificados internacionales	2.262	1.648

Fuente: SENA Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación

Los objetos de las transferencias han sido en la Certificación Internacional en Industry 4.0 de BOSCH; Automatización de Procesos Industriales con Tecnología 4.0 / Intervención de Equipos Industriales./ Integrar el Sistema de Automatización según Especificaciones y Normativa Técnica, y han sido beneficiados Aprendices e Instructores.

1.12.4.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. En vigencia 2021, el Voluntariado Juvenil de la Alianza del Pacífico se enfocó en contribuir a los retos del contexto global, regional y nacional que ha dejado la pandemia por la COVID-19, es así como Colombia encamina este voluntariado a integrar a personas jóvenes a la estrategia de gobierno “Generaciones que Conectan” con una mirada sobre la solidaridad, en tiempo de pandemia, con personas mayores, facilitando herramientas en habilidades blandas, de comunicación y la cooperación en su dimensión internacional, así como su vinculación práctica en el acompañamiento a personas mayores para que materialicen su voluntariado, buscando al mismo tiempo la participación de las personas jóvenes en las iniciativas gubernamentales y su aporte al desarrollo social. En la siguiente gráfica, se presentan los resultados del programa de voluntariado, adelantado en vigencias 2020 y 2021:

Gráfica 25. Resultados del Programa de Voluntariado



Fuente. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

Para la vigencia 2022 la Uaeos, apoya la coordinación del voluntariado en la región, aportando en el diseño, ajuste y consolidación de los documentos base para la implementación del voluntariado en la vigencia, asimismo se propuso dar continuidad al desarrollo del programa que inicio en el 2021, buscando fortalecer la integración de las personas jóvenes a la estrategia de gobierno “Generaciones que Conectan” con una mirada sobre la solidaridad, en tiempo de pandemia, con personas mayores; facilitando herramientas en habilidades blandas, de comunicación y la cooperación en su dimensión internacional, así como su vinculación practica en el acompañamiento a personas mayores para que materialicen su voluntariado, buscando al mismo tiempo la participación de las personas jóvenes en las iniciativas gubernamentales y su aporte desde el capital social al desarrollo; a la fecha y hasta el 30 de mayo se avanza en la definición de acuerdos y consolidación de los documentos base, así como en la revisión y aprobación por parte del Grupo Técnico de cooperación de la Alianza y se proyecta la implantación de los programas (uno por cada país) a partir del junio iniciando con la convocatoria a inscripciones, este ano los temas de los países aliados giran en torno al medio ambiente, la salud mental en adolescentes y el voluntariado propiamente dicho, esperando llegar y contar con 240 personas jóvenes, es decir cada país tendrá 60 de estos participantes, 15 por cada país de la alianza en cada programa.

1.13 Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

La Superintendencia del Subsidio Familiar es la entidad de orden nacional que ejerce inspección, vigilancia y control sobre la administración de los recursos del Sistema del Subsidio Familiar y la gestión de los programas y servicios que se financian con los mismos, para que lleguen a los trabajadores de medianos y menores ingresos y sus familias, así como a la población focalizada con los programas especiales del gobierno. Dentro de las acciones desarrolladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar en la vigencia del presente informe, se destacan las siguientes:

1.13.1 Fortalecimiento Inspección, Vigilancia y Control. La Superintendencia del Subsidio Familiar en el período analizado, realizó diferentes acciones para fortalecer las labores de inspección, vigilancia y control sobre los entes vigilados, en lo particular, al proceso de visitas ordinarias realizadas a las Cajas de Compensación Familiar, con el objeto de implementar un procedimiento efectivo que precisara sobre las diferentes etapas de planeación, preparación administrativa, ejecución, elaboración de informes, aprobación y seguimiento a los planes de mejoramiento. En la práctica, en las visitas ordinarias realizadas especialmente por la Superintendencia Delegada para la Gestión se verificaron aspectos administrativos, financieros, contables, de funcionamiento y operativos, con relación a la prestación de los servicios sociales, así como de los planes, programas y calidad servicios sociales que prestan estas mismas. Para el 2021, se redefinió el Plan Anual de Visitas (PAV) abarcando las 43 Cajas de Compensación correspondiente al 100%, como instrumento para el desarrollo del ejercicio de inspección, vigilancia y control. El Plan Anual de Visitas se programó conforme a los objetivos y metas de la Delegada y con ocasión al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Gobierno Nacional. El proceso de visitas ordinarias se ajustó en cumplimiento de las normas dictadas por el Ministerio de Salud.

En consideración con la declaración de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, esta Superintendencia procedió a expedir la Resolución 0342 del 01 de octubre de 2020, adoptando medidas transitorias en relación con el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados, conforme a la Resolución 058 del 28 de febrero de 2020, y Resolución 133 del 12 de mayo de 2020; obrando dentro del margen de discrecionalidad del que está revestida la entidad para ajustar el ejercicio de sus actividades como ente supervisor, se consideró pertinente adoptar medidas transitorias en el proceso de visitas a entes vigilados que permitan, de una parte, garantizar el cumplimiento de la programación de visitas a entes vigilados a realizar y salvaguardar la salud de los colaboradores de la entidad y de los funcionarios de las cajas de compensación familiar que ordinariamente atienden las visitas in situ, las cuales se realizaron de manera remota y presencial.

Se efectuó la programación de 43 visitas ordinarias remotas y presenciales, se realizó el análisis de la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar en el aplicativo SIMON (Antes SIREVAC) SIGER. De este análisis, se partió para realizar los planes de trabajo y la verificación de la información financiera y de gestión reportada, adicionalmente; se hicieron reuniones con los equipos de visita asignados, en los cuales se realizaron los análisis previos de otros temas relevantes que podrían estar afectando la gestión de las CCF. De Julio a diciembre 2021 se realizaron 22 visitas ordinarias de manera remota y presencial a las CCF, y de enero a abril de 2022 se han realizado 14 visitas ordinarias de manera remota y presencial a las CCF.

De la misma manera, la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de la Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos y de la delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales, se llevaron a cabo las siguientes visitas de carácter especial a las Cajas de Compensación

Familiar, en el periodo junio a diciembre de 2021 así: visitas especiales a Comfacerar, Comfamiliar Atlántico, Comfacauca, Cajasan, Comfamiliar Cofrem, Comfamiliar Huila, Comfandi, Comfamiliar Cartagena y Bolivar, Cajamag y Comfenalco Cartagena. Para el periodo enero a abril de 2022 a Colsubsidio, Cafam, Comfaoriente, Comfamiliar Huila, Comfamiliar Atlantico, Comfenalco Antioquia, Confa. Durante la vigencia la Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales en el mes de julio del 2021 realizó visitas a las Cajas de Compensación Familiar de Nariño y del Huila. En la vigencia 2022 se han realizado vivitas a Comfamiliar Cartagena en el mes de enero, a Comfaca en el mes de febrero y Comfamiliar Huila en el mes de marzo.

La Superintendencia ha venido trabajando en el proceso de fortalecimiento del proceso de control legal de las decisiones adoptadas por las Asambleas Generales de Afiliados y consejos directivos de las CCF, y seguimiento a CCF con medida cautelar, Así mismo, se diseñaron importantes estrategias para garantizar la eficiencia y transparencia del trámite legal, con la unificación de criterios de análisis y agilidad en los trámites.

1.13.2 Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas. La Superintendencia impartió las instrucciones necesarias para fortalecer el proceso de control legal de las decisiones adoptadas por las Asambleas Generales de Afiliados y consejos directivos de las CCF. Así mismo, se diseñaron importantes estrategias para garantizar la eficiencia y transparencia del trámite legal, con la unificación de criterios de análisis y agilidad en los trámites.

Tabla 49. Resoluciones control legal Cajas de Compensación Familiar.

Resoluciones registro y control	2 semestre año 2021	1er trimestre año 2022
AGA	47	1
AGEA	5	2
Consejo Directivo	4	4
Director Administrativo Y Nombramiento Gerente General	5	5
Recursos	13	12
Total	74	1

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales.

Tabla 50. Certificados de Existencia y Representación Legal 2019 de las CCF.

Expedición	2021	2022
Certificados de existencia y representación legal emitidos	818	881

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales.

En relación con las investigaciones administrativas sancionatorias a cargo de la delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales de la Superintendencia del Subsidio Familiar, las actuaciones administrativas adelantadas por esta Delegada durante el periodo 01/07//2021 al 31 de diciembre del 2021y del 01/01/2022 al 30/03/2022 son: i) 34 autos de apertura de investigación preliminar, ii) 33 autos de cierre de preliminar, iii) 8 autos de apertura sancionatorio y pliegos de cargo, iv) 10 autos de prueba, v) 5 resoluciones que deciden investigación administrativa, vi) 4 resoluciones que deciden recursos de reposición, vii) 2 autos que deciden solicitud de nulidad, viii) 2 Resoluciones que deciden revocatoria y ix) 2 otros actos administrativos. Durante el primer trimestre del 2022 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones administrativas: i) 44 autos de apertura de investigación preliminar, ii) 33 autos de cierre de preliminar, iii) 5 autos de apertura sancionatorio y pliegos de cargo, iv) 8 autos de prueba, v) 8 resoluciones que deciden recursos de reposición, vi) 1 auto de acumulación de trámites y vii) 2 otros actos administrativos.

Tabla 51. Resoluciones de medidas especiales a junio de 2022

Medida cautelar	Caja de Compensación Familiar	Resolución no.	Vigencia	
			Término	
Intervención administrativa total	Comcaja	392 del 7/10/2005 - Inicial	-	Hasta que se superen las causas de origen
	Comfacor	129 del 7/03/2017 - Inicial	-	Hasta que se superen las causas de origen
	Camacol	0664 del 6/11/2019 - Inicial 0286 del 09/09/2020 - Prórroga 0098 del 09/03/2021 - Prórroga 0509 del 09/09/2021 - Prórroga	6 meses	09-03-22
	Comfamiliar Cartagena	0387 del 26/06/2019 - Inicial 0347 del 02/10/2020 - Prórroga 0147 del 29/03/2021 - Prórroga	12 meses	29-03-22
	Comfanorte	0052 del 08/02/2021 - Inicial 0423 del 06/08/2021 - Inicio Procedimiento Levantamiento de la Intervención	6 meses	FINALIZADA
	Comfamiliar Nariño	0335 del 30/09/2020 - Inicial 0148 del 29/03/2021 - Prórroga 0589 del 29/09/2021 - Prórroga	8 meses	29-05-22
	Comfacundi	0215 del 05/05/2021 - Inicial	12 meses	05-05-22
Intervención proceso de afiliaciones en el departamento	Departamento de Bolívar - CCF Comfamiliar - CCF ANDI Comfenalco Cartagena	0178 del 13/04/2021 - Inicial 0632 del 12/10/2021 - Prórroga 12/01/2022 - Prórroga	3 meses	12-04-22

Fuente. Superintendencia del Subsidio Familiar.

1.13.3 Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF. En cumplimiento del párrafo 1 del artículo 2.2.7.5.3.3 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, las Cajas de Compensación Familiar remiten los proyectos de inversión para adelantar el respectivo seguimiento por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar. Es así como bajo los lineamientos impartidos por la Circular Externa 0003 de 2020 y su Anexo Técnico 0001 se presentaron entre los meses de julio a diciembre de 2021 ciento treinta y dos (132) proyectos por un valor total de seiscientos noventa y nueve mil trescientos diez millones trescientos veinte mil setecientos setenta y seis pesos m/cte. (\$699.310.320.776). Los proyectos presentados por las CCF en el mencionado periodo, se distribuyeron de la siguiente manera por centros de costos:

Tabla 52. Distribución de proyectos de las CCC por centros de costo. 2021

Centro de costos	Cantidad de proyectos presentados		Valor de proyectos presentados	
	Número	%	Valor	%
Administración	15	11%	\$ 48.949.733.254	7%
Crédito Social	10	8%	\$ 44.309.397.290	6%
Cultura	1	1%	\$ 9.117.180.094	1%
Educación Formal	14	11%	\$ 57.749.485.631	8%
Educación para el trabajo y desarrollo humano	4	3%	\$ 11.690.228.200	2%
Mercadeo	2	2%	\$ 8.504.000.000	1%
Recreación, Deporte y turismo	56	42%	\$ 67.532.421.461	10%
Salud	1	1%	\$ 14.560.563.000	2%

Centro de costos	Cantidad de proyectos presentados		Valor de proyectos presentados	
	Número	%	Valor	%
Salud – IPS	7	5%	\$ 12.958.441.584	2%
Salud EPS-S	1	1%	\$ 13.000.000.000	2%
Salud EPS-S	1	1%	\$ 37.000.000.000	5%
Varios	4	3%	\$ 17.178.409.624	2%
Vivienda	16	12%	\$ 356.760.460.638	51%
Total, general	132	100%	\$ 699.310.320.776	100%

Fuente. Superintendencia del Subsidio Familiar.

De los 235 proyectos presentados entre julio y diciembre de 2021, diez (10) fueron trasladados por competencia en el marco de las funciones establecidas en el numeral 11 del Artículo 12 del Decreto 2595 de 2012, los hechos revisados en la venta reportada, se trasladaron a la Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales, para lo de su competencia. Así mismo, se presentaron entre los meses de enero y abril de 2022, 50 proyectos por un valor total de trescientos sesenta y seis mil ochocientos noventa y dos millones trescientos ochenta y tres mil ochocientos treinta m/cte. (\$366.892.383.830). Los proyectos presentados por las CCC en el mencionado periodo, se distribuyeron de la siguiente manera por centros de costos:

Tabla 53. Distribución de proyectos de las CCC por centros de costo. 202

Centro de costos	Cantidad de proyectos presentados		Valor de proyectos presentados	
	Número	%	Valor	%
Administración	5	10%	\$ 9.591.500.000,00	3%
Crédito Social	3	6%	\$ 76.600.000.000,00	21%
Educación Formal:	2	4%	\$ 1.516.553.894,00	0%
Mercadeo	1	2%	\$ 180.000.000,00	0%
Recreación, Deporte y turismo	24	48%	\$ 113.346.413.885,00	31%
Salud – IPS	7	14%	\$ 29.568.352.770,00	8%
Salud EPS-S	1	2%	\$ 14.580.563.281,00	4%
Vivienda	7	14%	\$ 121.509.000.000,00	33%
Total, general	50	100%	\$ 366.892.383.830,00	100%

Fuente. Superintendencia del Subsidio Familiar.

De los 50 proyectos presentados entre enero y marzo de 2022, tres (3) fueron trasladados por competencia en el marco de las funciones establecidas en el numeral 11 del Artículo 12 del Decreto 2595 de 2012, los hechos revisados en la venta reportada, se trasladaron a la Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales, para lo de su competencia.

Capacitaciones dirigidas a los entes vigilados. Dando cumplimiento al numeral 14 del artículo 13 del Decreto 2595 de 2012, “Instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulan su actividad”, la Superintendencia realizó seminarios de retroalimentación dirigidos a las Cajas de Compensación Familiar sobre políticas y gestión administrativa, financiero contable, fondos de ley y servicios sociales. Lo anterior, con el fin de fortalecer las capacidades de los entes vigilados en el desarrollo de sus competencias relacionadas con las funciones de inspección, vigilancia y control de la entidad:

Tabla 54. Seminarios SSF 2021

Nombre del seminario	Responsable	Fecha	No. Asistentes
Seminario para Consejeros Directivos de las Cajas de Compensación Familiar	Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales	25 de noviembre de 2021	238
Seminario: "Seminario diagnóstico sobre Gobierno Corporativo realizado a las 43 CCF."	Superintendencia Delegada para la Gestión	30 de noviembre de 2020	280
Seminario: Seguimiento y evaluación expos de proyectos	Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	10, 11 y 12 de noviembre de 2021	321
XXI Seminario de Actualización Jurídica	Oficina Asesora Jurídica	26 y 27 de noviembre 2021	26/11/2020 = 209 27/11/2020 = 254
XIII Encuentro Nacional de Atención e Interacción con el Ciudadano a	Oficina de Protección al Usuario	14 y 15 de octubre de 2021	14 de octubre 2021 = 601 15 de octubre 2021 = 471
Conociendo la cultura sorda	Oficina de Protección al Usuario	25/11/2021 al 29/03/2022	111 estudiantes inscritos 71 estudiantes aprobados
Superintendencia del Subsidio Familiar	Oficina de Protección al Usuario	22/12/2021 al 29/03/2022	61 estudiantes inscritos y aprobados.
Subsidio Familiar de Vivienda	Oficina de Protección al Usuario	17/12/2021 al 29/03/2021	88 estudiantes inscritos y 74 aprobados
Subsidio Familiar	Oficina de Protección al Usuario	01/07/2021 al 29/03/2021	603 estudiantes inscritos y 522 aprobados.
Participación Ciudadana en el Sistema del Subsidio Familiar	Oficina de Protección al Usuario	01/07/2021 al 29/03/2021	772 estudiantes inscritos y 744 aprobados
Total			1.776

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Informes de Seminarios y Encuentros 2021, anexados en reporte SPI de Proyectos de Inversión SSF - Dic 2021

1.13.4 Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar. En razón a las funciones de Inspección, Vigilancia y Control -IVC, de esta Superintendencia, se ha evidenciado el impacto financiero de los programas de Salud de aseguramiento, Entidades Promotoras de Salud –EPS, y de prestadores, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud -IPS, que algunas Cajas de Compensación Familiar ofertan dentro de su portafolio de servicios. Mediante las visitas ordinarias realizadas a los vigilados, y contando como insumo la situación financiera de las Corporaciones, la elaboración de los informes trimestrales de Gestión y Financieros, se ha identificado el impacto que tienen los programas de salud sobre el Patrimonio de las Cajas de Compensación Familiar, que en algunos casos llega a ser negativo por los resultados del programa, generando de esta forma levantamiento de hallazgos que son plasmados en los Planes de Mejoramiento de cada ente vigilado, como resultado de lo evidenciado, con el fin de subsanar los hallazgos. Dados los resultados de los programas de salud, se encuentran adelantando proceso de liquidación las EPS de las siguientes Cajas de Compensación Familiar:

- Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca Comfacundi
- Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar Cartagena
- Caja de Compensación Familiar de Sucre Comfasucre
- Caja de Compensación Familiar de Córdoba Comfacor
- Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Nariño.

En la siguiente tabla se puede apreciar la participación del déficit de los programas de salud en el patrimonio de las Cajas de compensación Familiar a diciembre de 2021.

Tabla 55. Participación del déficit de los programas de salud en el patrimonio de las cajas de compensación familiar. Corte diciembre 2021.

Caja de Compensación Familiar Información con corte a 31 de diciembre de 2021	Patrimonio	Déficit o resultado del ejercicio		
		Salud EPS-S	Salud - IPS	Salud - EPS-C
Caja de Compensación Familiar de Antioquia: Comfama	950.552.056.757		48.552.905.459	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,0%	5,1%	0,0%
Caja de Compensación Familiar Cajacopi Barranquilla	158.876.016.971	23.185.539.880		
Porcentaje de participación en el patrimonio		14,6%	0,0%	0,0%
Caja de Compensación Familiar Comfamiliar del Atlántico	217.379.983.665		1.088.530.526	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,0%	0,5%	0,0%
Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar	144.017.934	(1.830.915.623)	(2.512.335.378)	
Porcentaje de participación en el patrimonio		-1271,3%	-1744,5%	0,0%
Caja de Compensación Familiar de Boyacá: Comfaboy	228.313.099.770	(129.592.297)	1.200.912.746	
Porcentaje de participación en el patrimonio		-0,1%	0,5%	0,0%
Caja de Compensación Familiar de Caldas Comfamiliares	346.767.135.618		4.357.865.476	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,0%	1,3%	0,0%
Caja de Compensación Familiar del Cauca: Comfacauca	374.680.392.191		158.410.201	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,00%	0,04%	0,00%
Caja de Compensación Familiar del Cesar Comfacesar	54.890.103.056		14.130.268	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,00%	0,03%	0,00%
Caja de Compensación Familiar de Córdoba Comfacor	(204.218.955.417)	3.627.118.320		
Porcentaje de participación en el patrimonio		-1,8%	0,0%	0,0%
Caja de Compensación Familiar Cafam	2.355.007.280.938	0	10.954.018.296	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,00%	0,47%	0,00%
Caja Colombiana de Subsidio Familiar: Colsubsidio	2.697.154.921.355		28.016.733.482	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,00%	1,04%	0,00%
Caja de Compensación Familiar Compensar	1.977.353.145.685	(8.956.976.019)	66.086.802.004	(130.406.314.690)
Porcentaje de participación en el patrimonio		-0,5%	3,3%	-6,6%
Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: Comfacundi	17.071.156.295	6.984.789.046	(3.273.340.863)	
Porcentaje de participación en el patrimonio		40,92%	-19,17%	0,00%
Caja de Compensación Familiar del Choco	73.642.399.023	142.670.210	334.045.899	(648.989.276)
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,19%	0,45%	-0,88%
Caja de Compensación Familiar de la Guajira: Comfaguajira	55.980.267.485	22.591.069.327	2.061.961.333	(286.876.730)
Porcentaje de participación en el patrimonio		40,36%	3,68%	-0,51%
Caja de Compensación Familiar del Huila: Comfamiliar Huila	51.712.627.554	(52.304.046.002)	5.830.547.483	(3.732.503.470)
Porcentaje de participación en el patrimonio		-101,1%	11,3%	-7,2%
Caja de Compensación Familiar de Nariño	43.952.159.471	(9.088.277.377)	(10.011.919)	1.305.701.078
Porcentaje de participación en el patrimonio		-20,68%	-0,02%	2,97%
Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano: Comfaoriente	73.827.045.839	8.115.345.703	2.123.731.497	(638.816.727)
Porcentaje de participación en el patrimonio		10,99%	2,88%	-0,87%
Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander: Comfanorte	67.627.225.169		105.879.687	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,00%	0,16%	0,00%

Caja de Compensación Familiar Información con corte a 31 de diciembre de 2021	Patrimonio	Déficit o resultado del ejercicio		
		Salud EPS-S	Salud - IPS	Salud - EPS-C
Caja Santandereana de Subsidio Familiar: Cajasán	351.801.117.740		551.164.810	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,00%	0,16%	0,00%
Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	354.012.497.472		145.549.649	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,00%	0,04%	0,00%
Caja de Compensación Familiar de Sucre	60.714.572.251	(18.180.012.922)		418.578.112
Porcentaje de participación en el patrimonio		-29,9%	0,0%	0,7%
Caja de Compensación Familiar de Risaralda: Comfamiliar Risaralda	370.703.234.906		2.338.517.837	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,0%	0,6%	0,0%
Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca: Comfenalco Valle	312.328.893.424		7.766.253.904	(3.050.919.413)
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,0%	2,5%	-1,0%
Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi. Comfandi	1.290.503.934.594		8.678.357.384	
Porcentaje de participación en el patrimonio		0,0%	0,7%	0,0%

Fuente: Información tomada del aplicativo SIGER 3-015 Estado de Situación Financiera a 31 de diciembre de 2021. Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar

1.13.5 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. La Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales, ha venido recibiendo las diferentes quejas remitidas por usuarios respecto de Negativa en el reconocimiento y pago de los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, las cuales en la actualidad están siendo objeto de análisis con el fin de entrar a determinar si existe merito o no para adelantar una investigación administrativa de conformidad con el artículo 47 y siguientes del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En cuanto a la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos a través de su proceso de Gestión Estadística realiza actividades encaminadas hacia la consecución de la calidad de la información estadística, mediante la verificación de la coherencia, consistencia e interoperabilidad de los datos estadísticos, remitidos a la Superintendencia del Subsidio Familiar por las Cajas de Compensación Familiar, con el fin de que dicha información sea apta para el uso. Adicionalmente, realiza la difusión de la información estadística por medio de la producción de contenidos, tales como: infografías, boletines, anuarios y cuadros estadísticos. De julio a diciembre de 2021 se publicaron en la página Web de la SSF, 22 contenidos: 6 infografías (Día Mundial de la Población, Día Internacional de la Juventud, Día Nacional de las Personas Adultas Mayores, Día Mundial del Turismo, Día Mundial del Hábitat, Día Internacional de las Personas con Discapacidad) 2 boletines estadísticos (II y III Trimestre/2021), 13 cuadros estadísticos, 1 serie histórica. De enero a abril de 2022 se publicaron 14 contenidos: 3 infografías (Día Internacional de la Mujer, Día Nacional del Niño y la Niña, Día Internacional del Trabajo), 1 boletín estadístico (IV Trimestre/2021), 9 cuadros estadísticos y 1 serie histórica.

2 EXTENSIÓN DE LA PROTECCION Y SEGURIDAD SOCIAL

2.1 Formalización laboral.

2.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral. Con el propósito de consolidar el trabajo decente, la seguridad social para todas las personas, y el desarrollo de políticas activas de generación de empleo, se creó la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) mediante el Decreto 567 de 2014, estrategia del Ministerio del Trabajo que materializa la ejecución de sus acciones por medio de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, planes y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores y trabajadoras en Colombia.

La Red Nacional de Formalización Laboral articula y coordina acciones con diferentes actores públicos y privados buscando orientar a trabajadores y empleadores, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social integral por medio de las jornadas de capacitación, sensibilización, ferias de servicio, acciones de difusión y otras actividades relacionadas.

Estas actividades se llevan a cabo en dos ámbitos, por un lado, se adelantan acciones de fortalecimiento institucional, brindando asistencia técnica y capacitando a los aliados estratégicos, las autoridades locales y otras personas estratégicas en los entes territoriales en temas específicos que lleven a reforzar y potenciar el conocimiento en materia de formalización laboral con el propósito de multiplicar la información en el territorio. Por otro, se encuentran las jornadas de capacitación y sensibilización en temas relacionados con las ventajas de la formalización laboral y beneficios de la seguridad social dirigida a la población ocupada informal, microempresarios y empresarios de diferentes territorios a nivel nacional y la orientación y acompañamiento en la afiliación de la seguridad social a las personas sensibilizadas.

Para iniciar la operación de la red, se realizó un diagnóstico con base en la información disponible en la Fuente de Información Laboral en Colombia -FILCO, los informes remitidos por la Red Ormet y la información cualitativa suministrada por los aliados estratégicos, los miembros de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de los departamentos, las direcciones territoriales y otras fuentes. Este diagnóstico permitió conocer la realidad de los trabajadores y trabajadoras de las regiones, identificando sus problemáticas y barreras de acceso a la seguridad social.

Además de la asistencia técnica, las jornadas de capacitación y sensibilización, la RNFL cuenta con una estrategia de difusión y comunicación. A través de esta estrategia se han diseñado diversas piezas comunicativas y material de apoyo tales como folletos informativos, guías y videos motivadores, entre otros, con el propósito de promover la cultura de la formalización laboral y los beneficios de la seguridad social. Las jornadas de capacitación y sensibilización en temas relacionados con las ventajas de la formalización laboral y beneficios de la seguridad social se encuentran dirigidas a los aliados de la RNFL y de forma indirecta a la población ocupada informal, microempresarios y empresarios de diferentes territorios a nivel nacional que participan de los espacios convocados por las entidades públicas y privadas que hacen parte de la Red.

A partir de dicha estrategia, se logró un total de sensibilizados durante el II semestre de 2021 de 522.948 personas capacitadas. Durante el año 2022 se han capacitado a 3.369 personas y sensibilizado a 347.313 personas en 80 jornadas con corte al 30 de abril de la presente vigencia.

Para el 2021 para seguir dando cumplimiento a los compromisos del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales y de forma particular, a las acciones del componente de capacitación en obligaciones y derechos laborales a trabajadores agrarios y empresas y fomento de la cultura de formalización laboral, se llegó a 19 municipios PDET en el periodo de julio a diciembre de 2021 y quince (15) municipios PDET a corte de 30 de abril de 2022

Para la estrategia de sensibilización de la población a través de la divulgación de los beneficios y ventajas de la seguridad social y los diferentes proyectos y programas generados por el Gobierno Nacional que incentivan la generación de empleo y la cobertura en de la población, se desarrolló una estrategia de comunicaciones que tiene como objeto pautar y divulgar en los diferentes medios masivos de comunicación, incluidos los medios digitales, alternativos, en exteriores y nuevos medios (multiplataforma) de orden nacional, regional, local y comunitario para la divulgación de las campañas de promoción de Formalización Laboral, logrando tener un alcance de 3.006.415 (enero a diciembre de 2021)

2.1.2 Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial

Sistema de Afiliación Transaccional para Dependientes – SAT – Subsidio Familiar. El Sistema de Afiliación Transaccional – SAT, es el Conjunto de procesos, procedimientos e instrumentos de orden técnico y administrativo para registrar, reportar y consultar, en tiempo real, los datos de información básica y complementaria de los afiliados, la afiliación y sus novedades en el Sistema de Seguridad Social Integral y en el Sistema de Subsidio Familiar en complemento a los propósitos del Gobierno Nacional en la reducción de tramites frente a la Formalización Laboral.

El Sistema de Afiliación Transaccional es administrado por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el apoyo y lineamientos interinstitucionales del Ministerio del trabajo, asignando dicha competencia a la Subdirección del Subsidio Familiar, área funcional que tiene como propósito principal: Dirigir los planes, programas y proyectos relacionados, de acuerdo con las normas vigentes y objetivos del sector. Aunado en lo anterior, el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT, conforma una parte de los servicios que se pueden hacer en la Ventanilla Única Empresarial- como lo es la -Afiliación al Sistema de Seguridad Social y Subsidio Familiar a través del SAT, donde podrá hacer el registro y reporte de afiliaciones y novedades en los Sistemas de Seguridad Social. Esta iniciativa es coordinada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), con la participación de entidades de orden nacional y territorial, y desde el sector privado cuenta con la participación de la red de Cámaras de Comercio.

Dentro de sus funciones esenciales, y que hacen ver la importancia y la competencia del Ministerio del Trabajo, en el contexto de la seguridad social del país, se tienen, entre otras, las siguientes:

- Proponer y promover políticas, planes y programas en materia de subsidio familiar.
- Preparar los proyectos de regulación, reglamentación y de ley que en materia de subsidio familiar le corresponda expedir al Ministerio, Gobierno Nacional o que tengan la iniciativa de éste.

- Proponer la regulación del Sistema de Subsidio Familiar y los servicios que brinda el mismo en materia de su competencia, e impulsar y evaluar la ejecución de los servicios transversales complementarios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
- Elaborar investigaciones y estudios para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar, en coordinación con las áreas misionales del Ministerio.
- Proponer planes, programas y proyectos tendientes a ampliar la cobertura del subsidio familiar y mejorar la calidad de su prestación.

Gráfica 26. Marco normativo Sistema de Afiliación Transaccional – SAT – Subsidio Familiar



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

Objetivos y alcances del SAT

- Definir el protocolo para establecer las pruebas y niveles de aceptación, de conectividad (Validación de credenciales – usuario y contraseña), estructura y contenido de los servicios publicados y las reglas de negocio e integridad de la información, reportadas por las CCF, mediante los servicios socializados en ambientes de pruebas.
- Los Webs services definidos, serán expuestos por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, en un ambiente de pruebas de calidad junto con sus catálogos; los que serán revisados y consumidos por las CCF, para la realización de las pruebas necesarias para lograr cada una de las etapas definidas en el cronograma.
- Revisados cada una de las etapas de pruebas propuestas. Para los servicios a consumir por las CCF y con base en el resultado de cada una de ellas, se debe generar la aprobación a las CCF que hayan cumplido satisfactoriamente con todas las actividades establecidas en el protocolo y su cronograma para la realización de las pruebas.

Resultados en la incorporación de la información. Una vez analizada la información incorporada, se evidenciaron aspectos como el grado de aceptación en la aplicación del SAT, por parte de las diferentes Cajas de Compensación y se tuvo una retroalimentación de los diferentes aspectos estructurales y de comunicación, factores de información no conforme, multifiliación, etc. Los resultados se tradujeron en glosas que se debían atender, de conformidad con la atención por parte de Minsalud como administrador del sistema, y con fundamento en la Resolución 083 de 2021 y sus anexos con la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del Sistema de Subsidio Familiar SAT, respecto a los roles empleador persona jurídica y empleador persona natural, y la Resolución 1126 de 2020, que en su contexto, define las condiciones generales para la operación del Sistema.

El segundo piloto se llevó a cabo entre el 15 y el 21 de abril de 2021, en el cual 42 Cajas de Compensación Familiar, asumieron el compromiso en el proceso de la incorporación. Los resultados, que tuvieron un nivel de cumplimiento del 97.7%, fueron entregados por Minsalud el 26 de mayo de 2021. COMFACUNDI fue la CCF que no reportó. Para este segundo piloto, y con base en la experiencia del piloto I, se tuvo en cuenta la realización de diferentes reuniones entre el Ministerio de Salud, Ministerio del trabajo, ASOCAJAS, FEDECAJAS y la interacción y participación con algunas Cajas de compensación. El tercer piloto se realizó entre el 18 y 24 de mayo de 2021 con el reporte de 43 Cajas de Compensación Familiar, habiéndose logrado un grado de participación y compromiso, por parte de las cajas del 100%. Los resultados fueron entregados por Minsalud el 27 de mayo de 2021.

Tabla 56. Resultados de seguimiento a empresas.

Empresas	Registros reales	Registros cargados	Registros válidos	%
Piloto I	722.000	645.240	583.834	90,48%
Piloto II	722.000	699.526	666.420	95,27%
Piloto III	722.000	712.539	691.270	97,02%
Definitivo	722.000	715.476	697.926	97,55%
Piloto I	722.000	645.240	583.834	90,48%

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

Etapas de incorporación definitiva en el SAT. El proceso definitivo para la incorporación de la información se ejecutó entre el 15 y el 21 de junio de 2021 y previamente el 10 de junio se programó reunión con la Cajas de Compensación para atender todas las inquietudes que se les haya presentado y así preparar los ambientes correspondientes en infraestructura. Como instituciones del Estado existe el compromiso de continuar trabajando en la mejora del Sistema, y en los diferentes aspectos para seguir trabajando en el perfeccionamiento de la plataforma.

2.1.3 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social. En materia de generación de ingresos el sector trabajo aporta desde dos frentes de trabajo: i) el emprendimiento y la asociatividad, y ii) los programas de reconversión laboral. Los aspectos propios del emprendimiento se adelantan principalmente, desde el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA como se expone en el numeral 2.1.3.1, mientras la asociatividad y el desarrollo del modelo solidario se acompaña desde la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS, como se evidencia en el numeral 1.1.2. Ahora bien, en este componente se integra como parte del desarrollo de la Ley 1968 de 2019, la reconversión laboral, la cual, será abordada en el numeral 2.1.3.2.

2.1.3.1 Emprendimiento. Durante el período julio 1 de 2021 a abril del 2022 se logró la articulación de las Direcciones de Formación Profesional y Empleo, Trabajo y Emprendimiento en el año 2020 se construye la Unidad de competencia: “Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales” código 240201533, en el 2021 y 2022 bajo la estrategia Aprendiendo a Emprender, se involucra a la unidad de competencia los siguientes programas y se tiene la meta de formar un millón de aprendices en habilidades y competencias emprendedoras: i) Dos programas (virtuales y presenciales) uno de comportamiento emprendedor y otro de emprendimiento digital, ii) Incorporación de la competencia en los nuevos programas de formación profesional, iii) Programa para formar a los instructores denominado “Aplicación de metodologías para el desarrollo del comportamiento emprendedor”. De lo anterior y con corte al 30 abril del 2022 se han formado 328.510 aprendices correspondiente al 33% de la meta de un millón, de los cuales, en Comportamiento

emprendedor se formaron 132.493 aprendices, en Emprendimiento Digital: 25.294 aprendices y en el Programa SER: 83.287 aprendices. De los 328. 510 aprendices formados 190.556 son jóvenes, es decir el 58%, cómo se observa en la siguiente tabla donde se presentan los principales resultados:

Tabla 57. Emprendimiento y Fortalecimiento

Emprendimiento y Fortalecimiento	2021	julio 2021- abril 2022
Empresas en Fortalecimiento	3.489	2.933
Empresas creadas a partir del asesoramiento	4.313	2.333
Empleos Otras Fuentes de Financiación	2.825	2.288
Empleos Fortalecimiento	2.602	2.360
Emprendedores Orientados	340.978	274.683
Planes de Negocio Formulados Otras Fuentes de Financiación	4.482	3.593
Planes de Negocio Formulados Fondo Emprender	2.814	2.903
Planes de Negocio Formulados	6.759	5.959

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

También es importante mencionar otros de los logros alcanzados en el tema de emprendimiento como lo es el fomento de la cultura de emprendimiento, mejorando continuamente los servicios ofrecidos para la comunidad interesada en llevar a cabo iniciativas empresariales, encaminadas hacia la creación de empresas formales con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; así como la captura de impacto económico para las nuevas empresas establecidas, creación y retención de empleos, acceso a fuentes de financiamiento y generación de ingresos, con inclusión social que como fin superior busca el cierre de brechas sociales en la región. Es así, que mediante los programas de Emprendimiento y Fortalecimiento empresarial empieza y termina la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC, en donde se han creado y fortalecido empresas y se han generado empleos beneficiando a hombres y mujeres a nivel nacional. A continuación, se presenta descripción de los principales logros entre julio 2021 y abril 2022.

Aprendiendo a Emprender. Donde se busca la formación de 1 millón de aprendices en habilidades y competencias emprendedoras, a partir de la Construcción de 2 programas virtuales en comportamiento emprendedor y emprendimiento digital. Para el año 2021 se formaron 175.992 aprendices en el programa de comportamiento emprendedor y Emprendimiento Digital:

- Programa de formación “Comportamiento emprendedor”: durante el 2021 formó a un total de 150.698 aprendices, Este programa busca fortalecer las competencias emprendedoras, generar estrategias de emprendimiento y explorar la creatividad. En esta cifra están incluidos los aprendices del programa SENA Emprende Rural.
- Programa de formación “Emprendimiento Digital”: formó durante el 2021 a un total de 25.294 personas. Este programa busca establecer herramientas digitales y estructurar el modelo de negocio de acuerdo con tecnologías digitales seleccionadas.

Red de Emprendedores SENA. Con más de 7.668 usuarios registrados, se crea un desarrollo tecnológico que permitirá dinamizar y conectar a los emprendedores en el ecosistema de emprendimiento e innovación del país.

Actividades de Fomento al espíritu emprendedor. Actividades para fortalecer habilidades emprendedoras a través de entrenamientos, apropiación del conocimiento y generación de espacios de integración para el ecosistema de emprendimiento, en actividades como: i) Entrenamientos en

metodologías ágiles, ii) Rondas de inversión, iii) Vitrina Comercial, iv) Ruedas de negocio, v) Desafíos de la Innovación Abierta, vi) Talleres de innovación entre otras actividades:

- 2021: las actividades de fomento tuvieron una participación de más de 11 mil personas.
- 2022: para esta vigencia se tiene programada rondas de inversión, talleres de innovación, ferias empresariales, donde se espera que participen más de 5.000 emprendedores.

Centro de Desarrollo Empresarial Virtual. Más de 15.994 emprendedores se han inscrito en este nuevo Centro de Desarrollo Empresarial Virtual que buscan poder recibir asesoría y acompañamiento para la creación y fortalecimiento de empresas.

Cifras de impacto 2021 (julio – diciembre 2021)

- Del periodo julio a diciembre del 2021: se crearon 1943 empresas por el programa de emprendimiento.
- Se fortalecieron 1725 empresas en todo el territorio nacional.
- Se orientaron 158.881 personas sobre la oferta de emprendimiento del SENA.

Cifras de impacto abril 2022

- En lo corrido del 2022, con corte a abril se han creado 1.510 empresas por el programa de emprendimiento.
- Se han orientado 115.802 personas sobre la oferta de emprendimiento del SENA.
- Se han fortalecido 1.169 empresas en todo el territorio nacional.

2.1.3.2 Reconversión laboral. Con la expedición de la Ley 1968 de 2019, se estableció la prohibición en el territorio nacional de la explotación, producción, comercialización, importación, distribución o exportación de cualquier variedad de asbesto y de los productos con él elaborados. A partir del primero de enero de 2021, al Ministerio del Trabajo le corresponde desarrollar acciones encaminadas a dar cumplimiento, entre otras, al artículo 5° que se transcribe a continuación:

ARTÍCULO 5°. *Plan de adaptación laboral y reconversión productiva. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo, Agricultura y Desarrollo Rural, Minas y Energía, Comercio Industria y Turismo, Educación, Salud y Protección Social, y el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena); adelantarán un Plan de Adaptación Laboral y reconversión productiva que garantice a los trabajadores de las minas e industria del asbesto la continuidad del derecho al trabajo y el seguimiento a sus condiciones de salud por medio de programas de formación, capacitación y fortalecimiento empresarial en actividades diferentes a la minería de asbesto.*

El plan de adaptación laboral y reconversión productiva tendrá por objetivos:

- Identificar a los trabajadores afectados por la exposición al asbesto.
- Generar los estudios epidemiológicos necesarios para la observancia a la salud de estos trabajadores.
- Dictar medidas que garanticen la reubicación de un trabajo, un nuevo empleo o la participación en las actividades económicas propias de la reconversión productiva, que no genere las afectaciones a la salud que produce el contacto con el asbesto.
- Establecer los programas o proyectos de reconversión a que haya lugar, que involucren las dimensiones ambiental y productiva.
- Implementar un programa especial para el municipio de Campamento, Antioquia, con el fin de que todos los trabajadores de la mina tengan una adecuada adaptación laboral y económica.

Con base en lo expuesto en el artículo 5 y teniendo en cuenta la misionalidad del Ministerio del Trabajo, se viene trabajando en el análisis de la situación actual con relación al tema del asbesto, con el fin de proponer lineamientos generales de reconversión laboral para los sectores que tienen como base o insumo este tipo de materiales o derivados del mismo. -Dado lo anterior, la cartera laboral viene elaborando un documento de propuesta que será coordinada con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MinCit, para que esa entidad, pueda incorporar en este mismo documento de ruta de empleabilidad, los insumos correspondientes a una propuesta general de apoyo a los potenciales trabajadores afectados en la cadena del Asbesto, como respuesta a un proceso de reconversión productiva que establece el artículo 5 mencionado anteriormente, y que es de competencia y misionalidad de MinCit. Adicionalmente, durante el mes de abril se socializaron los avances del documento propuesta con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE, teniendo en cuenta su misionalidad en relación con las ofertas de empleabilidad y reconversión laboral.

2.1.4 Formalización por actividad económica. La siguiente Tabla: Tasa de Formalidad e informalidad y variación trimestre, muestra las tasas de formalidad e informalidad por actividad económica en el trimestre oct-dic 2021 y la variación de estas respecto al mismo trimestre de 2020. Las actividades donde más ha aumentado la tasa de informalidad son: Actividades financieras y de seguros, Transporte y almacenamiento y Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos. Las actividades que han reducido la proporción de informales han sido Explotación de minas y canteras, Actividades Inmobiliarias e Información y comunicaciones.

Tabla 58. Tasas de formalidad e informalidad laboral y variación trimestres oct-dic 2020 y 2021

Rama de Actividad Económica	Oct-Dic. 2020		Oct-Dic 2021		Variación	
	% Formalidad	% Informalidad	% Formalidad	% Informalidad	% Formalidad	% Informalidad
Actividades financieras y de seguros	66.6	13.0	81.7	18.0	-4.9	5.0
Transporte y almacenamiento	32.9	65.6	28.6	69.4	--4.3	3.8
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	61.5	37.1	57.8	41.5	-3.8	4.4
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	87.3	10.2	85.6	12.1	-1.7	1.9
Construcción	29.1	69.9	27.6	71.7	-1.5	1.7
Industrias manufactureras	44.6	53.9	43.6	54.9	-1.0	1.0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	10.6	85.8	9.7	87.6	-0.9	1.9
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	23.0	74.8	22.8	75.9	-0.2	1.1
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	50.6	47.0	50.5	47.3	-0.2	0.3
Alojamiento y servicios de comida	14.1	84.1	14.1	84.3	-0.1	0.2
Comercio y reparación de vehículos	26.8	70.9	27.6	70.7	0.9	-0.2
Información y comunicaciones	70.5	28.7	75.7	23.6	5.2	-5.0
Actividades inmobiliarias	78.1	18.9	83.4	14.2	5.3	-4.7
Explotación de minas y canteras	52.9	46.5	72.3	27.7	19.4	-18.9

Fuente: DANE-GEIH.

En número absolutos, los sectores que más ocupados informales han aumentado han sido: Transporte y almacenamiento, Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca y Construcción, que en su conjunto agrupan el 66% de los ocupados informales.

2.1.5 Acuerdos de formalización. Del 01 de julio al 31 de diciembre de 2021, se suscribieron Acuerdos de Formalización laboral en los Sectores económicos distribuidos en la tabla, donde se describe el número de trabajadores formalizados.

Tabla 59. Acuerdos de Formalización Laboral Sectores Económicos Vigencia 01 de julio de 2021 a 31 de diciembre de 2021

Sector económico	N° acuerdos suscritos	N° trabajadores formalizados
Actividades de Atención de la Salud Humana y De Asistencia Social	8	1611
Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	5	312
Explotación de Minas y Canteras	1	9
Actividades Financieras y de Seguros	2	73
Industria Manufacturera	6	166
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	4	108
Construcción	2	67
Alojamiento y servicios de comida	9	30
Actividades Artísticas de Entretenimiento y Recreación	1	11
Transporte y Almacenamiento	2	8
Otras actividades de servicios	3	29
Información y Comunicación	2	10
Total	45	2434

Fuente: Ministerio del Trabajo Subdirección de Inspección,

Del 01 de julio al 31 de diciembre de 2021, se suscribieron los siguientes Acuerdos de Formalización Laboral con las siguientes Direcciones Territoriales DT y Oficinas Especiales OE:

Tabla 60. Acuerdos de Formalización Laboral Vigencia Direcciones Territoriales 01 de julio de 2021 a 31 de diciembre de 2021

Dirección Territorial / Oficina Especial	Empleador/A	Total, De Trabajadores Formalizados
Santander	Orosanto	11
Risaralda	Confecciones R&T S.A.S.	3
Putumayo	Francisco Reinel Acosta - Hotel Monterrey Mocoa	2
Putumayo	Rodrigo Angarita Leal - Restaurante Shanghai Express	2
Huila	Cooperativa Transportadora Ganadera Del Huila Y Caqueta - Cootransganadera	5
Magdalena	Acciones Y Valores S.A. Comisionista De Bolsa	73
Cundinamarca	C.I. Flores De Aposentos S.A.S.	16
Valle Del Cauca	Corporación De Servicios Médicos Internacionales Them Y Cía. Ltda. - Cosmitet Ltda.	997
Valle Del Cauca	Duana Y Cía. Ltda.	246
Urabá	Sofía Romaña Palomeque - Restaurante El Marinero	5
Arauca	Pedro Julio Caceres Lopez - Piña Express Mix	3
Norte De Santander	Ángel Mauricio Muñoz López - Tejidos Mao	4
Norte De Santander	Cotmaq Construcciones E Ingeniería Sas	15
Norte De Santander	Martha Yaneth Sánchez - Autolavado Yackson	4
Norte De Santander	Walther Ricardo Matajira Carrero - Charcutería Y Expendio De Alimentos Mendoza	2
Arauca	Daniel Alberto Echeverry Carmona - Santa Rosa Food Restaurante	2
Guajira	Luis Alfredo Ortiz Romero - Hotel Riohacha	2

Dirección Territorial / Oficina Especial	Empleador/A	Total, De Trabajadores Formalizados
Santander	Club Campestre De Bucaramanga S.A.	11
Tolima	Rehabilitar Summa Group S.A.S,	11
Bogota D.C.	Verselli S.A.S.	27
Cundinamarca	Flores De Britania S.A.S.	25
Cundinamarca	Flores El Rebaño S.A.S.	43
Caldas	Eseriel Gutierrez Gallego - Avícola Super Huevo	9
Caqueta	Alexander Cortés Lamprea - Punto Clave Bar Florencia	3
Cundinamarca	Arenas Y Rocas Villa Maria S.A.S.	9
Putumayo	Hydra Soluciones Empresariales Ingeniería S.A.S.	3
Tolima	Efraín Parra Gómez - Salas De Velación San Pedro	2
Cesar	Accq S.A.S.	8
Quindío	Olga Lucia Farkas Jaramillo - Restaurante Cirano Armenia	2
Magdalena	Inversiones Azalud S.A.S.	57
Buenaventura	Clínica Santa Sofia Del Pacifico Ltda.	527
Bogota D.C.	School Touring Service Sas	3
Guaviare	Punto Red Telecomunicaciones Guaviare Sas Zomac	7
Urabá	M.A.J S.A.S Almacén Tierra Santa - Apartado	10
Valle Del Cauca	Industrias Alimenticias El Trébol S.A.	136
Meta	Solem Vida Ips Sas.	9
Barrancabermeja	Johanna Marulanda Medina - Servicios Exequiales Los Ángeles	11
Caldas	Sulami Confecciones S.A.S.	10
Caldas	Claudia Maria Arredondo Peralta - Ferretería La 28	7
San Andres	Miigo Investment S.A.S.	6
Barrancabermeja	Benjamín Luengas Rueda - El Triangulo	7
Putumayo	Consortio Alianza Ingesur Fase li	52
Antioquia	Asociación De Cargueros De Cisneros - Asocarcis	16
Casanare	Vitis Olei S.A.S.	24
Atlántico	Cardio diagnóstico S.A.	7
Total, Número De Trabajadores Formalizados: 2434		

Fuente: Ministerio del Trabajo . Subdirección de Inspección.

Durante el primer trimestre del año 2022 las diferentes D.T. y O.E. gestionaron diecisiete (17) Acuerdos de Formalización Laboral, de los cuales:

- Un AFL de la Dirección Territorial del Atlántico quedó suscrito y publicado durante el primer trimestre, con la Organización Clínica General del Norte, del sector económico actividades de atención de la salud humana y de asistencia social para formalizar un total de 195 trabajadores.
- Ocho AFL reportados por las DT y la O.E quedaron pendientes para formalizar un total de 366 trabajadores
- Ocho AFL se encuentran en trámite para la formalización de 132 trabajadores, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 61. Acuerdos de Formalización Laboral - Direcciones Territoriales - Pendientes de Visto Bueno de 01 de enero a 31 marzo de 2022

Dirección Territorial/ Oficina Especial	Empleador	Trabajadores Formalizados
Quindío	Tobón & Bianco Sas	19
Guaviare	Ilma Camacho La Tienda Del Peluquero Y La Manicurista	4
Antioquia	Asociación Transportadora Cisneros- Asotrancis	18
Arauca	Mega Fruver La Floresta Jc	2
Valle	Colombina S.A.	280
Cordoba	Katia Vargas Sarmiento - Oliva Express	1
Huila	Restaurante La Brasa Criolla	6
Atlántico	Panificadora La Baguette Sas	36
Trabajadores pendientes por formalizar 366		

Fuente: Ministerio del Trabajo . Subdirección de Inspección.

2.1.6 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. Es fundamental, abordar este asunto precisando que dentro de la misionalidad del Ministerio del Trabajo, se encuentra la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Bajo esta perspectiva, el Ministerio del Trabajo, en su proceder orienta todos sus esfuerzos en fomentar políticas, estrategias, programas, medidas, entre otros, para materializar el empleo estable, a través de la formalización laboral de los trabajadores. Es por esto, que al contextualizar la misión de la Cartera Laboral en la situación ocasionada por la pandemia de COVID-19, se evidencia una especial necesidad de protección a los desempleados, capacitación y formación a trabajadores y empleadores, creación y adopción de medidas que garanticen los beneficios expedidos con anterioridad y otras que incentiven la estabilidad laboral.

Es por esto por lo que el Gobierno Nacional, a través de las carteras de los distintos sectores, ha expedido un grupo de normas que buscan generar acciones concretas a mitigar los problemas de desempleo, las cuales se relacionan a continuación:

2.1.6.1 Medidas dirigidas a la retención laboral

Programa de Apoyo al Empleo Formal -PAEF-: Creado mediante el Decreto Ley 639 de 2020, modificado y prorrogado mediante el Decreto Ley 677 de 2020 y la Ley 2060 de 2020. El PAEF corresponde a un programa social del Estado que otorga a los beneficiarios un aporte monetario mensual de naturaleza estatal, y hasta por once veces, con el objeto de apoyar y proteger el empleo formal del país durante la pandemia del COVID-19, aplicable a todo trabajador formal. Este programa se extendió desde mayo de 2021 hasta diciembre de 2021, únicamente para aquellos potenciales beneficiarios que para el periodo de cotización de marzo de 2021 hubiesen tenido un máximo de cincuenta (50) empleados de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2155 de 2021 - Ley de Inversión Social (Artículo 21). Dentro de los principales resultados de este programa se destaca que 142.999 empleadores se beneficiaron del programa. De ellos el 83.9% fueron personas jurídicas y 16.1% personas naturales. Así mismo, 4.151.854 empleados fueron beneficiados y \$6.861.509 (cifra en

millones de pesos) corresponde al valor total de los aportes monetarios otorgados durante la vigencia del programa a empresas beneficiadas. (Cifras tomadas de https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/Boletin_PAEF_consolidado_errores_operativos.pdf).

Aunado a lo anterior en el marco del PAEF – Micro (Ley 2155 de 2021), se ha logrado llegar a 43.146 empleadores, beneficiar a 377.804 empleados, e Invertir \$443.602 (cifra en millones de pesos), (Cifras tomadas de <https://paef.ugpp.gov.co/ver20/dfV3Micro>).

Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP-: Creado mediante el Decreto Ley 770 de 2020 y modificado por la Ley 2060 de 2020, el PAP fue un programa social del Estado que otorgó a los beneficiarios un único aporte monetario de naturaleza estatal, con el objeto de apoyar y subsidiar parcialmente el primer y segundo pago de la prima de servicios de 2020, con ocasión de la pandemia del COVID-19. Este beneficio era aplicable a todo trabajador formal, indistintamente de su sexo o ubicación, y se aplicó inicialmente para la cuota de la prima de servicios del mes de junio de 2020. Posteriormente, la Ley 2060 de 2020, extendió este beneficio a la segunda cuota de la prima de servicios pagadera en diciembre de 2020. El valor del aporte correspondió a \$220.000 por empleado en cada una de las cuotas. Dentro de los principales resultados de este programa se destaca que 95.307 empleadores se beneficiaron del programa.

De ellos el 81.4% fueron personas jurídicas y 18.6% personas naturales, 1.048.561 empleados fueron beneficiados. De ellos, el 55.0% fueron hombres y 45.0% mujeres. El valor total de los aportes monetarios otorgados durante la vigencia del programa fue de \$289.506 mil millones aproximadamente. (Cifras tomadas de <https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/Consolidado-PAP-junio-dic-2020-errores-operativos.pdf>)

Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual. Creado mediante el Decreto 770 de 2020, con el fin de proteger a los trabajadores que se han quedado sin ingresos, pero que continúan con un vínculo laboral con su empleador, sea por suspensión del contrato o licencia no remunerada, por esto se creó un auxilio del Estado en la modalidad de transferencia monetaria no condicionada, por valor de 160.000 pesos mensuales, por el número de meses en los que el trabajador haya estado en suspensión contractual en el periodo correspondiente de abril a junio del año 2020.

Es decir, que esta transferencia mensual se otorgó máximo por tres (3) meses si el trabajador estuvo suspendido durante tres (3) meses. Con este auxilio se han beneficiado 241.359 empleadores, para un total de 57.998 millones aproximadamente desembolsados (Cifras tomadas de <https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/index>)

Programa de Apoyo a empresas afectadas por el paro nacional. Creado mediante Ley 2155 de 2021, aplica para todos los empleadores que se vieron afectados por el paro nacional, sin importar el sector económico en el cual desarrollen su actividad. Para este programa no se aplica ningún porcentaje diferencial por género del trabajador, el apoyo corresponde al 20% de 1 salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, por cada trabajador que cumpla con los requisitos.

Dentro de los principales resultados de este programa se destaca que 12.684 empleadores se beneficiaron del programa. De ellos el 87% fueron personas jurídicas y 13% personas naturales. 441.726 empleados fueron beneficiados. De ellos, el 62.7% fueron hombres y 37.3% mujeres. El valor total de los aportes monetarios otorgados durante la vigencia del programa fue de \$107.396 mil

millones aproximadamente. (Cifras tomadas de [https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/Boletin consolidado Ciclo 1 2 PARO V3.pdf](https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/Boletin%20consolidado%20Ciclo%201%20PARO%20V3.pdf))

2.1.6.2 Medidas dirigidas a la generación de empleo formal.

Incentivo tributario a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años, incorporado en la Ley 2010 de 2019 “Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, (...)”, de manera particular en el artículo 88 que adicionó el artículo 108-5 al Estatuto Tributario “Deducción del primer empleo”, asunto que fue reglamentado mediante el Decreto 392 de 2021. Así mismo, a través de la Resolución 846 de 2021, se estableció la expedición del Certificado de Primer Empleo y el registro anualizado de las certificaciones que acreditan el Primer Empleo cargo del Ministerio del Trabajo. En el 2021, se solicitaron un total de 972 Certificados de Primer Empleo, de los cuales 331 fueron aprobados, 479 no fueron aprobados y 162 se encontraban en trámite. En lo que va del 2022, se han solicitado un total de 714 certificados, a corte 30 de abril de 2022; de las cuales 178 fueron aprobados, 202 no fueron aprobados y 334 se encuentran en trámite. (Cifras reportadas por las diferentes direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo a nivel nacional).

Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años, creada mediante Decreto 688 de 2021 y modificada por el Decreto 935 de 2021. En el marco de esta estrategia se creó un incentivo a la contratación de jóvenes entre 18 y 28, equivalente al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Este incentivo aplicó para los meses de agosto y septiembre de 2021.

Como producto de la Estrategia Sacúdete, 6.918 empleadores se beneficiaron, de ellos el 92.0% fueron personas jurídicas y 8.0% personas naturales. Así mismo, 78.448 jóvenes fueron beneficiados. De ellos, el 53,8% fueron hombres y 45,0% mujeres. (Para 945 cotizantes no se encuentra información disponible del sexo en las bases consultadas). (Cifras tomadas de Boletín consolidado <https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/Boletin-Resultados-postulaciones-agosto-septiembre-2021-y-errores-operativos.pdf>).

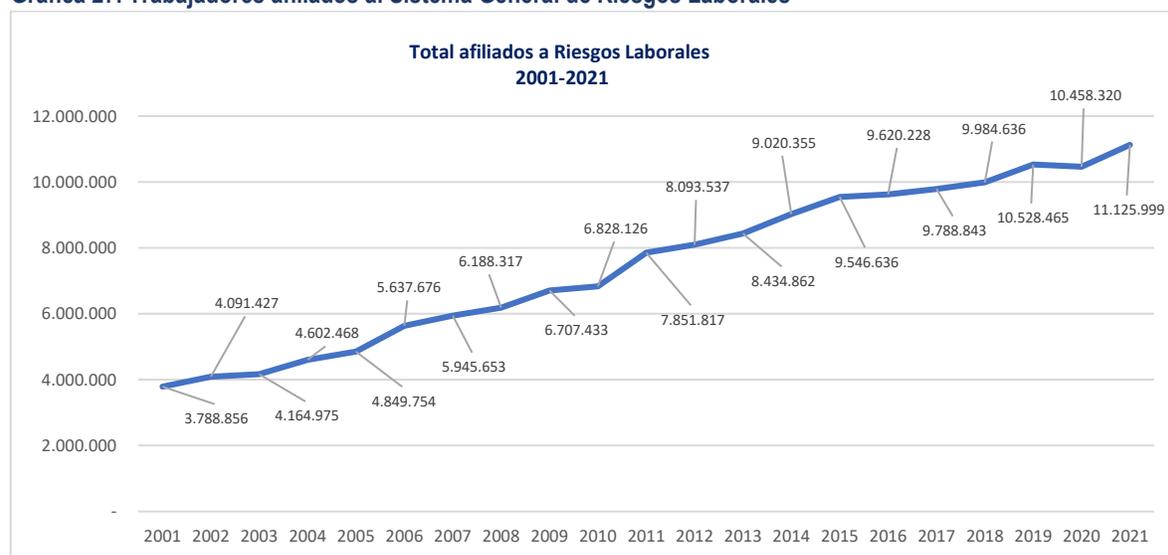
Esta estrategia estuvo vigente hasta la entrada en vigencia de la Ley 2155 de 2021 - Ley de Inversión Social, mediante la cual se amplió el grupo de beneficios contemplados en la Estrategia Sacúdete, dando origen a:

Incentivo a la generación de nuevos empleos, creado en la Ley 2155 de 2021 y reglamentado mediante Decreto 1399 de 2021, busca entregar un apoyo estatal por cada trabajador adicional contratado con posterioridad al mes de marzo de 2021. Este incentivo corresponde al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente – SMLMV, por cada joven entre 18 y 28 años, 10% de un (1) SMLMV por cada mujer mayor de 28 años y 10% de un (1) SMLMV por cada hombre mayor de 28 años. Para el caso de los mayores de 28 años se asignará el apoyo sobre aquellos que devenguen hasta tres (3) SMLMV. En vista de lo expuesto, como producto del apoyo estatal incentivo a la generación de nuevos empleos, se han creado empleos para 166.459 jóvenes, 31.978 mujeres mayores de 28 años de edad y 24.520 a hombres mayores de 28 años de edad. (Cifras tomadas de Boletín consolidado [https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/DS Boletín consolidado Ciclo1 4 NUEVOEMPLEO V4.pdf](https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/DS%20Boletin%20consolidado%20Ciclo1%204%20NUEVOEMPLEO%20V4.pdf))

2.2 Seguridad y salud en el trabajo.

2.2.1 Gestión en riesgos laborales. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha incrementado de forma progresiva. Al mes de febrero de 2022 se registraron 11.125.999 afiliados, observándose un incremento de 667.679 trabajadores afiliados respecto al año anterior, al mes de febrero de 2022 se cuenta con 11.549.338 trabajadores afiliados..

Gráfica 27. Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales



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

Así mismo, se evidencia un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2020 se contaba con una afiliación de 959.122 empresas y para el año 2021, se observó un total de 1.035.274 empresas afiliadas, logrando un aumento en el último año, equivalente a 76.152 mil empresas adicionales. Al mes de febrero de 2022 se cuenta con 1.053.761 de empresas afiliadas al SGRL.

En el tema de accidentalidad y muertes de trabajadores calificados, en Colombia, las cifras más recientes arrojan una disminución. Según los datos suministrados por el sistema de información del Ministerio de Salud y Protección Social, analizados por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, tanto las muertes como los accidentes de trabajo calificados se redujeron durante el año 2021 comparados con el año anterior. En el año 2021 se registraron 479.502 accidentes de trabajo calificados observándose una reducción significativa de la accidentalidad comparada con el año 2020, en el cual se presentaron 450.110. Es decir, se observa una disminución cercana a los 29.392 accidentes respecto al año anterior.

Los 5 sectores económicos que concentran la mayor parte de los accidentes laborales son: inmobiliario, manufacturera, agricultura, ganadería, caza y silvicultura, construcción, servicios sociales y de salud, en los cuales se deben fortalecer las acciones de promoción y prevención para reducir el sufrimiento humano y los costos de los accidentes de trabajo.

Respecto a las enfermedades laborales calificadas, se observa un repunte significativo para el sector de servicio social y de salud; en el año 2021 se registraron 36.927 enfermedades laborales calificadas,

mientras que en el 2020 solo se reportaron 35.524 enfermedades laborales, con una disminución 773 enfermedades laborales. A febrero de 2022 se han calificado 9.672 enfermedades laborales.

Es importante recalcar que el Ministerio del Trabajo, lidera en el Sistema General de Riesgos Laborales, la definición de las políticas y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, realiza la coordinación técnica de las diferentes instancias de concertación y, con recursos del Fondo de Riesgos Laborales, se financian estrategias de divulgación, educación, capacitación, sensibilizaciones dirigidas a promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora. En términos de lo desarrollado durante el 2021 y lo alcanzado en 2022, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo, en materia de promoción y prevención en riesgos laborales y de medicina laboral, se tiene:

Capacitaciones y actividades de sensibilización en materia de Riesgos Laborales. En materia de promoción y prevención en riesgos laborales, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y normas de seguridad y salud en el trabajo; se llevaron a cabo 97 eventos en diferentes ciudades del país, con un total de 45.373 participantes, desarrollados a través de convenios con organismos internacionales y diferentes entidades, los principales temas de los eventos de capacitación fueron: riesgo psicosocial, gestión del riesgo en seguridad minera y trabajo en alturas.

Igualmente, se participó en diferentes eventos virtuales que tuvieron un total de 24.356 participantes, en los cuales se abordaron temas como: el marco legal sancionatorio en riesgos laborales, vigilancia y control en riesgos laborales empresas sector comercio, legislación en seguridad y salud en el trabajo sector construcción, aspectos laborales en el diseño e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, trabajo penitenciario, teletrabajo y trabajo en casa y prevención y protección de agresiones y violencia contra los trabajadores de la salud, y socialización de la guía para las buenas prácticas en el ámbito laboral del sector salud, en el marco de la emergencia por la pandemia de enfermedad por Covid 19. Adicionalmente, en el marco del desarrollo de la política de la protección de la salud de poblaciones vulnerables, el Ministerio ha realizado acciones de promoción y prevención dirigidas a disminuir los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales en trabajadores formales e informales de diferentes sectores económicos y regiones del país, desarrollo normativa del Sistema de Riesgos Laborales y fortalecimiento de las capacidades de los empleadores para el desarrollo de acciones dirigidas a la promoción de la salud mental; acciones que se han ejecutado mediante diferentes convenios, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 62. Convenios Fondo de Riesgos Laborales

Año	Convenio	Objeto / Impacto
2021	El convenio de Cooperación Internacional No. 416 de 2021 con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS	Elaboración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - PNSST correspondiente al período 2022-2031, con el fin de fortalecer la promoción y prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
2021	El contrato interadministrativo N° 613 de 2021 con la Universidad Nacional	Realizar un estudio que evidencie elementos técnicos con el fin de establecer el término y la vigencia del régimen de pensiones especiales para las actividades de alto riesgo, busca cuantificar el número de trabajadores totales y expuestos a las actividades catalogadas como de alto riesgo para la salud de los trabajadores, por sector industrial, edad y sexo a partir de la revisión de bases de datos de los trabajadores colombianos, nos dará una visión del

Año	Convenio	Objeto / Impacto
		comportamiento de la enfermedad por exposición de los trabajadores en los últimos años
2021	El convenio interadministrativo No. 616 de 2021 con la Administradora de Riesgos Laborales Positiva	Desarrollar una estrategia en el manejo de la gestión de peligros y el control de riesgos laborales, promoviendo la disminución en los accidentes de trabajo en el sector de la minería en las zonas priorizadas por el Ministerio del Trabajo.
2021	Carta Acuerdo 631 del 2021 con la Organización Internacional de Trabajo	Implementar una campaña que contribuya a incentivar una cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales en el sector agrícola, en las zonas priorizadas por el Ministerio del Trabajo; es una estrategia que promueve entornos de trabajo seguros y saludables con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales
2021	El convenio 578 de 2021 con la Universidad Francisco de Paula Santander	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.
2021	El convenio interadministrativo No. 580 de 2021 con la Universidad de Pamplona	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.
2021	El convenio de Asociación No. 576 de 2021 con la Fundación Nuevo Horizonte	Ejecutar con el Ministerio del Trabajo el desarrollo de estrategias preventivas que promuevan ambientes laborales seguros en las empresas mediante asistencia técnica a los sectores y municipios de los departamentos priorizados fortaleciendo los programas de atención primaria en salud ocupacional.
2021	El convenio de asociación No. 617 de 2021 con el Consejo Colombiano de Seguridad	Acompañamiento técnico, jurídico y de seguimiento especializado en materia de desarrollo técnico de la Dirección de Riesgos Laborales. En el marco del proceso de adhesión a la OCDE, algunos instrumentos relacionados con seguridad química propuestos por esta organización requieren que en Colombia se implemente y se ponga en marcha los marcos normativos respecto a los compromisos en materia de Sustancias Químicas, este convenio será de gran importancia en el acompañamiento técnico a través de expertos en los diferentes temas.
2021	El convenio 663 de 2021 con la Organización de los Estados Iberoamericana (OEI)	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre el Ministerio del Trabajo y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI para adelantar estrategias de sensibilización como medida en el fortalecimiento de las capacidades de los empleadores para el desarrollo de acciones dirigidas a la promoción de la salud mental, el bienestar y la prevención de problemas y trastornos mentales en el entorno laboral

Fuente: Ministerio del Trabajo. Dirección de Riesgos Laborales

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031. El Ministerio del Trabajo identificó la necesidad de construir una política pública en riesgos laborales articulada con las otras políticas públicas bajo las directrices de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la Organización Mundial de la Salud - OMS, la Organización Panamericana de la Salud - OPS, la Comunidad Andina - CAN y la Organización Iberoamericana de la Salud - OISS; de manera

consensuada con la participación de todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales del país.

El trabajo conjunto permitió identificar, categorizar, planear y elaborar un plan nacional de seguridad y salud en el trabajo para los próximos 10 años, que contribuya al mejoramiento de las condiciones de salud y de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores dependientes, independientes, cuenta propia, informales y de población vulnerable en el territorio nacional. El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2022 a 2031, está planteado con enfoque territorial, diferencial, de determinantes sociales, de gestión de riesgos, promocional de la salud integral y de desarrollo humano. Como un insumo importante para la construcción del plan se diseñó y aplicó la tercera Encuesta Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer y valorar las condiciones en materia de SST en las empresas y en los trabajadores dependientes, independientes, informales y empresas, en el contexto de la evolución de las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora.

Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se observa un avance en la implementación de este en las diferentes empresas del país, 220.153 empresas han realizado el reporte de la autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST correspondiente a los años 2021 y 2022.

En cuanto a las regiones del país, se evidencia que en el área rural 19.670 empleadores han realizado el reporte, mientras que 200.483, corresponden a zonas urbanas, de los departamentos del Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlántico, Bolívar Bogotá, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, Guaviare, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés y Providencia, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Vaupés y Vichada.

Con relación a la naturaleza de las empresas 185.966 corresponden a personas jurídicas y 34.187 a personas naturales y con respecto al tamaño se observa un mayor reporte en empresas pequeñas durante el año 2021 y 2022. Analizando los resultados de la autoevaluación se evidencia que 205.287 empleadores obtuvieron una valoración mayor a 60 puntos y solamente 14.866 empleadores alcanzaron un puntaje menor a 60, lo cual corresponde a una valoración crítica que los obligaría de forma inmediata a elaborar un Plan de Mejoramiento y tenerlo a disposición del Ministerio del Trabajo, enviar a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses, y realizar un seguimiento anual y plan de visita a la empresa por parte del Ministerio del Trabajo.

Desarrollo del Sistema de Información en Riesgos Laborales – SGRL para suministrar información oportuna para la toma de decisiones. Este sistema se proyectó como una herramienta que permitirá obtener, procesar y consolidar la información que se requiera para la toma de decisiones que permitan la elaboración de políticas, lineamientos y normatividad enfocadas en atender las necesidades en lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Una vez disponible el sistema de información se facilitará a las entidades públicas, Administradoras de Riesgos Laborales, empresas y trabajadores del país la gestión de trámites en línea, reportes y consulta de información. Esta herramienta aportará a la generación de valor público y propiciará un entorno de confianza en los ciudadanos hacia los servicios estatales disponibles en el sistema de información SGRL.

Participación en la comunidad andina de naciones- CAN. Colombia ocupó la Presidencia de dicho Comité y dirigió la expedición del reglamento, que coordina y guía el funcionamiento y actividades del comité que dirige la seguridad social y seguridad y salud en el trabajo de los cuatros (4) países de la CAN; esta actividad se realizó sin presupuesto, que impacta a nivel internacional en los países de Bolivia, Perú, Ecuador y Colombia y la población objeto beneficiaria es más de treinta (30) millones de trabajadores dependientes e independientes y dos (2) millones de empresas de dichos países, ante la expedición de normas de carácter supranacional en seguridad social y seguridad y salud en el trabajo.

2.2.2 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo. En el período de julio de 2021 al primer semestre del 2022 se ha generado la siguiente normatividad:

- Decreto 1347 del 26 de octubre de 2021 “Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores – PPAM”. Mintrabajo
- Decreto 768 de 2022 “ Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 4272 del 27 de diciembre de 2021 “Por la cual se establecen los requisitos mínimos de Seguridad para desarrollo de trabajo en alturas”.
- Resolución 3214 del 02 de noviembre de 2021 “Por la cual se acepta una renuncia como miembro principal en la Primera Sala de Decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez”
- Circular 072 del 30 de noviembre de 2021 “Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST”

2.2.3 Fondo de Riesgos Laborales. Para el período 1º de Julio de 2021 al 30 de abril de 2022, se efectuaron recaudos por valor de \$50.277.246.644,80, (Se incluye valor por recaudo de ARL, recaudo UGPP y Multas) y se tienen comprometidos \$13.616.658.591,50 (vigencia presupuesto 2022), con corte al 30 de abril de 2022, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 63. Recaudos y Compromisos Fondo de Riesgos Laborales

Apropiación definitiva vigencia 2021	Recaudo julio-diciembre 2021	Ejecución jul – diciembre 2021 (Pagos efectivamente realizados)	Apropiación definitiva Ene - Abril 2022	Recaudos julio 2021 a abril 2022	Compromisos enero-abril 2022
\$ 50.975.992.371,32	\$29.245.208.820	\$25.380.313.242,97	\$31.474.705.845,00	\$ 50.277.246.644,80	\$13.616.658.50

Fuente: Ministerio del Trabajo. Dirección de Riesgos Laborales

La distribución del Presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal 2021, con base en las Leyes 776 de 2003, 1438 de 2011 y 1562 de 2012, se describe en la siguiente tabla:

Tabla 64. Distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales

Objeto según la Ley 1562	Presupuesto 2021	% Ejecución 2021
a). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme a los lineamientos de la Ley 1502 de 2011.	\$14.575.843.722,24	79%

Objeto según la Ley 1562	Presupuesto 2021	% Ejecución 2021
b). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional.	\$9.705.220.986,41	100%
c). También podrá financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del SGRL, así como, para crear e implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de garantía de calidad de la gestión del SGRL.	\$4.025.124.659,62	98%
d). Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 y/o la población que este en un programa de formalización y de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral	\$9.149.299.399,00	100,0%
e). Crear un Sistema de Información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales.	\$2.141.731.215,89	51%
f). Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.	\$2.116.713.306,88	100,0%
g). Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia.	\$3.118.592.775,28	64%
H) Pago del encargo fiduciario y su auditorio y demás recurso que se deriven de la administración del fondo.	\$6.143.466.301,60	80%

Fuente: Ministerio del Trabajo. Dirección de Riesgos Laborales.Fondo de Riesgos Laborales

2.2.4 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. Mediante los Decretos 488 y 500 de 2020, se estableció que en el Sistema de Riesgos Laborales para enfrentar al Covid-19, las Administradoras de Riesgos Laborales privadas y pública deberían apoyar a sus empresas afiliadas y directamente expuestas al Covid-19, con un siete por ciento (7%) de la cotización en el suministro de elementos de protección personal, a 31 de diciembre del año 2021 los resultados son:

- Total, de EPP entregados en el territorio nacional: 366.735.505 unidades.
- Total, de Recursos invertidos del 7%: \$ 476.451.196.822.00
- Total, de Siniestralidad reportada: accidente o emergencias relacionadas con COVID-19: se refieren 156.242 casos confirmados de COVID-19 positivo y una inversión total para pago de siniestralidad de: \$ 296.636.277.659.00.

2.3 Subsidio Familiar- Cajas de Compensación Familiar.

2.3.1 Aportes, subsidios y población cubierta de las Cajas de Compensación Familiar – CCF. Las Cajas de Compensación Familiar- CCF juegan un rol importante en la seguridad social integral para la minimización del riesgo social. Son administradoras de los recursos que aportan las empresas por sus trabajadores y prestadoras de servicios sociales.

En la actualidad existen 43 CCF en todo el territorio nacional. La Caja de Compensación Familiar Campesina: COMCAJA presta sus servicios a cuatro departamentos, Guainía, Guaviare, Vaupés, Vichada. El 75% (24 departamentos) tienen una Caja de Compensación, el 25% (8 departamentos) restante está dividido en 2, 3 y 4 cajas por departamento (3, 4 y 1 departamentos respectivamente).

Cundinamarca – Bogotá D.C. es el departamento con mayor número de Cajas de Compensación: cuatro (4). La Ley 21 de 1982 define el subsidio familiar como una prestación social pagada en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos. El subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación. Para el segundo semestre de 2021 se distribuyeron a 5.2 millones de personas promedio mes, más de 1.2 billones de pesos, estos recursos son equivalentes al 25.5% de los recursos de los aportes del 4%.

Tabla 65. Aportes parafiscales recibidos por las Cajas de Compensación Familiar.

Concepto	Ingresos a Aportes julio diciembre 2021 (pesos)	Ingresos por Aportes a enero-marzo 2022 (pesos)
De empresas afiliadas (4%) ¹³	4.380.997.516.141	2.209.661.436.102
De independientes (2%)	21.185.535.899	10.537.548.274
De pensionados y Desempleados (2%)	8.994.318.159	3.967.215.829
Independientes y Voluntarios (0.6%) Art. 19 Ley 789/02	7.024.358.795	3.562.833.728

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Reporte SIGER –

Nota: Información con corte a marzo/2022. Lo anterior se tomó del reporte 3-016 Estado de Resultados del sistema de información SIGER de la Superintendencia del Subsidio Familiar el cual se reporta de manera trimestral. Fecha de consulta SIGER: 20-05-2022.

El subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás. El subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales. Algunos de estos servicios se describen a continuación.

Tabla 66. Subsidios

PUC	Concepto	Valor Subsidios a diciembre 2021 (pesos)	Valor Subsidios a enero-marzo 2022 (pesos)
		Total	Total
610505	Cuota Monetaria Ley 21	\$2.410.775.252.489	\$617.719.883.264
610507	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC	\$92.998.327.990	\$24.605.869.637
610508	Subsidio por transferencias Ley 789/02.	\$203.986.151.578	\$68.914.095.476
610509	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC (Aportes de Empresas No Afiliadas)	\$135.036.530	\$35.370.123
610510	Subsidios por Transferencias Ley 789/02 (Aportes de Empresas No Afiliadas)	\$3.299.720.253	\$598.119.299
6106	Subsidio en especie	\$209.729.546.708	\$69.981.771.103

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Sistema Siger-Reporte 3-016 Estado de Resultados, diciembre 2021

Nota: La información de la vigencia 2021-2022, contiene la información acumulada de enero a diciembre 2021 y de enero a marzo 2022. Lo anterior se tomó del reporte 3-016 Estado de Resultados del sistema de información SIGER de la Superintendencia del Subsidio Familiar el cual se reporta de manera trimestral.

¹³ Incluye los recursos de aportes de empresas no afiliadas por prescripción, reportado por las Cajas de Compensación en el Estado de Resultados.

El Gobierno Nacional ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las CCF. Con corte al mes de abril de 2022, las 733.810 empresas afiliadas, contaban con 10.182.233 afiliados, 10.643.536 personas a cargo, para un total de 20.825.892 de población cubierta. El comportamiento en el incremento de las empresas afiliadas puede estar ligado a la política de formalización laboral que desarrolla el Gobierno, y la cual se evidencia en mejoras importantes en términos de cobertura de afiliación de trabajadores y empresas, principalmente por el adelanto de la normatividad y los controles en materia de afiliación de trabajadores por semanas, servicio doméstico y madres comunitarias. Este aumento de la cobertura contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores en el país.

Tabla 67. Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Variable	Diciembre de 2021	Abril de 2022	Variación porcentual diciembre de 2021 a abril de 2022
Total, afiliados	9.928.851	10.182.233	2,5%
Personas a cargo	10.632.702	10.643.536	0,1%
Total, población cubierta	20.561.553	20.825.892	0,2%
Empresas afiliadas	717.178	733.810	2,3%

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

Nota: Fuente de Información con corte a diciembre/2021 y abril/2022, sujeta a cambios por actualización y validación a la CCF COMFAMILIAR Cartagena y Bolívar. Fecha de consulta SIGER: 23-05-2022.

De acuerdo con la información reportada por las CCF a la Superintendencia del Subsidio Familiar para febrero de 2022, el número de empresas afiliadas aumentó en 2,3% en todo el país frente a diciembre 2021; se destacan los casos de los departamentos de Choco, Sucre, Norte de Santander, Casanare, Risaralda que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 13,8%, 10,8%, 7,0%, 6,7% y 6,0%, respectivamente. De otro lado, se presentó una disminución del -7,7%, en la afiliación de nuevas empresas en la CCF del Caquetá COMFACA.

Tabla 68. Departamentos con Principales Variaciones de Empresas Afiliadas a las CCF

Caja de Compensación Familiar	Empresas afiliadas diciembre 2021	Empresas afiliadas febrero 2022	Variación Dic 2021-feb 2022
Caja de Compensación Familiar del Choco	2.219	2.525	13,8%
Caja de Compensación Familiar de Sucre	5.426	6.011	10,8%
Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano: Comfaoriente	5.536	5.776	
Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander: Comfanorte Norte de Santander	9.424	10.235	7,0%
Caja de Compensación Familiar del Casanare: Comfacasanare	14.960	16.011	6,7%
Caja de Compensación Familiar del Risaralda: Comfamiliar Risaralda	6.645	7.087	6,0%
Caja de Compensación Familiar del Caquetá: Comfaca	19.734	20.913	6,0%
	3.556	3.282	-7,7%

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

Nota: Información con corte a diciembre/2021 y abril/2022, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 24-05-2022.

2.3.2 Trabajadores beneficiados. Dentro del Sistema de Subsidio Familiar, no sólo hacen parte los trabajadores afiliados dependientes sino aquellas personas que por voluntad propia y reconociendo de los beneficios que otorgan las CCF se afilian al sistema, es aquí donde pertenecen los trabajadores facultativos e independientes, pensionados y finalmente, encontramos afiliados por fidelidad. A continuación, se describe el número de personas que hacen parte de las categorías mencionadas anteriormente:

Tabla 69. Trabajadores Beneficiarios CC

Categoría	Población a diciembre 2021	Población a abril 2022
Trabajadores Afiliados Dependientes	9,197,170	9.458.860
Trabajadores Facultativos e Independientes	332,012	332.267
Afiliados Pensionados	80,089	83.908
Afiliados por Fidelidad	206,553	221.960
No Afiliados con Derecho a Subsidio	113,027	85.238
Total, Afiliaciones	9.928.851	10.128.233

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

Nota: Información con corte a diciembre/2021 y abril/2021, sujeta a cambios por actualización y validación a datos de la CCF COMFAMILIAR Cartagena y Bolívar. Fecha de consulta SIGER: 23-05-2022.

Los trabajadores afiliados a CCF, en abril de 2022 en comparación con diciembre de 2021, aumentaron en un 2,5% en toda Colombia. La Cajas de Compensación Familiares Comfasucre, CAJACOPI Barranquilla de Atlántico y Comfaguajira presentaron un crecimiento de trabajadores afiliados del 8,4%, 7,15% y 6,3% respectivamente. Las cajas de compensación Comfacundi del departamento de Cundinamarca y la CCF de Barrancabermeja: CAFABA presentaron disminuciones significativas de -4% y -2.6% respectivamente.

Tabla 70. Departamentos con Principales Variaciones de Nuevos Trabajadores Afiliados a las CCF dic 2021 vs. abril 2022

CCF – Departamentos	Trabajadores afiliados dic 2021	Trabajadores afiliados abril 2022	Variaciones % 2022-2021
Caja de Compensación Familiar CAJACOPI Barranquilla	62.125	66.567	7,15%
Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: COMFACUNDI	36.597	35.130	-4,01%
Caja de Compensación Familiar de la Guajira: COMFAGUAJIRA	55.041	58.545	6,37%
Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja: CAFABA	25.531	24.843	-2,69%
Caja de Compensación Familiar de Sucre	53.807	58.329	8,40%

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. SIREVAC/SSF con base en información de las cajas de compensación.

Nota: Información con corte a diciembre/2021 y abril/2022, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 20-05-2022.

2.3.3 Servicios prestados. A continuación, se detallan los servicios prestados por las Cajas de Compensación familiar.

Recreación. Para el año 2021 (enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las CCF en las 7 regiones geográficas se contabilizaron más de 31 millones de usos por parte de los beneficiarios del sistema del subsidio familiar. A abril de 2022 la cobertura en recreación presentada por las CCF alcanzó más de 9 millones de usos para sus afiliados y no afiliados.

Tabla 71. Recreación Cubiertas por las CCF Según Región Geográfica

Región Geográfica	Usos	Usos
	Enero a diciembre 2021	Enero a abril 2022
Bogotá D.C.	15.257.771	3.916.092
Costa Atlántica	3.154.882	1.088.381
Orden Nacional	40.346	7.368
Región Amazónica	166.410	46.708
Región Centro Oriente	3.427.839	884.399
Región Occidente	9.487.961	3.088.135
Región Orinoquia	576.835	252.796
Total	32.112.044	9.283.879

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.. Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Tabla 72. Recreación Cubierta por las CCF Según su Uso

Usos	Usos	Usos
	Enero - Dic 2021	Ene- abril 2022
Recreación - Vacaciones recreativas	123.328	5.770
Recreación - Torneos Deportivos	555.817	146.806
Recreación – Gimnasio	4.774.855	1.368.497
Recreación - Otros eventos	4.040.935	854.517
Recreación - Recreación dirigida	6.707.775	1.940.306
Recreación - recreación libre	9.128.431	2.587.523
Recreación - Servicios de complejos deportivos	3.202.071	1.039.928
Recreación – Pasadía	1.071.611	417.583
Recreación - Escuelas deportivas	2.507.221	922.949
Total	32.112.044	9.283.879

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.. Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Biblioteca. Durante el período de enero a diciembre de 2021 el servicio de biblioteca en las regiones presentó 9 millones de usos; de enero a abril de 2022, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las CCF alcanzó más de 2 millones usos para sus afiliados en el período, como se puede observar:

Tabla 73. Biblioteca Cubierta por las CCF Según su Uso y Región

Región – CCF	Usos	Usos
	enero - diciembre 2021	Enero - abril 2021
Bogotá D.C.	175.946	42.514
Costa Atlántica	268.430	113.593
Orden Nacional	0	0
Región Amazónica	14.275	5.623
Región Centro Oriente	554.513	144.218
Región Occidente	8.425.410	1.662.210
Región Orinoquia	450.232	112.228
Total	9.888.806	2.080.386

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.. Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

NOTA: Se presentan datos a abril de 2022 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulare Externa 0007 de 2019 de la SSF.

Educación formal. Durante el período de enero a diciembre de 2021, la cobertura en educación formal de las CCF en todos los programas logró la atención a más de más de 8 mil estudiantes en promedio anual y en el periodo enero-abril del 2022 se presentó una cobertura de más de 7 mil estudiantes en promedio.

Tabla 74. Educación Formal Cubierta por las CCF

Programa o Niveles	Estudiantes enero a diciembre (promedio) de 2021	Estudiantes enero a abril de 2022
Educación Formal - Preescolar Prejardín	4.999	3.918
Educación Formal - Preescolar Jardín	4.124	3.423
Educación Formal - Preescolar Transición	4.587	4.027
Educación Formal - Educación Básica Primaria	21.808	18.791
Educación Formal - Educación Básica Secundaria	20.972	17.714
Educación Formal - Educación Superior	962	609
Educación Formal - Educación Media Académica	7.311	5.980
Educación Formal - Educación Media Técnica	2.028	2.010
Promedio Total	8.349	7.059

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.. Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

NOTA: Se presentan datos a abril de 2022 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF.

Créditos. Las CCF otorgaron el año pasado más de 700 créditos sociales, este año a febrero han otorgado más de 206 mil créditos, distribuido en las siguientes categorías:

Tabla 75. Créditos, Servicios Sociales Cubiertos por las CCF

Categoría	Crédito social enero-diciembre 2021	Crédito social enero-abril 2022
A	580.151	175.704
B	98.579	25.469
C	22.761	4.950
D	2.336	655
Otros	199	45
Total	704.026	206.823

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

A diciembre de 2021, las CCF desembolsaron más de 704 mil créditos para libre inversión, consumo, educación, salud y vivienda, entre otros, por un valor cercano a 1.500 mil millones de pesos. De enero a febrero de 2022 se han desembolsado más de 206 mil créditos por un monto de 470 mil millones de pesos.

Tabla 76. Créditos Cubiertos por las CCF

Modalidad Crédito Social	enero-diciembre 2020		enero-abril 2022	
	Monto	Cantidad Créditos	Valor Total Créditos	Cantidad Créditos
Libre inversión	967.322.073.538	256.047	287.757.981.898	64.875
Consumo	278.428.488.389	304.054	99.794.959.577	102.136
Créditos Educativos	14.996.292.397	9.959	4.699.078.150	3.574
Créditos de Salud	1.491.139.874	729	356.124.442	181
Créditos de vivienda	87.424.232.028	2.188	28.418.435.234	609
Fomento, Emprendimiento Empresarial	679.013.000	154	92.488.900	22
Otros	172.933.383.233	11.364	42.914.065.922	3.682
Crédito de mercadeo	26.357.255.131	118.842	6.035.297.102	31.455
Recreación y turismo	1.321.536.056	774	620.084.732	289
Total	1.550.953.413.646	704.111	470.688.515.957	206.823

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

2.3.4 Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar. La educación para el Trabajo y Desarrollo Humano comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.¹⁴ Durante el 2021 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 194 mil personas en total en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades. Entre enero y abril de 2022 se han atendido también más de 22 mil personas en total. Las CCF formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano estudiantes como técnicos laborales, en 7 regiones geográficas del país.

Tabla 77. Formación para el trabajo, personas atendidas en Cajas de Compensación Familiar

Región Geográfica	Personas atendidas 2020 (enero-diciembre 2020 promedio)	Personas atendidas 2021 (enero-abril 2022)
Bogotá D.C.	11.388	2.373
Costa Atlántica	50.200	13.171
Región Amazónica	4.957	602
Región Centro Oriente	21.249	3.088
Región Occidente	97.056	28.008
Región Orinoquia	9.615	2.173
Orden Nacional	0	0
Total	194.465	49.415

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación).

NOTA: Se presentan datos a abril de 2022 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circular Externa 0007 de 2019 de la SSF.

2.3.5 Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar. Es la formación de corta duración que sirve para atender necesidades puntuales de reconversión laboral y/o actualización de desempleados. Ideal para completar el perfil profesional, la iniciativa puede provenir de la persona o la empresa según la necesidad identificada. Las CCF se rigen por la ley general de la

¹⁴ Decreto 1075 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Educación), artículo 2.6.2.2

educación por lo tanto esta oferta de formación es considerada como informal y cuyos resultados se presentan así:

Tabla 78. Oferta educación informal de las Cajas de Compensación Familiar 2021-2022.

Región	enero-diciembre 2021	enero-abril 2022
Bogotá D.C.	172.928	44.821
Costa Atlántica	257.201	46.993
Orden Nacional	532	0
Región Amazónica	21.691	5.044
Región Centro Oriente	386.102	59.544
Región Occidente	690.073	235.375
Región Orinoquia	27.125	3.446
Total	1.555.652	395.223

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar. Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) .

NOTA: Se presentan datos a abril de 2022 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circular Externa 0007 de 2019 de la SSF

2.3.6 Fondos.

Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ. Los recursos asignados en la vigencia 2021 por las CCF a FONIÑEZ, ascendió a la suma de \$448.728,3 millones, de los cuales \$108.115,1 millones corresponden a recursos de saldos finales de la vigencia 2020, \$335.221,2 millones de apropiación obligatoria, \$2.634,4 millones de apropiación voluntaria que realizaron algunas Corporaciones para atender obligaciones de los programas de AIN, \$2.512,5 millones de rendimientos financieros y \$251 millones de ingresos por recuperación de incapacidades y descuentos comerciales, como se muestra a continuación:

Tabla 79. Apropiaciones obligatorias de los programas AIN y JEC

Concepto FONIÑEZ	2021		2022		Total
	JEC	AIN	JEC	AIN	
1. Saldo inicial del fondo	51.890.193.070	56.224.882.376	42.308.056.260	91.639.512.869	248.062.643.575
2. Apropiación obligatoria	110.888.941.717	224.326.316.309	28.250.004.599	63.344.546.931	426.809.809.556
3. Apropiación voluntaria		2.634.432.077		547.632.287	3.182.064.364
4. Rendimientos financieros	604.655.696	1.907.890.933	288.172.715	868.412.949	3.669.132.293
6. Otros ingresos Recuperación de incapacidad y Descuentos comerciales	28.472.354	222.587.117	11.603.659	358.264.511	620.927.641
60. Total Fuentes (1+2+4+6)	163.412.262.837	285.316.108.812	76.857.836.233	156210.737.260	681.796.945.142

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar. Superintendencia Delegada para la Gestión

41 CCF participaron en la atención de niños, niñas y mujeres gestantes a través de las diferentes modalidades que se ofrecen en el programa de AIN, atendiendo 231.959 beneficiarios en convenio con el ICBF, alcaldías, secretarías municipales e instituciones educativas y directamente por las Corporación. Las mayores atenciones fueron en las modalidades Propia y Preescolares con el 60% de participación.

En AIN en la vigencia 2021 se atendieron 248.753 beneficiarios en convenio con el ICBF, alcaldías, secretarías municipales e instituciones educativas y directamente por las Corporaciones.

Tabla 80. Modalidades del programa Atención Integral a la Niñez – AIN

Modalidad AIN	Cantidad Estudiantes	
	2021	I trimestre 2022
Propia - Propia (implementación de la Caja de Compensación con los lineamientos del ICBF)	96.138	10.883
Institucional – Preescolares	74.371	3.802
Institucional - Jardines Sociales	21.581	49
Institucional - Centro Desarrollo Infantil	15.882	17.593
Comunitaria - HCB Integrales	12.289	52.954
Familiar - Desarrollo Infantil en medio familiar	9.986	8.087
Comunitaria - HCB Familiares	8.024	1.068
Institucional - Hogares Infantiles	4.058	6.807
Familiar - Familia, mujer e infancia - FAMI	2.398	1.822
Comunitaria - HCB Agrupado	2.255	10.762
Propia - Comunidades rurales	264	61.378
Propia - Comunidades étnicas	65	89
Institucional - HCB Empresariales	62	273
Total	247.373	175.567

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar.. Superintendencia Delegada para la Gestión

Durante la vigencia en el programa de JEC, 37 Corporaciones atendieron 265.672 estudiantes que participan por lo menos en una de las modalidades ofertadas. La mayor participación de estudiantes fue en las modalidades de formación artística y cultural y escuelas deportivas con un 56% de participantes.

Tabla 81. Modalidades del programa Jornada Escolar Complementaria - JEC

Modalidad JEC	Cantidad Estudiantes	
	2021	abril 2022
Formación artística y cultural	98.408	13.867
Escuela deportivas y/ actividad física	62.204	22.546
Plan de lectura	37.235	12.251
Ciencia y Tecnología	28.288	20.837
Ambiental	24.314	45.092
Fortalecimiento áreas fundamentales	22.940	58.874
Bilingüismo	21.260	8.865
Totales	294.649	182.332

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar.
Superintendencia Delegada para la Gestión

Fondo de vivienda – FOVIS. Se ejerció la vigilancia e inspección a la gestión operativa que adelantan las Cajas de Compensación con relación a los recursos asignados a Subsidios de Vivienda de Interés Social. Entre julio y diciembre de 2021, las CCF realizaron la asignación de 36.423 subsidios familiares de vivienda por valor de \$780.404 millones entre asignados ordinarios e indexados y se efectuó el pago efectivo de un total de 27.504 subsidios por valor de \$462.908 millones que corresponden a distintas vigencias de asignación.

Entre los meses de enero y abril de 2022, se asignaron 21.160 subsidios familiares de vivienda por valor de \$535.234 millones entre asignados ordinarios e indexados y se efectuó el pago efectivo de un total de 18.689 subsidios por valor de \$307.104 millones.

Tabla 82. Subsidios de vivienda asignados.

Estado Subsidio Vivienda	Cantidad Subsidios	Valor Subsidios	Cantidad Subsidios	Valor Subsidios	Cantidad Subsidios	Valor Subsidios
	(Julio-Diciembre) 2021		(Enero - abril) 2022		Total	Total
Asignado	33.638	\$ 775.270.240.188	21.160	535.234.435.062	54.798	1.310.504.675.250
Renuncias	2.936	\$ 64.803.972.470	2.957	66.575.762.659	5.893	131.379.735.129
Vencimientos	5.256	\$ 95.329.197.624	5.050	91.158.300.800	10.306	186.487.498.424
Reintegros	118	\$ 1.847.510.897	44	377.918.282	162	2.225.429.179
Asignados Indexados	2.785	\$ 5.133.820.054	9.371	28.239.518.547	12.156	33.373.338.601
Pagado	27.504	\$ 462.908.096.724	18.689	307.104.680.176	46.193	770.012.776.900

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar . Informe FOVIS. Dirección de Gestión Financiera Contable-Superintendencia Delegada para la Gestión.

Fondo de Ley 115 de 1994. De acuerdo con la información reportada por las CCF a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del aplicativo SIMON (Antes SIREVAC), extractada del SIGER, en el período comprendido entre el 01 de julio de 2021 al 30 de abril de 2022, se apropiaron recursos de Ley 115 de 1994 por \$199.643 millones, más los rendimientos financieros por \$4.420 millones, entregaron en subsidios individuales \$167.811 millones y por subsidios en infraestructura aplicó \$41.554 millones, como se muestra a continuación:

Tabla 83. Ejecución presupuesto cobertura Ley 15 de 1994. Valores expresados en pesos.

Concepto Ley 115/ mes	Apropiación Obligatoria Valor	Rendimientos Financieros Valor	Subsidios Individuales Valor	Subsidios en Infraestructura Valor
Julio-Diciembre/2021	\$ 124.556.813.603	\$ 932.596.857	\$ 104.095.924.926	\$ 23.642.659.066
Enero-Abril/2022	\$ 75.086.249.627	\$ 3.488.197.980	\$ 63.715.727.235	\$ 17.912.320.007
Total	\$ 199.643.063.230	\$ 4.420.794.837	\$ 167.811.652.161	\$ 41.554.979.073

Fuente: SIGER. Los datos entregados corresponden a los cortes del 31 de diciembre de 2021 y 28 de febrero de 2022, reportados por las Cajas de Compensación, establecidos en la Circular Externa 007 de 2019.

Principales cifras de beneficiarios del Fondo de Ley 115 de 1994:

Tabla 84. Beneficiarios y valor de subsidios de educación

Tipo Subsidio Education	Período Julio a Diciembre 2021		Enero a Febrero 2022		Total	
	Cantidad Beneficiarios	Total Valor Subsidio Ley115	Cantidad Beneficiarios	Total Valor Subsidio Ley115	Cantidad Beneficiarios	Total Valor Subsidio Ley115
Beca/subsidio en matricula (parcial o total)	38.612	20.702.357.326	24.724	8.539.966.361	63.336	29.242.323.687
Beca/subsidio en pensión (parcial o total)	217.482	40.201.537.544	105.262	19.404.126.715	322.744	59.605.664.259
Biblioteca	29.323	1.795.076.144	13.928	1.338.478.727	43.251	3.133.554.871
Kit o bono escolar	582.672	40.095.134.542	537.845	32.621.469.710	1.120.517	72.716.604.252
Infraestructura educativa propia (descripción)	21.723	10.283.014.202	12.996	2.076.002.093	34.719	12.359.016.295
Total	889.812	113.077.119.758	694.755	63.980.043.606	1.584.567	177.057.163.364

Fuente: SIGER. Información reportada a través de microdato en estructuras Circular Externa 007 de 2019

2.4 Sistema de protección integral para la vejez

En el artículo 48 de la Carta Política adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005, se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social y se establece que el Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social. En este contexto, se han definido entre las estrategias transversales las siguientes: i) Movilidad social que integra temáticas como política nacional del trabajo decente, ii) fortalecimiento del dialogo social y concertación, iii) las reformas del Sistema General de Riesgos Laborales, fortalecimiento de los servicios sociales complementario de que trata el Libro IV de la Ley 100 de 1993 y protección a los trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo.

Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo integra la estrategia territorial como eje articulador del desarrollo, con el fin de lograr la armonización de los objetivos de la política de la Nación con los de las regiones, apuntando a un modelo de gestión que cierre las brechas de desarrollo que se presentan en las mismas. En tal sentido resulta fundamental el Sistema de Protección para la Vejez, el cual busca aumentar gradualmente la cobertura que tienen los mecanismos vigentes de acceso a la protección, para lograr que cada vez más personas mejoren sus condiciones de vida al final de su ciclo productivo, a través del esfuerzo personal y esquemas solidarios. En este contexto, las acciones que ha venido adelantando esta cartera en materia pensional se han enfocado en:

- Promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que estén amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte
- Desarrollo de los Servicios Sociales Complementarios previstos en el marco de la Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo fin es brindar mecanismos de protección a las personas cuyos riesgos no está cubiertos por el Sistema General de Pensiones a través de los Beneficios Económicos Periódicos, el Programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas, Piso de Protección Social y el Programa de Subsidio al Aporte en Pensión (PSAP).
- Gestión y seguimiento al desarrollo de los Convenios Internacionales de Seguridad Social suscritos con otros Estados, en el ejercicio de la función asignada al Ministerio del Trabajo como Organismo de Enlace.

En cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, a continuación, se exponen los resultados obtenidos en materia de Protección a la Vejez y Otras Prestaciones:

2.4.1 Sistema General de pensiones.

2.4.1.1 Afiliados a pensiones. Con corte al 30 de abril de 2022 un total de 25.051.309 personas se encuentran afiliadas al Sistema General de Pensiones, cifra que, respecto al 30 de junio de 2021 registra un incremento del 3,22%, que en términos absolutos equivale a 780.838, nuevos afiliados.

Del total de afiliados al 30 de abril de 2022, se registran como afiliados cotizantes¹⁵ al Sistema General de Pensiones, un total de 9.521.671 personas, cifra que equivale al 38,52% de la población económicamente activa¹⁶. La cifra anterior corresponde al 43,36% de los ocupados que, al 30 de abril

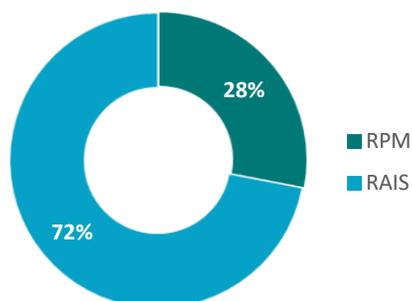
¹⁵ Cotizantes: Afiliados que cotizaron el último mes

¹⁶ Población económicamente activa (PEA): 24.718.018 personas con corte a 30 de abril de 2022. Fuente Superintendencia Financiera de Colombia, comunicado de prensa del 10 de julio de 2022.

de 2022 son 21.957.395 individuos según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

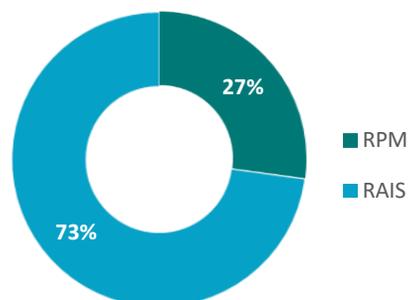
En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, con corte al 30 de abril de 2022, existen 6.940.828 afiliados cotizantes, y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.580.843, afiliados cotizantes.

Gráfica 28 Afiliados a junio 2021 por régimen.



Fuente. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Gráfica 29 Afiliados a abril 2022 por régimen.



Fuente. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Respecto al 30 de junio de 2021, el número de Afiliados Cotizantes al Sistema General de Pensiones presenta el siguiente comportamiento.

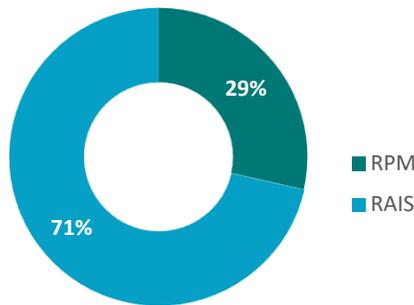
Tabla 85. Afiliados cotizantes al Sistema General de Pensiones.

	Junio 2021			Abril 2022		
	Prima Media	Ahorro Individual	Total	Prima Media	Ahorro Individual	Total
Cotizantes	2.591.313	6.485.702	9.077.015	2.580.843	6.940.828	9.521.671
No Cotizantes	4.214.029	10.979.427	15.193.456	4.200.177	11.329.461	15.529.638
Activos	2.987.602	7.681.321	10.668.923	3.146.140	8.412.996	11.559.136
No Activos	3.817.740	9.783.808	13.601.548	3.634.880	9.857.293	13.492.173
Total	6.805.342	17.465.129	24.270.471	6.781.020	18.270.289	25.051.309

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia comunicados de prensa 2021 y julio 2022.

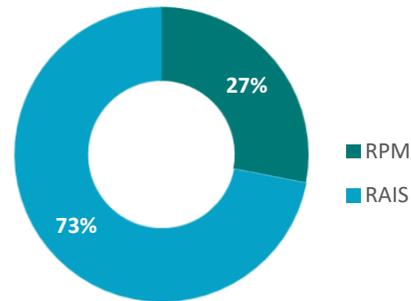
Comparado con junio de 2021, se presenta un descenso del (-0,40%) en el número de afiliados cotizantes al Régimen de Prima Media, mientras que en el Régimen de Ahorro Individual los afiliados cotizantes incrementaron un 7,02%, que en términos absolutos corresponde a 455.126 cotizantes más, que realizaron sus aportes a este régimen con corte a abril de 2022. No obstante, y pese a la recesión económica causada por la pandemia, respecto a junio de 2021 el número de Afiliados Cotizantes al Sistema General de Pensiones en abril de 2022, incrementó el 4,90%.

Gráfica 30 Afiliados cotizantes a junio 2021 por régimen



Fuente. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Gráfica 31 Afiliados cotizantes a abril por régimen



Fuente. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Frente al número de afiliados no cotizantes al Sistema General de Pensiones, al 30 de abril de 2022, se registra un incremento del 2,21%, respecto al 30 de junio de 2021, cifra que en términos absolutos equivale a 336.182, afiliados más que no realizaron sus aportes al Sistema durante el último mes.

2.4.1.2 Pensionados. Con corte al 30 de abril de 2022 el número de pensionados alcanzó una cifra 2.613.497 beneficiarios, lo que representa un incremento del 4,39%, respecto a los registrados al 30 de junio de 2021 (2.503.603), lo que quiere decir en términos absolutos que, el número de pensionados incrementó en 109.894 personas, de las cuales el 73,4% pertenecen al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16,6% a los regímenes de excepción y el 9,9% al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

Gráfica 32 Pensionados 2014 a abril de 2022



Cifras en millones de personas. Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia

Tabla 86. Pensionados del Sistema General de Pensiones 2021 vs 2022

Régimen	junio 2021	abril 2022	Variación Absoluta	% Variación
Régimen Prima Media	1,858,118	1.918.563	60.445	3,25%
Régimen Exceptuado	416,436	434.196	17.760	4,26%
Régimen de Ahorro Individual	229,049	260.738	31.689	13,84%
Total, Pensionados del Sistema	2,503,603	2.613.497	109.894	4,39%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, comunicado de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Min Hacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo año 2022

Gráfica 33 Pensionados del Sistema General de Pensiones 2014 a abril de 2022 por tipo de régimen



Cifras en millones de personas. Fuente Superintendencia Financiera de Colombia

El Régimen de Prima Media con Prestación Definida el cual tiene la mayor participación en el Sistema General de Pensiones, al 30 de abril de 2022 cuenta con 1.918.563 pensionados, cifra que se incrementa en un 3,25% respecto al número de pensionados registrados al 30 de junio de 2021 (1.858.118). Al comparar el número de pensionados registrados al 30 de abril de 2022 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, con los reportados a junio de 2021, se observa un incremento del 13,84%, lo que en términos absolutos equivale 31.689 nuevos beneficiarios.

Con corte al 30 de abril de 2022, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones-, quien paga el 79,36%, del total de los pensionados del Régimen de Prima Media. En segundo lugar, se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, quien paga las pensiones de los exservidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas. En la actualidad FOPEP tiene a cargo el pago 280.425 pensionados, lo que representa el 14,62%, del total de pensionados del Régimen de Prima Media. El 6,02%, restante corresponde 11 entidades como la Universidad Nacional de Colombia, el Banco de la República, Ferrocarriles Nacionales y la Universidad del Cauca entre otras.

Pensionados por rango salarial. Al 30 de abril de 2022, el 54,84% de los pensionados tienen una mesada equivalente a un (1) salario mínimo, el 16,92% entre uno (1) y dos (2) salarios mínimos, el 22,34% entre dos (2) y cuatro (4) salarios mínimos, el 5,56% devengan una pensión mensual entre cuatro (4) y diecinueve (19) salarios mínimos y el 0,33% restante, tienen una pensión superior a 20 salarios mínimos. Del total de pensionados con corte al 30 de abril de 2022 (2.613.497), 347.305 no reportan rangos salariales (260.738 del RAIS y 86.567 de entidades de orden territorial).

Tabla 87. Pensionados por rango de edad

Rangos en smmlv	Nro. Pensionados	% del Total
Un Salario mínimo	1.242.819	54,84%
Mayor de 1 y menor o igual de 2	383.506	16,92%
Mayor de 2 y menor o igual de 4	506.271	22,34%
Mayor de 4 y menor de 10	107.850	4,76%

Rangos en smmlv	Nro. Pensionados	% del Total
Mayor de 10 y menor de 20	18.261	0,81%
Mayor de 20	7.485	0,33%
Total	2.266.192	100,00%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Pagina Web Información tomada de los comunicados de prensa

Población Colombiana en edad de pensionarse. De acuerdo con las proyecciones del DANE, para el 2022 existen 7.818.896 personas en edad de pensionarse, de las cuales el 63,37% son mujeres y el 36,63% hombres:

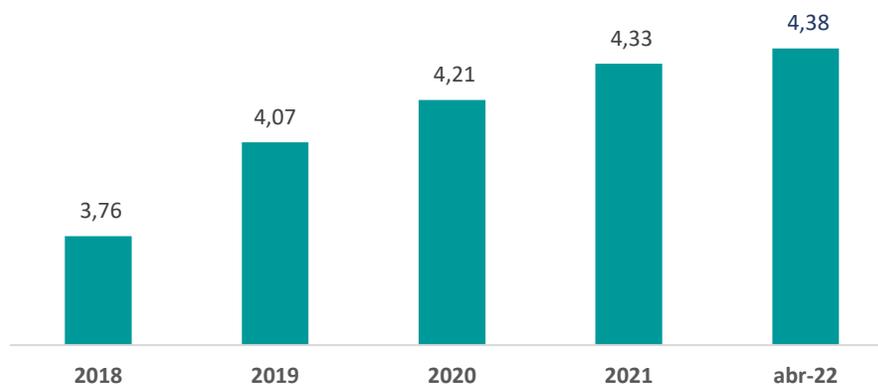
Tabla 88. Población en edad de pensionarse

Grupo Etáreo	H	M	TOTAL
57-61		1.388.339	1.388.339
62-64	606.487	720.902	1.327.389
65-69	815.842	984.193	1.800.035
70-74	589.013	727.720	1.316.733
75-79	391.676	500.818	892.494
80 y más	461.151	632.755	1.093.906
Total, Población	2.864.169	4.954.727	7.818.896

Fuente DANE

2.4.1.3 Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos. El indicador de “Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos” es la sumatoria de las personas que disfrutaban de los BEPS (Renta Vitalicia), los cupos otorgados del Programa Colombia Mayor (Beneficiarios Activos) y el número total de pensionados. Con corte a junio de 2021 el total de beneficiarios era de 4.262.581 y al 30 de abril de 2022, el país reportó 4.386.446, adultos mayores con algún tipo de protección a sus ingresos, de los cuales 2.613.497, corresponden a pensionados del Sistema General de Pensiones, 39.642, a beneficiarios de Rentas Vitalicias del Programa BEPS y 1.733.307 adultos mayores que hacen parte del Programa Colombia Mayor.

Gráfica 34. Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos

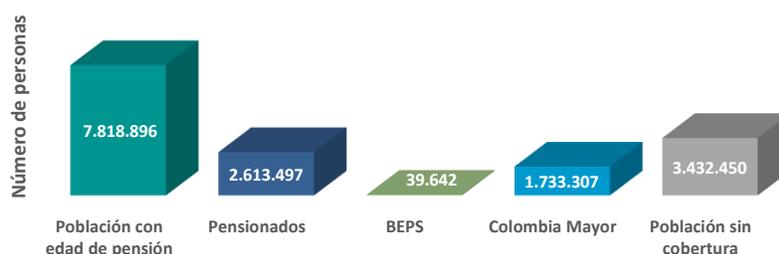


Cifras en millones de personas Fuente: Colpensiones, Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y Superintendencia Financiera

Con respecto al 30 de junio de 2021, el indicador presenta un incremento del 2.91%, cifra que en valores absolutos equivale a 123.865 nuevas personas que obtuvieron este beneficio. Según proyecciones del DANE para 2022, 7.818.896 personas alcanzan la edad de pensionarse.

Cobertura ingresos para la vejez. Pese a la crisis económica que generó la pandemia, el indicador de Adultos Mayores con algún tipo de protección a los ingresos incrementó el 2,91% respecto a junio de 2021, superando la meta establecida para 2022 (4.343.810), con lo que se logró un cumplimiento del 101%.

Gráfica 35. Cobertura ingresos para la vejez



Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

Sistema de Afiliación Transaccional -SAT. En materia de inclusión de servicios adicionales a la VUE, en 2020 se actualizó el memorando de entendimiento (MOU) entre el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, en el que se definió el plan de trabajo para la virtualización e integración de todos los subsistemas de seguridad social en un mismo portal (www.miseguridadsocial.gov.co), el cual tiene interoperabilidad con la VUE. Actualmente son 28 los trámites que se han unificado en la VUE, lo cual significa ahorro de tiempo y dinero para las empresas del país.

A través de la Ventanilla única Empresarial -UVE- los empresarios podrán realizar de manera virtual y en un solo canal, la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema de Subsidio Familiar en la plataforma 'Mi Seguridad Social'. De igual manera podrán hacer unificadamente el reporte de novedad de vinculación de sus empleados ante las EPS y los fondos de pensiones a los que se encuentren afiliados los trabajadores, y ante las ARL y cajas de compensación familiar elegidas por las empresas.

Normatividad Sistema de Afiliación Transaccional -SAT-:

- **Conpes 3956 de 2019:** Recomienda al Ministerio de Salud y Protección Social garantizar la cobertura del portal único transaccional, a los demás trámites y requerimientos del Sistema de Seguridad Social, con el objeto de simplificarlos; y al Ministerio del Trabajo, el de virtualizar en un portal transaccional, todos los trámites asociados al empleado en los subsistemas de pensiones y subsidio familiar.
- **Decreto 1818 de 2019:** Con este decreto se incluye en el Sistema de Afiliación Transaccional -SAT del Sistema General de Pensiones y del Sistema de Subsidio Familiar.
- **Resolución 1734 de 2020:** Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema General de Pensiones en el Sistema de Afiliación Transaccional SAT.

- **Decreto No. 1813 de 2020:** A través del Decreto 1813 de 2020, se habilita la afiliación electrónica dentro del Sistema General de Pensiones, con el propósito de agilizar la afiliación de manera tal que, los afiliados y potenciales afiliados, ya no tengan que desplazarse a los diferentes centros de atención, sino que puedan realizar el proceso desde la comodidad de su casa u oficina a través de los medios virtuales.

El Decreto 1813 de 2020 incluye las disposiciones relativas al resultado de la presentación del formulario firmado de manera física o electrónica, adiciona la opción sobre información al potencial afiliado, indicando que la asesoría mínima allí podrá ser suministrada de forma presencial o virtual, incorpora la posibilidad de ejercer el derecho de retracto por medios electrónicos y define el procedimiento para el reporte de información por parte de las Administradoras de pensiones, respecto de las afiliaciones o traslado de régimen o de administradora. Con este Decreto se habilita a Colpensiones y a las Administradoras de Pensiones, para que puedan subir sus procedimientos en las páginas WEB de su entidad y se establece además que, los procesos de afiliación deben ser avalados por la Superintendencia Financiera.

En 2021 el Ministerio de Salud realizó el proceso de migración de la información del Registro Único de Afiliados – RUAF- al Sistema de Afiliación Transaccional, de acuerdo con lo señalado en la Resolución 1134 de 2021.

Durante el primer trimestre de 2022 entra en producción el reporte de las Administradoras de Pensiones a SAT, de las afiliaciones y traslados que los ciudadanos realizan directamente ante las administradoras. Finalmente, en mayo de 2022, se habilita en SAT el formulario de afiliación electrónica para la vinculación inicial de trabajadores dependientes. Se tiene previsto que antes de terminar el mes de mayo de 2022, el formulario esté también habilitado para afiliación por primera vez de trabajadores independientes.

2.4.1.4 Procesos de Normalización Pensional. A través de este trámite los empleadores disponen de diferentes mecanismos para cumplir con las obligaciones pensionales causadas, ya sea por sustitución al realizar la conmutación con las administradoras de pensiones, por la conformación de patrimonios autónomos, por asunción de un tercero, o por un pago único en caso de que los recursos no sean suficientes en entidades en liquidación, según sea el caso particular. El número de empresas que han requerido la normalización de sus pasivos pensionales desde el año 2003 a abril de 2022, se presentan en la siguiente tabla:

Tabla No. 89 Procesos Normalización

Vigencia	Conmutación	Constitución de Patrimonio Autónomo	Asunción por Tercero	Pago Único	Otros (*)	Total
2003	9	4	0	3	0	16
2004	11	3	0	7	0	21
2005	20	7	0	23	0	50
2006	14	3	1	5	0	23
2007	13	7	1	5	0	26
2008	14	1	6	2	1	24
2009	13	3	9	2	0	27
2010	5	1	2	0	0	8
2011	10	1	7	4	0	22
2012	7	1	4	0	0	12
2013	4	0	5	2	0	11

Vigencia	Comutación	Constitución de Patrimonio Autónomo	Asunción por Tercero	Pago Único	Otros (*)	Total
2014	11	3	3	0	0	17
2015	5	7	2	1	0	15
2016	7	1	2	2	0	12
2017	4	1	3	0	0	8
2018	10	1	0	1	0	12
2019	5	1	3	0	0	9
2020	4	1	0	1	0	6
2021	1	2	0	0	0	3
Abril -2022	4	0	1	1	0	5
TOTAL	170	48	49	59	1	328

(*) En 2008 la Federación Nacional del Café por sentencia SU1023, asume temporalmente pasivo pensional de la flota mercante gran colombiana. Fuente: Base de datos Ministerio de Trabajo a abril de 2022.

Para el caso de Colpensiones, dentro de los mecanismos establecidos para la normalización pensional, el Decreto 1260 del año 2000 presenta los aspectos relevantes para las conmutaciones. Colpensiones como Administradora del Régimen de Prima con Prestación Definida vienen adelantando el proceso de conmutación con varias entidades atendiendo las disposiciones normativas.

Durante el período de análisis del informe, 20 entidades han solicitado estudios de conmutación pensional, que corresponden a 256 personas por un monto aproximado de \$ 81.628 millones de pesos. De estos casos durante el periodo en referencia se finalizó un proceso de conmutación con 5 entidades por \$3.919 millones de pesos.

2.4.1.5 Fondo de pensiones públicas del nivel nacional- FOPEP. El Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al hoy Ministerio del Trabajo cuyos recursos se administrarán mediante encargo fiduciario. El 27 de noviembre de 2019, se suscribió el contrato de Encargo Fiduciario No. 483, entre el Ministerio de Trabajo y el Consorcio FOPEP 2019 con el objeto de administrar los recursos del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional con un término de duración de 32 meses.

Es de resaltar que en la actualidad el FOPEP paga las pensiones de 42 Entidades Liquidadas y/o Fondos y cuenta con un total de 302.389 pensionados, de los cuales, el 71% son de Cajanal. El 65,4% de los pensionados de FOPEP son mujeres y el 34,6% hombres.

A través de la expedición de los Decretos 1627 y 1859 de 2021 se dictaron las reglas para la asunción de la función pensional y la administración de la nómina de pensionados por parte de la UGPP de los liquidados INDERENA e IDEMA, y el pago de dichas nóminas a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP. De los dos fondos liquidados ingresaron a FOPEP un total de 3.016 pensionados cuyo valor de nómina anual asciende a 61.835 millones de pesos.

A la fecha quedan pendientes por ingresar a la nómina de FOPEP, tan solo dos Fondos Liquidado los cuales se encuentran en proceso de traslado (IFI Concesiones Salinas y FRONPRENOR).

Entre los objetivo y funciones del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional -FOPEP se encuentra el sustituir el pago de las pensiones reconocidas por:

- La Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal EICE liquidada)

- Los fondos, cajas y entidades insolventes del orden nacional.
- A los ministerios y establecimientos públicos que tengan a su cargo el pago directo de pensiones legales, con aportes de la Nación.
- Tomar las medidas necesarias para que se dé cabal cumplimiento al pago de la mesada pensional.
- Llevar los registros contables y estadísticos necesarios, garantizar un estricto control del uso de los recursos y constituir una base de datos del personal afiliado.
- Velar por que la Nación cumpla en forma oportuna con los aportes que le correspondan.
- Velar por que todas las entidades sustituidas en el pago de pensiones cumplan oportunamente con las transferencias.
- Velar por que se actualicen periódicamente las cuantías de los pasivos del Fondo de Pensiones Públicas

Reconocimiento Pensional y Pago de Nómina de Pensionados. El reconocimiento pensional y la administración de la nómina se encuentra a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales - UGPP, en virtud del artículo 156 de la Ley 1151 de 2007. El Artículo 2.2.10.4.3 del Decreto 1833 de 2016, modificado por el artículo 1 del Decreto 058 del 17 de enero de 2018, indica que el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional estará constituido por los siguientes recursos:

- Los aportes de la Nación.
- Las reservas pensionales de las cajas, fondos o entidades de previsión del orden nacional sustituidas por el Fondo en el pago de pensiones en los términos del presente Decreto, las cuales deberán trasladarse al Fondo antes de la citada sustitución.
- Las reservas pensionales de las demás entidades del orden nacional de que trata el artículo 2.2.10.4.2. numeral 5 del presente Decreto, que tengan a su cargo el pago de pensiones.
- Las sumas presupuestadas para pagos de pensiones por parte de las entidades a quienes sustituya el Fondo, a partir de la fecha de dicha sustitución.
- Las sumas del presupuesto nacional que le sean transferidas para el cumplimiento de lo previsto en el numeral 6 del artículo 2.2.10.4.2. del presente Decreto.
- Las cuotas partes que le correspondan a las distintas entidades para efectos del pago de pensiones ya reconocidas.

Tabla 90. Presupuesto FOPEP vigencia 2022

Rubro	Rec	Sit	Descripción	Apr. Inicial	Apr. Vigente
A-03-04-02-038	11	SSF	Superintendencia de Valores	\$ 212.044.000,00	\$ 212.044.000,00
A-03-04-02-039	10	CSF	Cajanal	\$ 169.104.307.329,00	\$ 169.104.307.329,00
A-03-04-02-039	11	CSF	Cajanal	\$ 7.822.918.600.671,00	\$ 7.822.918.600.671,00
A-03-04-02-040	16	CSF	Carbocol	\$ 3.545.036.000,00	\$ 3.545.036.000,00
A-03-04-02-041	11	CSF	Caja De Crédito Agrario Industrial Y Minero	\$ 266.758.074.000,00	\$ 266.758.074.000,00
A-03-04-02-043	16	SSF	Superindustria Y Comercio	\$ 425.600.000,00	\$ 425.600.000,00
A-03-04-02-044	16	SSF	SuperSociedades	\$ 12.476.385.000,00	\$ 12.476.385.000,00
A-03-04-02-045	16	CSF	Cvc - Epsa	\$ 27.355.208.000,00	\$ 27.355.208.000,00
A-03-04-02-046	11	CSF	Empresa Puertos de Colombia	\$ 773.698.887.000,00	\$ 773.698.887.000,00
A-03-04-02-047	16	CSF	Caminos Vecinales	\$ 159.000.000,00	\$ 159.000.000,00
A-03-04-02-048	10	CSF	Minercol Ltda.	\$ 5.008.659.000,00	\$ 5.008.659.000,00
A-03-04-02-049	10	CSF	Incora	\$ 62.472.098.000,00	\$ 62.472.098.000,00
A-03-04-02-050	10	CSF	Inurbe	\$ 362.723.000,00	\$ 362.723.000,00
A-03-04-02-051	11	CSF	ISS	\$ 501.383.465.000,00	\$ 501.383.465.000,00
A-03-04-02-052	10	CSF	Focine	\$ 194.303.000,00	\$ 194.303.000,00
A-03-04-02-053	10	CSF	Audiovisuales	\$ 225.342.000,00	\$ 225.342.000,00
A-03-04-02-053	16	CSF	Audiovisuales	\$ 494.566.000,00	\$ 494.566.000,00
A-03-04-02-054	10	CSF	Caprecom	\$ 22.935.301.000,00	\$ 22.935.301.000,00
A-03-04-02-055	10	CSF	Adpostal	\$ 100.185.686.000,00	\$ 100.185.686.000,00

Rubro	Rec	Sit	Descripción	Apr. Inicial	Apr. Vigente
A-03-04-02-056	10	CSF	Inravisión	\$ 5.802.666.000,00	\$ 5.802.666.000,00
A-03-04-02-056	16	CSF	Inravisión	\$ 53.684.682.000,00	\$ 53.684.682.000,00
A-03-04-02-057	10	CSF	Ministerio De Tecnologías Y Comunicaciones	\$ 13.861.297.000,00	\$ 13.861.297.000,00
A-03-04-02-058	16	CSF	Telecom	\$ 824.786.071.000,00	\$ 824.786.071.000,00
A-03-04-02-059	16	CSF	Teletolima	\$ 2.087.434.000,00	\$ 2.087.434.000,00
A-03-04-02-060	16	CSF	Telehuila	\$ 28.710.000,00	\$ 28.710.000,00
A-03-04-02-061	10	CSF	Telenariño	\$ 808.849.000,00	\$ 808.849.000,00
A-03-04-02-061	16	CSF	Telenariño	\$ 2.663.499.000,00	\$ 2.663.499.000,00
A-03-04-02-062	16	CSF	Telecartagena (De Pensiones)	\$ 9.571.228.000,00	\$ 9.571.228.000,00
A-03-04-02-063	16	CSF	Telesantamarta (De Pensiones)	\$ 698.885.000,00	\$ 698.885.000,00
A-03-04-02-064	10	CSF	Telearmenia	\$ 16.321.000,00	\$ 16.321.000,00
A-03-04-02-064	16	CSF	Telearmenia	\$ 218.509.000,00	\$ 218.509.000,00
A-03-04-02-065	10	CSF	Telecalarca	\$ 7.283.000,00	\$ 7.283.000,00
A-03-04-02-065	16	CSF	Telecalarca	\$ 533.000,00	\$ 533.000,00
A-03-04-02-066	10	CSF	Inat	\$ 1.284.109.000,00	\$ 1.284.109.000,00
A-03-04-02-067	10	CSF	Zonas Francas	\$ 1.798.654.000,00	\$ 1.798.654.000,00
A-03-04-02-068	10	CSF	Corporación Financiera del Transporte	\$ 5.211.940.000,00	\$ 5.211.940.000,00
A-03-04-02-069	10	CSF	Corporación Nacional del Turismo	\$ 4.209.223.000,00	\$ 4.209.223.000,00
A-03-04-02-070	11	SSF	Capresub	\$ 29.470.638.000,00	\$ 29.470.638.000,00
A-03-04-02-071	10	CSF	Inea	\$ 802.591.000,00	\$ 802.591.000,00
A-03-04-02-072	10	CSF	Intra	\$ 525.572.000,00	\$ 525.572.000,00
A-03-04-02-073	10	CSF	Invias	\$ 2.822.364.000,00	\$ 2.822.364.000,00
A-03-04-02-074	11	CSF	Positiva S.A.	\$ 324.687.679.000,00	\$ 324.687.679.000,00
A-03-04-02-075	10	CSF	Corelca S.A.E.S. P	\$ 80.609.000,00	\$ 80.609.000,00
A-03-04-02-076	10	CSF	Prosocial	\$ 586.159.000,00	\$ 586.159.000,00
A-03-04-02-088	10	CSF	Ministerio De Obras Públicas Y Transporte Mopt	\$ 2.630.486.000,00	\$ 2.630.486.000,00
A-03-04-02-090	10	CSF	Álcalis de Colombia Limitada	\$ 41.047.426.000,00	\$ 41.047.426.000,00
A-03-04-02-092	10	CSF	INDERENA	\$ 16.524.956.627,00	\$ 16.524.956.627,00
A-03-04-02-092	11	CSF	INDERENA	\$ 3.560.833.054,00	\$ 3.560.833.054,00
A-03-04-02-093	10	CSF	IDEMA	\$ 43.898.573,38	\$ 43.898.573.381,00
A-03-04-02-093	11	CSF	IDEMA	\$ 13.393.720.251,00	\$ 13.393.720.251,00
Total				\$ 11.132.832.110.505,40	\$ 11.176.686.785.313,00

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

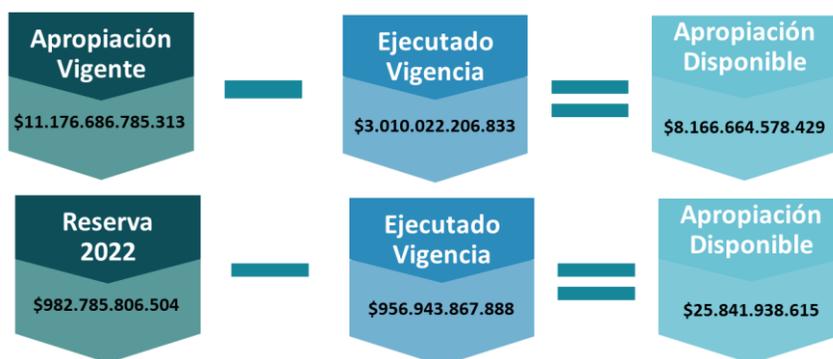
Tabla 91. Fondos que paga FOPEP

N°	Entidad	Decreto Función Pensional	Fecha paso UGPP	Fecha Paso FOPEP	Mesadas pens. a cargo de:
1	Cajanal	4269 de 2011 y 1222 de 2013	08/11/2011	01/09/1995	UGPP
2	Foncolpuertos	Ley 4107/2011 y D. 1194/2012	01/12/2011	01/12/1998	UGPP
3	Superfinanciera	3116 de 1997 FOPEP	NO	01/04/1998	Superfinanciera
4	SuperSociedades	3116 de 1997 FOPEP	NO	02/04/1998	SuperSociedades
5	Superindustria y Comercio	3116 de 1997 FOPEP	NO	03/04/1998	Superindustria y Comercio
6	CVC	1151 de 1997 FOPEP	NO	01/01/1998	Corp. Valle del cauca
7	Caja Agraria	2842 de 2013	15/12/2013	01/05/2002	UGPP
8	Carbocol	1295 de 2013	21/06/2013	01/06/2005	UGPP
9	Caminos vecinales	1292 de 2013	21/06/2013	01/11/2006	UGPP
10	Minercol	2011 de 2012	31/05/2013	01/06/2007	UGPP
11	Incora	2796 de 2013	30/11/2013	01/01/2008	UGPP
12	Focine	2011 de 2012	31/05/2013	01/06/2013	UGPP
13	Inurbe	3571 de 2011	31/05/2013	01/06/2013	UGPP
14	Audiovisuales	2843 de 2013	31/08/2013	01/09/2013	UGPP
15	Inravisión	823 de 2014	31/10/2013	01/11/2013	UGPP
16	Adpostal	823 de 2014	31/10/2013	01/11/2013	UGPP
17	ISS patrón	2013 de 2012 y 3000 de 2013	28/02/2014	01/03/2014	UGPP

N°	Entidad	Decreto Función Pensional	Fecha paso UGPP	Fecha Paso FOPEP	Mesadas pens. a cargo de:
18	Mintic	2799 de 2013	31/03/2014	01/04/2014	UGPP
19	Inea	822 de 2014	30/04/2014	01/05/2014	UGPP
20	Inat	885 de 2014	31/05/2014	01/06/2014	UGPP
21	Capresub	1212 de 2014	01/07/2014	01/07/2014	UGPP
22	Caprecom – empleador	2252 de 2014	30/09/2014	01/10/2014	UGPP
23	Invias	2350 de 2014	29/12/2014	01/01/2015	UGPP
24	Telehuila, Telecartagena,	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	01/04/2015	UGPP
28	Telesantamarta, Telearmenia, Telecalarca				
29	Teletolima y Telenariño	1389 de 2013 y 2408 de 2014	30/04/2015	01/05/2015	UGPP
30					
31	Telecom	1389 de 2013 y 2090 de 2015	31/05/2015	01/06/2015	UGPP
32	Corp. Nal de Turismo	1299 de 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
33	Corp. Financ. Transporte	1290 de 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
34	ISS ARL- Positiva	1437 de 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
35	Zonas francas	678 de 2016	01/05/2016	01/05/2016	UGPP
36	Corelca	130 de 2014	01/02/2014	01/07/2017	UGPP
37	Prosocial	1405 de 2017	31/08/2017	01/09/2017	UGPP
38	Ministerio de Obras Públicas y Transporte - MOPT	2281 de 2019	18/12/2019	01/01/2020	UGPP
39	Instituto Nacional de Transporte y Tránsito – INTRA	2282 de 2019	18/12/2019	01/01/2020	UGPP
40	Álcalis	1623 de 2020	30/12/2020	01/01/2021	UGPP
41	Instituto Nacional de los Recursos Naturales Renovables y del Ambiente – INDERENA	1627 de 2021	30/11/2021	01/12/2021	UGPP
42	Instituto de Mercadeo Agropecuario - IDEMA	1859 de 2021	31/12/2021	01/01/2022	UGPP

Fuente Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

Gráfica 36. Ejecución presupuestal FOPEP a mayo de 2022



Fuente Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

2.4.1.6 Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones.

2.4.1.6.1 Afiliados a Pensiones. Para junio de 2022, Colpensiones contaba con 6.780.946 afiliados, de los cuales el 77,01% se encontraba en el sector privado, el 5,23% en el sector público y el restante 17,76 % eran independientes. A continuación, se muestra el detalle de la evolución de los afiliados a Colpensiones desde julio de 2021 a junio de 2022:

Tabla 92. Información Estadística de Afiliados – Colpensiones (Julio 2021 – diciembre 2021)

	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21
(+) Total afiliados mes anterior	6.803.853	6.802.035	6.807.198	6.804.963	6.789.026	6.785.290
(+) Nuevos afiliados en el mes	8.958	14.990	9.895	11.232	9.948	5.421
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	6.599	7.171	7.570	7.964	7.230	7.056
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	361	112	201	116	101	135
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	7.829	4.230	4.863	6.609	4.203	1.165
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	9.185	12.656	14.636	28.408	16.610	13.741
TOTAL, afiliados al cierre del mes	6.802.035	6.807.198	6.804.963	6.789.026	6.785.290	6.782.726
Afiliados cotizantes al cierre del mes	2.603.610	2.615.433	2.686.097	2.597.532	2.711.423	2.699.671
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	4.198.425	4.191.765	4.118.866	4.191.494	4.073.867	4.083.055

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Tabla 93. Información Estadística de Afiliados – Colpensiones (enero 2022 – marzo 2022)

Concepto	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22
(+) Total afiliados mes anterior	6.782.726	6.783.731	6.784.319	6.782.383
(+) Nuevos afiliados en el mes	12.631	11.184	11.165	8.115
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	6.295	7.843	7.723	9.492
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	103	109	120	204
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	2.694	5.724	2.564	4.285
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	15.124	12.606	18.140	17.948
TOTAL, afiliados al cierre del mes	6.783.731	6.784.319	6.782.383	6.777.553
Afiliados cotizantes al cierre del mes	2.198.909	2.547.515	2.703.288	2.579.813
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	4.584.822	4.236.804	4.079.095	4.197.740

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Hay que mencionar que Colpensiones continua con el plan de acción con el objetivo de depurar y actualizar las bases de datos de afiliados de la entidad. Por lo anterior, se ha procedió con la actualización correspondiente y al cierre del mes de junio 2022 se reportaron un total de 6.780.946 afiliados a la Superintendencia Financiera de Colombia y al Ministerio de Salud y Protección Social.

2.4.1.6.2 Pensionados. Para junio de 2022, al número total de pensionados ascendió a 1.532.729, de los cuales el 71.48 % corresponde al riesgo de vejez (1.095.570), el 23.48% al riesgo de sobrevivientes (359.830) y el 5.05 % al riesgo de invalidez (77.329). A continuación, se presenta el detalle de la información de los pensionados:

Tabla 94. Información Estadística de Pensionados – Colpensiones (junio 2021 - marzo 2022)

CONCEPTO	Invalidez	Vejez	Sobrevivencia	Total
Pensiones al cierre del mes junio/21	75.748	1.046.035	338.800	1.460.583
Pensiones reconocidas julio/20-abril/22	5.959	81.868	10.647	98.474
Pensionados fallecidos julio/20-abril/22	4.378	32.333		36711
Pensiones de sustitución reconocidas julio/21-abril/22			23.383	23.383
Pensiones de sobrevivientes que cesaron julio/21-abril/22			13.000	13.000
Pensiones al cierre del mes abril/22	77.329	1.095.570	359.830	1.532.729

Fuente: Base de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Si bien, la distribución de los pensionados entre riesgos no ha variado mucho, el aumento neto en personas entre junio de 2021 y junio de 2022 fue de 72.146 pensionados.

2.4.1.6.3 Programa de Subsidio al aporte para pensión PSAP – BEPS. Colpensiones como administradora del programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, y que a partir de la entrada en vigencia del decreto 387 de 2018, podrá ampliar la cobertura de este programa mediante la vinculación de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del PSAP quienes podrán manifestar su voluntad y solicitar el traslado del Subsidio de Aporte para Pensión otorgado por el Fondo de Solidaridad Pensional a BEPS junto con los aportes realizados por el interesado durante el tiempo que fue beneficiario del subsidio al aporte, siempre y cuando los recursos no se hayan devuelto al citado Fondo en cumplimiento de lo previsto en el artículo 29 de la Ley 100 de 1993, ni se haya otorgado y pagado la indemnización sustitutiva.

Las condiciones para el traslado del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional de las personas que son beneficiarias del PSAP y no han cumplido los requisitos para pensión, ni tienen la probabilidad de cumplirlos, o para personas que fueron beneficiarias del programa y no son afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones, de los siguientes grupos poblacionales:

- Trabajadores independientes del sector rural y urbano.
- Trabajadores en discapacidad.
- Madres comunitarias o sustitutas.
- Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6.
- Personas cesantes (desocupadas).

El porcentaje del Subsidio de Aporte para Pensión que se trasladará a BEPS de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del Subsidio al Aporte para Pensión y decidan voluntariamente vincularse a BEPS, se les autoriza el traslado del 100% del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional y que ha sido transferido a la administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, para que éste se asuma como parte del ahorro en BEPS.

En ese sentido, en el periodo comprendido entre Julio de 2021 y junio 2022 se han trasladado de PSAP al programa BEPS un total de 690 personas.

2.4.1.6.4 Procesos de normalización pensional. Dentro de los mecanismos establecidos para la normalización pensional, el Decreto 1260 del año 2000 presenta los aspectos relevantes para las conmutaciones. Colpensiones como Administradora del Régimen de Prima con Prestación Definida vienen adelantando el proceso de conmutación con varias entidades atendiendo las disposiciones normativas.

Durante el período de análisis del informe, 27 entidades han solicitado estudios de conmutación pensional, que corresponden a 970 personas por un monto aproximado de \$181.227 millones de pesos. De estos casos durante el periodo en referencia se finalizó un proceso de conmutación con 5 entidades por \$3.919 millones de pesos

2.4.1.6.5 Solicitudes de prestaciones económicas. Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta el 30 de junio de 2022, la entidad ha atendido un total de 3.448.826 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (10,1%) corresponden a la represa entregada por el ISS y 3.101.818 (89,9%) al día a día de Colpensiones.

Lo anterior significa, como se muestra en el siguiente cuadro, un avance del 99,91% a junio de 2022. A su vez, el avance para las solicitudes de día a día se encuentra en el 99,90%; mientras que la represa del ISS fue atendida en su totalidad en el 2014.

Tabla 95. Resumen general del estado de avance de las solicitudes de reconocimiento

	Radicadas	Decididas	Pendientes		% avance
			En tiempo	Vencidas	
Represa ISS	347.008	347.008	0	0	100,0%
Día a día	3.155.057	3.101.818	50.240	*2.999	99,9%
Total	3.502.065	3.448.826	50.240	2.999	99,91%

Fuente: Colpensiones. Vicepresidencia de Planeación y TIC

* Los 2.999 casos vencidos obedecen a que aún no habían sido entregados para su decisión o requerían la atención de un trámite interno o externo para su decisión de fondo.

Este avance en las decisiones se ha logrado a través de implementación de estrategias para el mejoramiento en infraestructura, tecnología, procesos y al proceso de fortalecimiento de la entidad.

2.4.1.6.6 Estado de solicitudes de corrección de historial laboral. Al cierre del 30 de junio de 2022, Colpensiones ha recibido un total 5.129.913 solicitudes de corrección de historia laboral. Por su parte, la entidad ha resuelto un total 5.095.728 solicitudes, y tiene pendientes 34.185 solicitudes, lo cual muestra un avance acumulado del 99,33%.

Vale la pena aclarar que los datos reportados consolidan toda la gestión que Colpensiones ha realizado en materia de corrección de historia laboral desde el inicio de la operación hasta el 30 de Junio de 2022, y allí se incluyen las 197.927 solicitudes de corrección de historia laboral no resueltas por el ISS, a las cuales se les dio cumplimiento en diciembre de 2013, así como la corrección de 223.239 historias laborales asociadas a los trámites de reconocimiento heredados del ISS, proceso que terminó en el mes de julio de 2014.

A continuación, se presenta el resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral, clasificadas por los trámites recibidos por el ISS y los radicados en Colpensiones, indicando las solicitudes atendidas y las pendientes por resolver.

Tabla 96. Resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral

	Recibidos	Resueltas	Pendientes	% de avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100,00%
Colpensiones	4.708.747	4.674.562	34.185	99,27%
Total	5.129.913	5.095.728	34.185*	99,33%

Fuente: Dirección de Historia Laboral

*Pendientes líneas Corte Constitucional.

Se observa un incremento de trámites pendientes en comparación con el resultado de junio de 2021 (29.074), originado por el aumento en el promedio de la radicación mensual de 10.502 casos al comparar los periodos julio 2020-junio 2021, con julio 2021- junio 2022; en ese sentido, se han

establecido varias estrategias como la implementación de horas extras, apoyos entre líneas de trabajo y ajustes a procesos de corrección masiva.

2.4.1.7 Convenios de Seguridad Social en Materia Pensional. Colombia consciente de los procesos de globalización y de los diferentes movimientos de integración regional que conllevan a una mayor movilidad de personas entre Estados, determina la importancia de contar con instrumentos de cooperación internacional que garanticen la protección social de los trabajadores. En consecuencia, ha suscrito Convenios y/o Acuerdos de Seguridad Social en el tema pensional, con el Reino de España, la República Chile, la República de Argentina, la República Oriental de Uruguay, la República del Ecuador, y con la República de Perú, pendiente de aplicación.

En 2021 se aprobó la Ley 2103 del 15 de julio de 2021, mediante la cual se adopta el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, que permite la ampliación de los mecanismos de protección social para los colombianos que han laborado, se encuentran laborando o se trasladan a alguno de los 15 países que ratificaron el Convenio y que hacen parte de los 4,7* millones de colombianos que se estiman reside actualmente en el exterior, cifra que representa el 10% de la población total. (* Estimación Ministerio de Relaciones Exteriores). No obstante, para poder dar plena aplicación al Convenio Multilateral, es pertinente que la Corte Constitucional, expida el respectivo concepto.

Estos Instrumentos, benefician mutuamente a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con los cuales se suscribieron los acuerdos, toda vez que permiten reconocer los tiempos cotizados para pensión en sus respectivos países. De igual forma, facilitan el desplazamiento temporal de trabajadores dependientes e independientes entre países con los cuales se tiene Convenio vigente, permitiéndoles trabajar en el otro Estado sin tener que afiliarse al sistema pensional.

En Colombia los Convenios o Acuerdos suscritos aplican a la legislación relativa a las prestaciones económicas dispuestas en el Sistema General de Pensiones (Régimen de Prima Media con Prestación Definida y Ahorro Individual con Solidaridad), en cuanto a vejez, invalidez y sobrevivientes de origen común.

Solicitudes de Prestaciones Pensionales en aplicación de los Convenios. En consideración con los Convenios de Seguridad Social suscrito con el Reino de España; la República de Chile, la República de Ecuador, la República de Argentina y República Oriental del Uruguay, este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022, se registra 986 nuevas solicitudes:

Tabla 97. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con España, Uruguay y Chile

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total	Convenio		Total
	España	Colombia		Uruguay	Colombia		Chile	Colombia	
Invalidez	166	1	167	0	0	0	0	3	3
Sobrevivencia	42	11	53	0	0	0	0	2	2
Tiempos	181	0	181	3	0	3	1	1	2
Vejez	337	176	513	1	1	2	3	7	10
Total, Expedientes	726	188	914	4	1	5	4	13	17
Total, Expedientes			936						

Fuente: Ministerio del Trabajo. Base de Datos Pensinter Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

Tabla 98. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con Ecuador y Argentina

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total
	Argentina	Colombia		Ecuador	Colombia	
Invalidez	0	0	0	1	0	1
Sobrevivencia	0	0	0	0	0	0
Tiempos	14	1	15	2	0	2
Vejez	7	2	9	11	12	23
Total, Expedientes	21	3	24	14	12	26
Total, Expedientes			50			

Fuente: Ministerio del Trabajo. Base de Datos Pensinter Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

Solicitudes de Desplazamiento Temporal de Trabajadores en aplicación de los Convenios. Los Convenios permiten el desplazamiento temporal de los trabajadores entre los Estados firmantes, aceptando que las personas continúen sometidas a la legislación del país que lo envía al otro Estado. En tal sentido el siguiente es el registro de los desplazamientos autorizados durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de abril de 2022:

Tabla 99. Tramites Certificados de Desplazamiento Convenios Reino de España, Chile, Uruguay, Ecuador, Argentina y Colombia

Desplazamientos	España-Colombia	Colombia-España	Chile-Colombia	Colombia-Chile	Colombia-Ecuador	Colombia-Uruguay	Colombia-Argentina
Solicitudes	264	114	0	3	1	6	7
Total, por Convenio	378			3	1	6	7
Total, Desplazamientos	395						

Fuente: Ministerio del Trabajo. Base de Datos Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

Es importante señalar que el Ministerio, siempre ha estado dispuesto a dialogar y negociar este tipo de convenios, siempre enfocando sus esfuerzos en garantizar los beneficios que en materia de Seguridad Social Pensional, protejan a los trabajadores migrantes y a sus familias, en el marco de la legislación vigente.

En tal sentido, se tiene previsto durante el segundo semestre de 2022 la firma oficial del Convenio de Seguridad Social entre Colombia y Canadá el cual posteriormente será presentado ante el Congreso para su respectiva ratificación. De igual manera, se mantendrán las negociaciones de los Convenios con Francia e Italia, los cuales ya se encuentran en proceso de trámite.

Así mismo, se encuentra en proceso de aprobación el Reglamento de la Decisión 583 de la Comunidad Andina de Naciones, por parte del Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual reúne a los países de Colombia, Bolivia, Ecuador y Perú, a través del cual se pretende garantizar la igualdad de trato de los trabajadores andinos con independencia de la nacionalidad cuando trabajen en un país diferente al suyo.

Estrategias de fortalecimiento y ampliación de la cobertura del Sistema de Protección a la Vejez: En desarrollo de las funciones asignadas al Ministerio del Trabajo y en virtud de su compromiso de promover el bienestar económico y social y de los trabajadores y de los adultos mayores en materia de protección integral a la vejez, la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones adelanta las acciones

que contribuyan a ampliar la cobertura del Sistema General de Pensiones en todo el territorio nacional para asegurar una mejor calidad de vida a los colombianos al final de su etapa productiva. Es por esta razón que, en 2021, en el marco de los Convenios de Cooperación 595 de 2021 y 490 de 2022 suscritos con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-, la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones con la asesoría técnica de dicho Organismo y trabajo mancomunado, adelantó las siguientes actividades:

Cartilla Virtual de Pensiones: Preocupado por la percepción que tienen los jóvenes sobre el sistema de seguridad social y en especial en lo que se refiere al sistema pensional, el Ministerio del Trabajo evidenció la necesidad de sensibilizar a este segmento poblacional, sobre la importancia del ahorro para la vejez, haciendo uso de herramientas tecnológicas que hoy en día hacen parte de su vida cotidiana.

Es así, como a través de un trabajo articulado con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS- durante el segundo semestre de 2021, se elaboró una Cartilla Virtual en Pensiones a través de la cual, los jóvenes y la ciudadanía en general, tienen la posibilidad de aclarar de forma dinámica, sencilla y amena, toda sus inquietudes respecto a los mecanismos de acceso al sistema de protección a la vejez y a los subsidios que existen para la población no cubierta por el Sistema General de Pensiones. Además, pueden conocer a través de esta cartilla, los beneficios que en materia pensional pueden obtener los trabajadores dependientes e independientes, que se trasladen a trabajar a otros países, gracias a los Convenios de seguridad social suscritos por Colombia con otros países.

Con el propósito de promover la consulta de la cartilla al interior de las dependencias que hacen parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y en los territorios de su jurisdicción, la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones con el apoyo de la OISS, entre mayo y junio de 2022, realizaron siete (7) capacitaciones virtuales a las que asistieron cerca de 320 funcionarios de las seis Direcciones Territoriales y de nivel Central. En estas jornadas se dio a conocer el contenido de la Cartilla Virtual de Pensiones y se aclararon las dudas al respecto. Esta cartilla se encuentra publicada en la página web del Ministerio del Trabajo y puede ser consultada por la ciudadanía a través de la ruta: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/pensiones/cartilla-preguntas-frecuentes-sistema-general-de-pensiones>. Adicionalmente, durante el primer semestre de 2022, como complemento de la Cartilla Virtual de Pensiones con el apoyo de la OISS, se elaboraron un total de cuatro (4) videos y ocho (8) infografías, cuyo contenido hace referencia a los temas a cargo de la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones:

Tabla 100. Tramites Certificados de Desplazamiento Convenios Reino de España, Chile, Uruguay, Ecuador,

No.	Tema	Video	Infografía
1	Piso de Protección social	1	0
2	Formalización Laboral	1	1
3	Atención y Trámite de solicitudes de Desplazamiento Temporal	1	1
4	Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social -CMISS-	1	0
5	Convenios Internacionales de Seguridad Social	0	1
6	Temas a cargo de la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones	0	1
7	Sistema General de Pensiones	0	1
8	Programa Ex madres Comunitarias y Sustitutas	0	1
10	Atención de Solicitudes de Convenios Internacionales de Seguridad Social	0	2
Total		4	8

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

Atención de solicitudes Convenio con España: En virtud de convenio 595 suscrito con la OISS en 2021, se conformó un equipo técnico para fortalecer la capacidad institucional y líneas de atención del Ministerio del Trabajo a través de esquemas de colaboración, respaldo y refuerzo de los equipos de gestión, que permitió finalizar de forma efectiva **3.370** trámites que debido a las restricciones adoptadas durante la pandemia se encontraban represados.

Propuesta de modificación al Acuerdo Administrativo Convenio con España: Se establecieron conversaciones con el Ministerio del Trabajo de España que permitieron que Colombia presentara una propuesta de modificación al Acuerdo Administrativo para la aplicación del convenio de Seguridad Social, con la finalidad de que los formularios acordados se trasladen por medios electrónicos, informáticos o telemáticos y que los mismos tenga plena validez jurídica, y poder así superar las dificultades de demora y extravío de solicitudes, mejorando los tiempos de respuesta e intercambio de información.

Sensibilización Aportes al Sistema de Seguridad Social.: Durante el primer semestre de 2022, a través de la OISS se desarrolló una agenda de cuatro (4) conversatorios con el propósito de sensibilizar y generar cultura entre los jóvenes universitarios sobre la importancia de articular el emprendimiento con la formalización laboral como mecanismo para brindarles garantías y condiciones propicias para el crecimiento, sostenibilidad de sus negocios y su integración a las cadenas de valor de sistema económico colombiano. Así mismo, se llevaron a cabo cuatro (4) conversatorios dirigidos a sectores informales de la economía, con el fin de crear conciencia sobre la importancia de aportar al Sistema de Seguridad Social, haciendo énfasis en los beneficios que se obtienen, al cotizar al Sistema General de Pensiones.

Entre mayo y julio de 2022 se llevaron a cabo en total ocho (8) jornadas de capacitación en las ciudades de Villavicencio, Cartagena, Tunja y Pasto, a las que asistieron un total de 582 personas ente ellas estudiantes universitarios, jóvenes emprendedores y trabajadores del sector informal. En estas jornadas se contó con el apoyo de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, funcionarios de la Red Nacional de Formalización Laboral y la participación de las Universidades Cooperativa, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia entre otras y la temática desarrollada en cada una de las jornadas se centró en los Beneficios que ofrece el Sistema General de Seguridad Social en la Formalización Laboral y Socialización del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

Tabla 101. Ciudades y participantes en los talleres.

No.	Fecha	Ciudad	Asistentes
1	18/05/2022	Villavicencio	137
2	18/05/2022	Villavicencio	75
3	24/05/2022	Cartagena	62
4	24/05/2022	Cartagena	40
5	9/06/2022	Pasto	83
6	9/06/2022	Pasto	107
7	5/07/2022	Tunja	31
8	5/07/2022	Tunja	47
Total			582

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Intervención y Estandarización de Procesos Convenios Internacionales: Con el fin de lograr una mejora en la productividad, oportunidad y calidad de la atención del servicio prestado por el Ministerio del Trabajo en su calidad de Autoridad Competente y Organismo de Enlace para el desarrollo y aplicación de los Convenios de seguridad social suscritos por Colombia, en el marco del desarrollo de los convenios Interadministrativos de Cooperación 595 de 2021 y 490 de 2022 firmados con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-, se elaboraron los siguientes documentos:

- Procedimiento de atención y trámite de solicitudes os convenios y/o acuerdos de seguridad social en materia pensional.
- Procedimiento para la Atención de Solicitudes de Desplazamiento Temporal de Trabajadores para Convenios y/o Acuerdos de Seguridad Social en Materia Pensional.
- Guía para la atención y trámite de solicitudes de los convenios y/o acuerdos de seguridad social en materia pensional entre las administradoras de pensiones y el Ministerio del Trabajo.

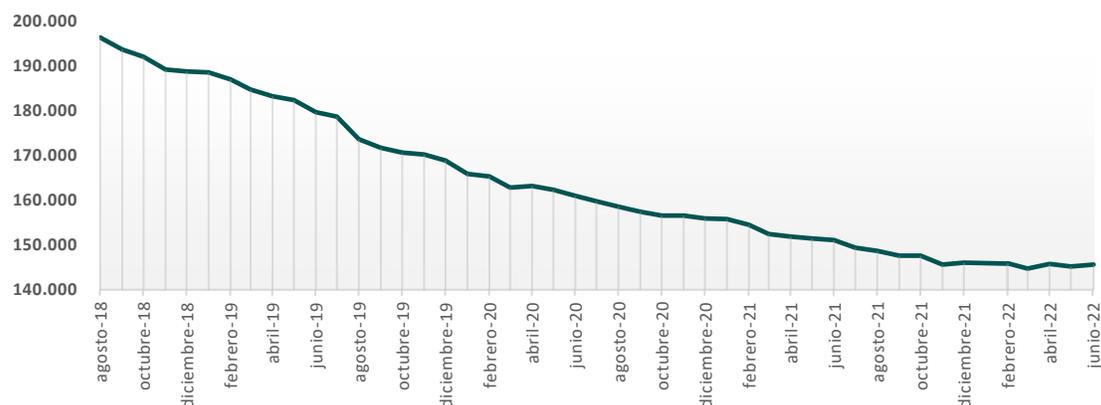
2.4.2 Otras prestaciones y Servicios Sociales Complementarios. Las políticas trazadas por el Gobierno Nacional con relación a los Servicios Sociales Complementarios, que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral, están orientadas a la protección de la población más vulnerable que al momento de finalizar su vida productiva no acumula recursos suficientes para acceder a una pensión. Las principales acciones desarrolladas se han orientado a la creación de mecanismos que faciliten el acceso al sistema general de pensiones, como es el caso del Subsidio al Aporte en Pensión el cual es financiado a través de la Subcuenta de Solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional y de otra parte, para aquellas personas que tienen una baja capacidad de ahorro se ha creado un mecanismo que permite la constitución de un ahorro para la vejez que es complementado con un incentivo equivalente al 20% del ahorro efectuado denominado Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y para aquellas personas en condición de pobreza y vulnerabilidad, la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional financia el Programa de Protección Social al Adulto Mayor -Colombia Mayor, hoy ejecutado por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, en cumplimiento del Decreto Legislativo 812 de 2020.

Finalmente, con la expedición del Decreto 1174 de agosto de 2020 se reglamentó el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 - Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” el cual definió la creación del Piso de Protección Social, el cual busca que aquellas personas que perciben ingresos mensuales por debajo de un salario mínimo y que actualmente no realizan un ahorro para su vejez, sus empleadores o contratantes deben realizar un aporte obligatorio del (15%) calculado sobre el ingreso mensual devengado, el cual se distribuirá un 14% en la cuenta de ahorro de BEPS y el 1% restante se destinará al pago del Seguro Inclusivo que ampara el trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas sobre el mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos BEPS.

2.4.2.1 Programa de subsidio al aporte para pensión (PSAP). En el marco del Sistema General de Pensiones, con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional- Subcuenta de Solidaridad, se desarrolla el Programa de Subsidio al Aporte para Pensión diseñado para brindar un subsidio a la cotización en pensión de trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, o personas con discapacidad. En términos generales la población objeto de este programa es aquella que no cuenta con los recursos suficientes para realizar la totalidad del aporte al Sistema General de Pensiones, por cuanto sus ingresos mensuales son inferiores al salario mínimo, este subsidio se encuentra condicionado a la realización del aporte mensual que el beneficiario debe realizar, el cual

varía entre el 5% y 30% de la cotización total al Régimen de Pensiones. Con corte al 30 de junio de 2022, el Programa cuenta con 145.616 beneficiarios activos distribuidos por grupo poblacional de la siguiente manera:

Gráfica 37. Beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión PSAP 2018 - junio 2022



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Tabla 102. Beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión PSAP por grupo poblacional

Grupo Poblacional	Beneficiarios Activos Junio- 2021	Beneficiarios Activos Junio- 2022
Concejales	0	548
Edil	4	7
Discapacitados	207	153
Madres Sustitutas	1.165	1.120
Madres Comunitarias		1
Trabajador Independiente Rural	4.942	4.229
Mayores de 40 años	8.572	16.397
Trabajador Independiente Urbano	138.233	123.161
Total	153.123	145.616

Fuente: Administrador Fiduciario Fiduagraria – Equidad junio de 2021 - 30 de junio de 2022

La población beneficiaria del programa a la fecha corresponde 56,54% a mujeres y 43,46% a hombres. De acuerdo con el lugar de residencia; con corte junio de 2022, el 96,54% se ubica en zonas urbanas y el 3,46% en áreas rurales respecto a junio de 2021, a la ubicación urbana o rural de lugar residencia de la población, no presenta ninguna variación.

Tomando como referente la composición de los beneficiarios por rango de edad se encuentra lo siguiente:

Tabla 103. Composición de los Beneficiarios por Rango de Edad.

Rango de edad	Beneficiarios junio 2021	Beneficiarios junio 2022	% Femenino	% Masculino
Entre 20 y 30	2	34	23,53%	76,47%
Entre 31 y 40	1025	363	57,85%	42,15%
Entre 41 y 50	27.650	20.187	69,96%	30,04%

Rango de edad	Beneficiarios junio 2021	Beneficiarios junio 2022	% Femenino	% Masculino
Entre 51 y 60	98.579	91.997	58,16%	41,84%
Entre 61 y 70	25.866	33.035	43,85%	56,15%
Total, General	153.122	145.616		

Fuente: Administrador Fiduciario Fiduagraria – Equidad junio de 2021 - 30 de junio de 2022

El Programa inicia su ejecución en marzo de 1995. En los últimos años el número de beneficiarios activos se ha ido disminuyendo gradualmente a pesar de estar orientado a que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso logren obtener una pensión de vejez. Ante esta situación y con el fin de superar las debilidades identificadas en el programa de Subsidio al Aporte para Pensión, el Gobierno Nacional incluyó en el Plan de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por Equidad” la necesidad de reglamentar las condiciones para el traslado entre el Sistema General de Pensiones y el Servicio Social Complementario de BEPS, y la forma como el Programa Subsidio Aporte a la Pensión se cerrará gradualmente, manteniendo una alternativa excepcional para quienes tengan una probabilidad real de obtener una pensión.

A partir del Decreto 387 de 2018 se definió que de forma excepcional la vinculación de la siguiente población:

- Las personas de 40 o más años pertenecientes a los niveles 1 y 2 del Sisbén de acuerdo con los puntajes que adopte el Ministerio del Trabajo que tengan como mínimo 650 semanas cotizadas al Sistema General de Pensiones.
- Ediles que no perciban ingresos superiores a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. El subsidio se concederá solamente por el periodo en el que ostenten la calidad de edil.
- Madres sustitutas, siempre que no sean afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones.

De otra parte, Colpensiones como administradora del programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, a partir de la entrada en vigencia del decreto 387 de 2018, podrá ampliar la cobertura de este programa mediante la vinculación de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del PSAP quienes podrán manifestar su voluntad y solicitar el traslado del Subsidio de Aporte para Pensión otorgado por el Fondo de Solidaridad Pensional a BEPS junto con los aportes realizados por el interesado durante el tiempo que fue beneficiario del subsidio al aporte, siempre y cuando los recursos no se hayan devuelto al citado Fondo en cumplimiento de lo previsto en el artículo 29 de la Ley 100 de 1993, ni se haya otorgado y pagado la indemnización sustitutiva.

Las condiciones para el traslado del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional de las personas que son beneficiarias del PSAP y no han cumplido los requisitos para pensión, ni tienen la probabilidad de cumplirlos, o para personas que fueron beneficiarias del programa y no son afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones, de los siguientes grupos poblacionales:

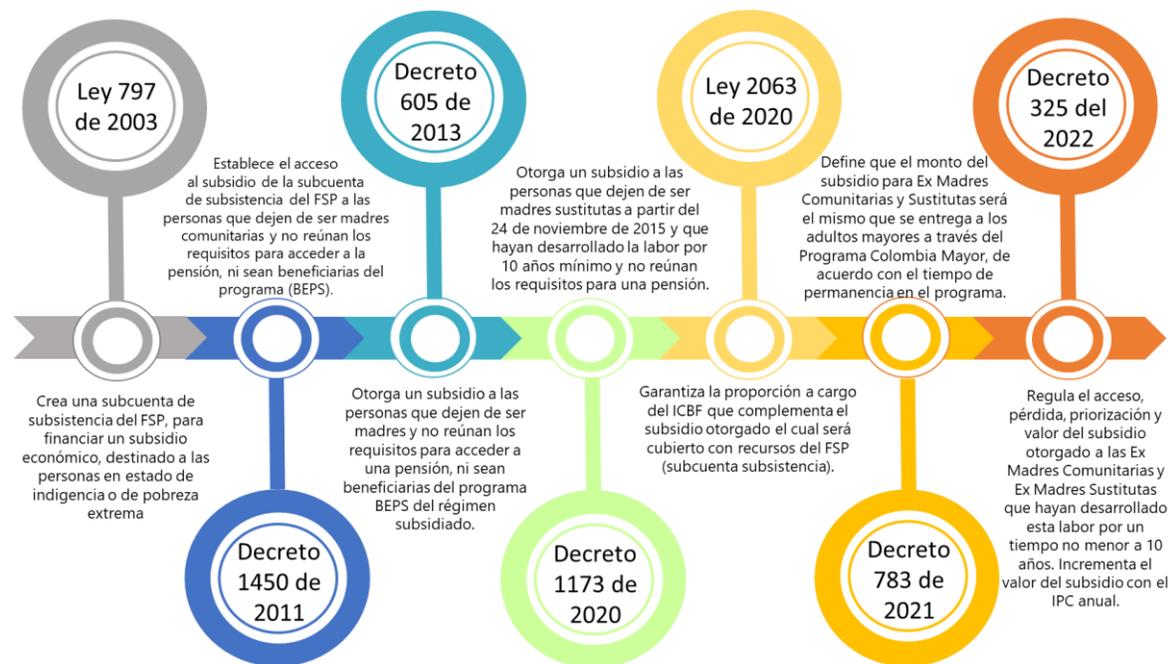
- Trabajadores independientes del sector rural y urbano.
- Trabajadores en discapacidad.
- Madres comunitarias o sustitutas.
- Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6.
- Personas cesantes (desocupadas).

El porcentaje del Subsidio de Aporte para Pensión que se trasladará a BEPS de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del Subsidio al Aporte para Pensión y decidan voluntariamente vincularse a BEPS, se les autoriza el traslado del 100% del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional y que ha sido transferido a la administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, para que éste se asuma como parte del ahorro en BEPS. En ese sentido, en el periodo comprendido entre diciembre de 2021 y junio de 2022 se han trasladado de PSAP al programa BEPS un total de 70 personas.

Actualmente para la afiliación al Programa se definió mediante Resolución No. 3143 del 27 de octubre del 2021 **los grupos del SISBEN IV del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión – PSAP**, las personas clasificadas en los grupos A, B y C, hasta el subgrupo C12 de la encuesta Sisbén Metodología IV podrán hacer el proceso de inscripción al Programa de Subsidio de Aporte para Pensión – PSAP.

2.4.2.2 Programa de Subsidio para la Protección en la Vejez de Exmadres Comunitarias y Exmadres Sustitutas que no pudieron acceder a una Pensión o un BEP Nacional.

Gráfica 38. Normatividad Programa de Exmadres Comunitarias y Exmadres Sustitutas



Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

El subsidio del programa orientado a Ex-Madres Comunitarias y Sustitutas se venía ejecutando como parte integral del programa de Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor, con ocasión de la expedición del Decreto 812 del 04 de junio de 2020, que en su Artículo 5, parágrafo 2 definió que "A partir de la entrada en vigor del presente Decreto Legislativo, el Programa de Protección Social al Adulto Mayor -Colombia Mayor-y la compensación del impuesto sobre las ventas -IVA serán ejecutados por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social. Los contratos de encargo

fiduciarios que hubiese suscrito el Ministerio del Trabajo para la operación del Programa de Protección Social al Adulto Mayor-Colombia Mayor y de la compensación del impuesto sobre las ventas -IVA que estén en ejecución podrán ser cedidos al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.", se requirió que el Ministerio del Trabajo procediera con el desarrollo de un nuevo proyecto de inversión que garantizara la continuidad de la ejecución de los programas de Subsidio a Ex-Madres Comunitarias y Sustitutas definido en el Artículo 164 de la Ley 1450 de 2011, reglamentado por el Decreto 605 de 2013 para el subsidio de Ex Madres Comunitarias, y lo reglamentado por Decreto 1173 del 26 de Agosto de 2020, que reglamentó el artículo 215 de la Ley 1955 de 2019 para el caso de Ex Madres Sustitutas. Este Programa se viene ejecutando con cargo a los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional Subcuenta de Subsistencia a través del nuevo Proyecto de inversión.

Es importante resaltar que el Ministerio del Trabajo ha realizado diferentes acciones a fin de atender este grupo poblacional que durante más de 10 años prestó sus servicios a la comunidad como madres comunitarias y sustitutas de ICBF, pero que hoy no tienen acceso a una pensión debido a que no realizaron aportes al Sistema General de Pensiones.

Para el año 2021 el Ministerio del Trabajo continuó ejecuto el Programa de subsidios a Ex Madres Comunitarias y Sustitutas, en el mes de Julio mediante el Decreto 783 de 2021 se modificó el artículo 2.2.14.3.5 y artículo 2.2.14.6.5 del Decreto 1833 de 2016 y definió que el monto del Subsidio cargo a la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional será el mismo que se entrega a los adultos mayores a través del Programa Colombia Mayor. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF asumirá la diferencia entre lo otorgado por el Programa Colombia Mayor y el valor que se establece a continuación:

Tabla 104. Tiempo de permanencia en el programa y valor del subsidio

Tiempo de permanencia en el Programa	Valor del Subsidio
Mas de 10 años y hasta 15 años	360.000
Mas de 15 años y hasta 20 años	420.000
Mas de 20 años	460.000

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

Así mismo, mediante la resolución 1827 del 30 de julio de 2021 se realizó la ampliación de 2.000 cupos, cerrando a 31 de diciembre de 2021 con un total de 4.973 asignados de la siguiente forma:

Tabla 105. Cupos por grupo poblacional

Grupo Poblacional	Cupos
Ex Madres Comunitarias	4.498
Ex Madres Sustitutas	475
Total, General	4.973

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

Adicionalmente se expidió el Decreto 325 del 8 de marzo de 2022, por el cual se subroga el Capítulo 3, y se deroga el parágrafo 3° del artículo 2.2.14.1.31 del Capítulo 1 y los Capítulos 4 y 6 del Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, y se regula el acceso, pérdida, priorización y valor del subsidio otorgado por la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional

para las Ex Madres Comunitarias y Ex Madres Sustitutas que hayan desarrollado esta labor por un tiempo no menor de 10 años.

Para el año 2022 se firmó la Resolución 1372 del 29 de abril de parte del actual gobierno, a través de la cual se define la ampliación de 1.000 cupos para ser asignados en el mes de mayo de 2022 con las postulaciones realizadas por el ICBF a estos dos grupos poblacionales, para recibir el subsidio retroactivo desde el mes de abril, a las personas que después de ellos filtros operativos necesarios ingresen al Programa. Los cupos a corte 30 de junio son los siguientes:

Tabla 106. Cupos por grupo poblacional

Grupo Poblacional	Cupos
Ex Madres Comunitarias	4.298
Ex Madres Sustitutas	675
Total, General	5.973

Fuente. Ministerio del Trabajo. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

2.4.2.3 Beneficios Económicos Periódicos BEPS. Como una respuesta del Gobierno en la consolidación de una sociedad con oportunidades para todos, se desarrolla desde 2015 el mecanismo de protección para la vejez denominado Beneficios Económicos Periódicos- BEPS dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, el cual se convierte en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones.

Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico cada dos meses hasta su muerte, llamado Anualidad Vitalicia (que se constituye con la suma del ahorro del ciudadano, más los rendimientos de la cuenta de ahorros, más el incentivo del 20% que otorga el Estado respecto del ahorro realizado). Al corte del 30 de abril de 2022 se han expedido 39.642 Anualidades Vitalicias acumuladas.

2.4.2.3.1 Vinculación. El total de vinculados a BEPS es de 1.757.621 ciudadanos para el 30 de junio de 2022. De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Colpensiones no tendrá una meta de vinculaciones BEPS; el enfoque del programa es a mejorar la calidad de ahorro de los vinculados, razón por la cual la meta del cuatrienio es de 1.200.000 ahorradores. Los resultados de vinculación acumulados por mes para cada periodo del año, se discriminan en la siguiente tabla:

Tabla 107. Número de vinculados mensuales- Vigencia 2016 a 2022

Mes	Acumulado 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Enero	19.833	26.633	26.996	6.606	12.972	2.242	11.637
Febrero	24.316	32.238	34.915	6.599	17.131	6.117	17.424
Marzo	22.015	26.236	33.430	7.804	10.962	11.239	24.967
Abril	32.633	19.646	35.667	8.216	505	12461	19.276
Mayo	37.005	24.321	33.801	10.772	660	10125	19.419
Junio	51.764	25.616	27.298	9.428	1.097	12.282	19.235
Julio	63.359	29.125	23.756	11.238	1.984	18.243	
Agosto	67.447	35.407	24.622	13.338	2.992	18.939	
Septiembre	82.439	39.819	24.307	16.517	3.362	21.696	
Octubre	76.317	38.340	25.558	18.359	6.238	19.822	

Mes	Acumulado 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Noviembre	68.589	31.650	23.345	18.968	7.263	19.677	
Diciembre	44.443	18.267	19.897	12.694	3.875	12.190	
Total, Año	590.160	937.458	1.271.050	1.411.589	1.480.630	1.645.663	1.757.621

Fuente: Colpensiones. Vicepresidencia BEPS. *Cifras con corte al 30 de junio de 2022

Entre julio de 2021 y junio de 2022 se han vinculado al programa un total de 222.525 personas al programa. Durante el primer semestre de 2022 el programa presentó un promedio de vinculaciones de 18.660 personas, lo que representa un incremento del 106% respecto del mismo periodo del año 2021. En relación con las vinculaciones acumuladas distribuidas por las Regionales de Colpensiones, se destaca Caribe con el 21% (373.190) y Occidente con el 17% (300.678), como se muestra a continuación:

Tabla 108. Número de Vinculados por Sexo y Regional.

Regional	Femenino	Masculino	Total	% vinculados por regional
Antioquia	128.319	59.812	188.131	11%
Bogotá	120.547	50.779	171.326	10%
Caribe Norte	122.094	54.170	176.264	10%
Caribe Sur	134.852	62.074	196.926	11%
Centro	146.427	74.962	221.389	13%
Eje cafetero	86.174	51.236	137.410	8%
Occidente	206.209	94.469	300.678	17%
Santanderes	123.847	62.441	186.288	11%
Sur	122.943	56.266	179.209	10%
Total	1.191.412	566.209	1.757.621	100%

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Colpensiones. Fecha: 30 de junio de 2022

Al Programa se han vinculado un total de 1.191.412 mujeres, que representan el 68% de los vinculados, frente a la participación de los hombres que es del 32%, con 566.209 vinculados.

En el sector rural se han vinculado a 482.962 ciudadanos, lo que representa un 27,5% del total de vinculados al 30 de junio de 2022. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 225.720 personas se encuentran vinculadas al programa al mismo corte. A continuación, se detallan estas vinculaciones:

Tabla 109. Vinculados en sector rural y posconflicto por Regional y sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	25.945	19.480	45.425	9%	16.098	6.883	22.981	10%
Bogotá	3.728	2.318	6.046	1%				
Caribe Norte	26.871	11.424	38.295	8%	37.835	16.498	54.333	24%
Caribe Sur	33.214	16.748	49.962	10%	20828	10556	31.384	14%
Centro	62.314	37.674	99.988	21%	25.500	12591	38.091	17%
Eje cafetero	17.243	16.964	34.207	7%				
Occidente	45.363	27.032	72.395	15%	45.776	20.461	66.237	29%
Santanderes	37.465	23.865	61.330	13%	2171	1118	3.289	1%
Sur	48.786	26.528	75.314	16%	5.573	3.832	9.405	4%
Total	300.929	182.033	482.962	100%	153.781	71.939	225.720	100%

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Colpensiones. Fecha: 30 de junio de 2022

En cuanto a las regionales de Colpensiones con mayor vinculación en el sector rural, se encuentran Centro con 99.988 (21%), Sur (Tolima, Huila) con 75.314 (16%) y Occidente (Valle, Cauca y Nariño) con 72.395 (15%).

2.4.2.3.2 Ahorro. Colpensiones ha focalizado sus esfuerzos para fortalecer los procesos y generar acciones para acompañar a los ciudadanos en el ciclo del ahorro en el programa BEPS.

Como acciones de fortalecimiento en la cultura del ahorro se han focalizado esfuerzos en ampliar la capilaridad de las redes de recaudo para que haya mayor cobertura de puntos en los que las personas hagan sus aportes a BEPS. Por otro lado, se han diseñado e implementando iniciativas para que los vinculados comprendan los beneficios del programa, vean testimonios de sus pares y se motiven para ahorrar para su vejez.

Para el recaudo, Colpensiones ofrece una amplia red de puntos de recaudo a nivel nacional a través de empresas de reconocida trayectoria que se han especializado en recaudo de dinero para brindar diferentes servicios a la ciudadanía. Estos puntos son denominados como redes de recaudo de bajo valor, quienes cuentan con la infraestructura, experiencia y amplia cobertura nacional que requiere Colpensiones para la atención de los vinculados al programa. Con corte al 30 de junio de 2022 se cuenta con 36.440 puntos con una cobertura del 99,09% a través de los operadores Supergiros, Matrix y Punto de pago.

Respecto a los ahorradores, el mecanismo BEPS cuenta con 934.313 personas con ahorros en sus cuentas individuales de BEPS al cierre del 30 de junio de 2022, que provienen de las siguientes fuentes:

Tabla 110. Número de ahorradores y valor del ahorro promedio, mínimo y máximo por canal

Canal de Ahorro	No. Ahorradores	Ahorro promedio	Ahorro mínimo	Ahorro máximo
Redes Recaudo	758.416	298.943	5.000	8.915.000
Traslados RPM	8.017	3.829.500	700	131.681.659
Traslados RAIS	235	18.521.761	4.275	198.714.621
Aporte propio por tercero	10.659	791.195	500	6.864.736
Terceros 1.	2.076	2.366.814	10.000	41.248.813
PSAP 2.	7.317	11.261.703	1.413	24.902.423
Gestores Culturales 3.	1.726	28.189.335	374.928	53.034.367
Piso de Protección Social 4.	33.172	123.979	4.667	1.819.343
Destinación de recursos	101.157			
Reintegros (RPM/ Terceros)	299			
Retirados por fallecimiento o pensión	11.239			
Ahorradores Acumulados	934.313			

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 30 de junio 2022

1. Corresponde al valor del aporte de terceros para renta Vitalicia. El promedio de terceros para fomento al ahorro es de \$138.791.

2. Corresponde al valor de aportes, subsidios más rendimientos.

3. Presenta el ahorro para anualidad vitalicia. El promedio para fomento al ahorro es de \$1.537.625.

4. Presenta el ahorro promedio para aportes obligatorios y voluntarios. El promedio de aportes obligatorios es de \$329.004; el promedio de aportes voluntarios es de \$36.598.

Aportes propios a través de las redes de recaudo: Es el ahorro directo que hace el ciudadano en las terminales de la red contratada para el efecto a nivel nacional (Redes de bajo valor). Con corte a 30 de junio de 2022 se cuenta con 36.440 puntos con una cobertura del 99,09% del territorio nacional.

Traslados de recursos del Sistema General de Pensiones (SGP): Recursos trasladados desde Colpensiones o desde las AFP's a BEPS por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS.

Aportes propios realizados por un tercero: Aliado que administra dinero de sus asociados (ciudadanos vinculados a BEPS), tramita con ellos autorización para hacer traslado de recursos a las cuentas individuales sin que el ciudadano deba realizar acción alguna adicional.

Aportes de Terceros: Los aportes que un Tercero hace a los ciudadanos de su interés para financiar una anualidad vitalicia o financiar aportes a la cuenta individual del ciudadano.

Gestores Culturales: Recursos recaudados por concepto del 10% de la estampilla Procultura y las condiciones para el acceso de los creadores y gestores culturales al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, en el marco del Decreto 2012 de 2017.

Piso de Protección Social: Recursos recaudados en el marco del Decreto 1174 de 2020.

Entre julio de 2021 y junio de 2022, un total de 224.458 vinculados comenzaron a ahorrar en el programa BEPS, número que representa un incremento del 106% respecto del mismo periodo comparable del año anterior (jul 2020 – jun 2021). Por su parte el promedio de nuevos ahorradores en el primer semestre del año fue de 18.273 personas, logrando un incremento del 102% respecto del promedio del primer semestre de 2021 en el cual, 9.040 vinculados en promedio hicieron sus primeros aportes al programa BEPS.

Para el cierre de junio de 2022, se encuentran ahorrando 298.889 ciudadanos en el sector rural, lo que representa un 32% del total de ahorradores acumulados. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 106.079 vinculados se encuentran ahorrando al programa para el mismo periodo.

Tabla 111. Ahorradores en sector rural y posconflicto por Regional y sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	14.878	12.213	27.091	9%	6.860	3.122	9.982	9%
Bogotá	2.035	1.322	3.357	1%				
Caribe Norte	16.873	7.257	24.130	8%	15.567	7.289	22.856	22%
Caribe Sur	16.360	9.225	25.585	9%	10.016	5.450	15.466	15%
Centro	38.780	23.666	62.446	21%	13.752	7.352	21.104	20%
Eje cafetero	12.815	13.311	26.126	9%				
Occidente	27.039	16.599	43.638	15%	20.371	9.900	30.271	29%
Santanderes	23.135	15.937	39.072	13%	872	541	1.413	1%
Sur	30.697	16.747	47.444	16%	2.867	2.120	4.987	5%
Total	182.612	116.277	298.889	100%	70.305	35.774	106.079	100%

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 30 de junio 2022

Las regionales de Colpensiones con mayor ahorro en el sector rural son Centro con 62.446 ahorradores y Sur con 47.444 ahorradores.

2.4.2.3.3 Entrega de incentivos - Otorgamiento. Como herramienta para incentivar el ahorro, la normatividad vigente permite la constitución y entrega de incentivos en forma de:

- Incentivos Puntuales: (Seguro de Vida Grupo BEPS, Garantía de poder adquisitivo, Costos de operación y otros que determine la Comisión Intersectorial de Pensiones y BEPS –como los sorteos de vivienda que motivan el ahorro en BEPS).
- Incentivo periódico del 20%.

Incentivos Puntuales: Seguro de Vida Grupo BEPS. El Seguro de Vida Grupo BEPS es un incentivo puntual que se otorga con el propósito de incentivar la fidelidad y cultura de ahorro de los vinculados al programa BEPS. Los valores asegurados dependen del monto ahorrado durante el año anterior a la emisión del seguro, siempre que hayan realizado por lo menos seis aportes o ahorros equivalentes a seis salarios mínimos diarios legales vigentes.

De los beneficiarios al Seguro de Vida Grupo BEPS en 2019, POSITIVA S.A. (aseguradora que brinda este producto) ha reconocido un total de 397 siniestros por la afectación de las coberturas de muerte, amparo exequial, enfermedades graves y desmembración con cargo a la póliza contratada por Colpensiones. Para 2020 se reconocieron 418 siniestros por los mismos conceptos y con la póliza de la vigencia 2021 se han reconocido 491 siniestros.

Para el año 2022, la póliza de seguro Grupo Vida se encuentra a cargo de Contrato No 171 de 2021 celebrando entre la UNIÓN TEMPORAL COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A. - HDI SEGUROS DE VIDA S.A. y al corte se encuentran 38 siniestros reconocidos como se detalla a continuación:

Tabla 112. Siniestros reconocidos con cargo a la póliza de vida grupo BEPS vigencias 2019, 2020 2021 y 2022.

Amparo	2019		2020		2021		2022	
	N.º	Promedio Siniestro (\$)	N.º	Promedio Siniestro (\$)	N.º	Promedio Siniestro (\$)	N.º	Promedio Siniestro (\$)
Muerte	305	3.954.388	344	5.406.889	444	4.569.757	25	4.866.599
Exequial		1.242.174		1.316.705		1.362.789		1.250.000
Desmembración	4	452.938	12	2.468.646	6	2.042.900		
Enfermedad	88	2.539.008	63	3.930.925	52	2.428.933	17	2.911.324
Total, siniestros	397	4.559.687	418	6.181.833	502	5.523.132	42	4.819.226
Total, asegurados		177.224		164.130		197.907		165.292
Siniestralidad		2,2 por mil		2,6 por mil		2,6 por mil		0,25 por mil

Fuente: Vicepresidencia BEPS Colpensiones. Fecha: 30 de junio de 2022

Durante el año 2021, 165.292 personas ahorraron lo suficiente para ser beneficiarios del Seguro BEPS durante la vigencia 2022, seguros de vida e incapacidad –con auxilio funerario- que se contrataron en enero de la presente vigencia con cobertura hasta el 31 de diciembre de 2022. A continuación, se presenta el detalle:

Tabla 113. Beneficiarios del seguro BEPS en la vigencia 2021

Rango Valor Ahorrado	Valor asegurado	Valor asegurado prom (\$)	Femenino	Masculino	Total
<=100.000	\$1.000.000	1.000.000	48.393	26.115	74.508
100.001 -300.000	10 veces monto ahorrado	1.848.682	31.712	16.800	48.512
300.001 - 500.000	12 veces monto ahorrado	4.765.151	10.167	5.948	16.115
500.001 - 700.000	13,5 veces monto ahorrado	8.055.608	5.935	2.791	8.726
>=700.001	15 veces monto ahorrado	16.138.160	11.484	5.947	17.431
Total		3.585.044	107.691	57.601	165.292

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Colpensiones. Fecha: 30 de junio de 2022

Para el cierre de junio de 2022, 78.030 personas han realizado seis (6) aportes o ahorros equivalentes a seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes (200.000 para el 2022) para ser beneficiarias del Seguro BEPS durante la vigencia 2023.

Sorteos BEPS. Dentro de las estrategias de motivación al ahorro que implementa el Programa BEPS, está la campaña “Ahorrar es ganar” que para 2020 tenía autorizado el sorteo de ocho (8) bonos para adquirir vivienda y equipamiento, cada uno por valor de \$102.000.000 ciento dos millones de pesos m/cte., mediante el cual se beneficiaron a ocho (8) ciudadanas que cumplieron uno de los requisitos para participar.

Como resultado de este juego promocional, participaron 285.842 vinculados al programa BEPS con 9.333.413 boletas y se registraron ahorros por valor de \$67.062 millones, asimismo durante el año 2021 se gestionó la entrega de las viviendas para las ganadoras en cada una de las ocho regionales así: Regional Antioquia (Medellín), Regional Bogotá (Bogotá), Regional Caribe (Santa Marta), Regional Centro (Sogamoso), Regional Eje Cafetero (Cartago), Regional Occidente (Jamundí), Regional Santander (Bucaramanga), Regional Sur (Neiva).

Para 2021 Colpensiones continuó con la campaña “Ahorrar es ganar” mediante el cual se hizo entrega, durante el año 2022, de ocho (8) bonos para adquirir vivienda y equipamiento por valor de \$108.000.000 Ciento Ocho Millones de Pesos m/cte., cada uno, uno por regional, con lo que más ahorradores del programa BEPS lograron hacer realidad su sueño de tener vivienda propia y continúan ahorrando en sus cuentas individuales para estar protegidos en su etapa de vejez.

El requisito principal era ahorrar en BEPS en el periodo comprendido del 1º de enero hasta el 31 de diciembre de 2021 y podían participar los ciudadanos vinculados al programa que cumplieran una de las siguientes condiciones:

- Una (1) oportunidad de participar por cada \$10.000 ahorrados con recursos propios.
- Una (1) oportunidad de participar por el primer traslado de recursos desde el Sistema General de Pensiones – SGP.
- Una (1) oportunidad de participar por cada aporte de terceros en la cuenta individual del vinculado.

Al corte del 31 de diciembre de 2021 se registró un total de 279.828 participantes con un recaudo total de \$70.781 millones:

Tabla 114. Participantes Sorteos BEPS 2021.

Participaciones	Femenino	Masculino	Total, participantes 2021
Ahorro Propio	182.120	92.720	274.840
Traslado SGP	2.589	1.794	4.383
Aporte Terceros	390	215	605
Total	185.099	94.729	279.828

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos

Tabla No. 115. Recaudo participantes Sorteos BEPS 2021

Participaciones	Femenino	Masculino	Total recaudo 2021	%
Ahorro Propio	\$ 31.823	\$ 16.277	\$ 48.099	68%
Traslado SGP	\$ 12.271	\$ 10.229	\$ 22.500	32%
Aporte Terceros	\$ 93	\$ 90	\$ 182	0,30%
Total	\$ 44.186	\$ 26.595	\$ 70.781	100%

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. - Vicepresidencia BEPS. Colpensiones. Fecha: 31 de diciembre de 2021

Incentivo periódico (20% de lo ahorrado por los vinculados). Consiste en un Subsidio Periódico otorgado por el Estado, equivalente al 20% del aporte realizado por el vinculado ahorrador de BEPS, este incentivo se calcula anualmente y se hace efectivo únicamente cuando el vinculado solicita su destinación de recursos: (Anualidad Vitalicia, traslado de ahorros en BEPS al Sistema General de Pensiones y pago de inmueble). Para las 40.599 anualidades vitalicias emitidas al 30 de junio de 2022, se han ejecutado \$26.496 millones por concepto de Incentivo Periódico del 20%, de los cuales \$21.179 millones se han pagado a través de la expedición de Títulos de Deuda y \$5.317 millones con recursos de inmediata liquidez.

Destinación de Recursos: La gestión realizada para la destinación de recursos tiene la responsabilidad de garantizar la entrega del Beneficio Económico Periódico propiamente dicho, entendido en cualquiera de las cuatro opciones establecidas por el Decreto 1833 de 2016.

La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales. Al 30 de junio de 2022 se ha expedido un total de 40.599 anualidades vitalicias como se muestra a continuación:

Tabla 116. Número y valor acumulado de anualidades vitalicias

Descripción	Acumulado 2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total acumulado
Anualidad Vitalicia	4.831	4.082	13.029	9.402	6.481	2.774	40.599
Anualidad Vitalicia (\$ millones)	\$ 25.517	\$ 38.314	\$ 198.530	\$ 177.554	\$ 120.480	\$ 51.411	\$ 611.806

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. - Vicepresidencia BEPS. Colpensiones. *Fecha: 30 de junio de 2022

Entre julio de 2021 y junio de 2022, un total de 6.946 vinculados optaron por la constitución de una anualidad vitalicia BEPS. El valor promedio de la anualidad vitalicia entregada es de \$235.114. El monto mínimo es \$40.232 y el monto máximo corresponde a \$1.700.000.

De otra parte, las devoluciones de ahorro presentan un incremento, en gran medida, al bajo monto de las Indemnizaciones Sustitutivas o Devoluciones de Saldos trasladadas del SGP a BEPS, por lo cual

no es posible otorgar un Beneficio Económico Periódico por un valor mínimo de \$40.000, conforme a la reglamentación vigente. Asimismo, algunos vinculados manifiestan que requieren dicho valor para soportar otros gastos. Al cierre de junio de 2022 se ha efectuado un total de 60.557 devoluciones de ahorro, como se muestra a continuación:

Tabla 117. Número y valor acumulado de devoluciones de ahorro

	Acumulado 2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total acumulado
Devolución de Ahorros	9.207	7.523	13.189	8.771	14.244	7.623	60.557
Devolución de Ahorros (\$ millones)	\$ 27.940	\$ 22.173	\$ 32.551	\$ 18.835	\$ 28.802	\$ 18.739	\$ 149.040

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. - Vicepresidencia BEPS. Colpensiones. *Fecha: 30 de junio de 2022

Entre julio de 2021 y junio de 2022, un total de 15.519 vinculados optaron por la devolución de ahorros BEPS.

Seguimiento a Beneficiarios BEPS. En virtud de lo señalado en el Título 13, Capítulo 6 en el artículo 2.2.13.6.1 del Decreto 1833 de 2016, se han gestionado ante el Administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional – Consorcio Colombia Mayor 2013 y Prosperidad Social los ingresos de beneficiarios BEPS que cumplen con requisitos para el acceso al Programa Colombia Mayor. Los vinculados que se han beneficiado de obtener una anualidad vitalicia más el subsidio de Colombia Mayor para el cierre de junio de 2022 son 16.964 ciudadanos con un promedio de BEPS + Colombia Mayor de \$ 325.557:

Tabla 118. Anualidades BEPS + Subsidio Colombia Mayor 2017-2022

Año de Ingreso	Acum. 2017	2018	2019	2020	2021	Total a 30 junio 2022
Beneficiarios Activos	3.210	2.293	8.401	1.960	685	415
Promedio BEP+ Colombia Mayor	\$267.924	\$268.643	\$367.048	\$315.271	\$317.019	\$402.317

Fuente: Colpensiones. Gerencia de Redes e Incentivos. - Vicepresidencia BEPS. Fecha: 30 de junio 2022

2.4.2.4 Piso de protección social. En las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en la sección de Pacto por la Equidad, línea F. Trabajo decente (Departamento Nacional de Planeación, 2019, p. 339), se establece como uno de los objetivos de gobierno para el cuatrienio, el promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social. Para lograrlo, en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, adoptado mediante la Ley 1955 de 2019, Sección III Pacto por la Equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada con los mercados, Subsección 2 Equidad para el Trabajo, estableció en el artículo 193 el Piso de Protección Social, como estrategia de inclusión con el fin de contribuir con la disminución de la desigualdad en el corto plazo, la ampliación de la cobertura en protección y en seguridad social de diversos tipos de trabajadores: dependientes, contratistas, independientes, aquellos con esquemas de vinculación no tradicionales, aquellos con trabajos temporales u ocasionales como los del sector agropecuario y, en general, aquellos que laboren por lapsos inferiores a un mes, por días o por horas. Así, el Piso es un mecanismo de protección social para que las personas que devengan menos de un (1) salario mínimo legal mensual vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica, tengan un conjunto de garantías

mínimas, así: i) salud, a través de la afiliación en el Régimen Subsidiado en Salud. ii) protección en la vejez con la vinculación al programa del Servicio Social Complementario Beneficios Económicos Periódicos. iii) amparos por el ejercicio de su trabajo a través de un seguro inclusivo. iv) subsidio familiar -una vez se reglamente-.

Gráfica 39. Componentes del Piso de Protección Social



El Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020: Con la expedición de este Decreto, 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”.

El Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020 reglamentó el Piso de Protección Social y estableció entre otros los siguientes aspectos:

- Composición del Piso de Protección Social
- Ámbito de Aplicación (vinculados)
- Acceso a BEPS en el contexto del Piso de Protección Social
- Condiciones del aporte a BEPS
- Aseguramiento (Seguro Inclusivo)
- Sistema de Recaudo
- Fiscalización del Piso de Protección Social

En referencia con los vinculados al Piso de Protección Social el Decreto 1174 definió que los vinculados son:

De forma obligatoria:

- Las personas que tengan 1 o varios vínculos laborales por tiempo parcial y que en virtud de ello reciban un ingreso total mensual inferior a 1 S.M.M.L.V.
- Las personas que celebren 1 o varios contratos por prestación de servicios y que reciban una contraprestación total mensual inferior a 1 S.M.M.L.V después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 107 del Estatuto Tributario.
- Las personas que cuenten con 1 o varios vínculos laborales, y simultáneamente, con 1 o varios contratos por prestación de servicios, que reciban un ingreso total mensual inferior a 1 S.M.M.L.V después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 107 del Estatuto Tributario

De forma voluntaria:

- Las personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito contrato de prestación de servicios, incluidos los productores del sector agropecuario y no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social y cuyo ingreso total mensual sea inferior a 1 S.M.M.L.V después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 107 del Estatuto Tributario.

Así mismo, el citado Decreto dispuso que la vinculación, registro y realización de aportes al Piso de Protección Social serán obligatorios a partir del 1° de febrero de 2021.

El Piso de Protección Social se constituye como un mecanismo diseñado para integrar BEPS, salud subsidiada, cajas de compensación familiar, y un seguro que atienda los riesgos de la actividad económica, que articulados ofrezcan una opción en beneficio de esos trabajadores excluidos del Sistema, trayéndolos de la informalidad y visibilizándolos en los esquemas de protección social, de tal forma que se inicie con ellos una **ruta progresiva hacia formalidad**.

Sentencia C-276-21 Corte Constitucional: En la Sentencia C-276-21, el alto tribunal revisó la forma en que fue adoptado el Piso de Protección Social, y concluye que, el mismo resulta inconstitucional por vulnerar el principio de unidad de materia al haber sido concebido en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022; no obstante, dada la necesidad de no afectar los derechos de ciudadanos que ya se hubiesen vinculado al mecanismo del piso de protección social, los efectos de dicha medida serán a partir del 20 de junio de 2023.

Sentencia C-277-21 Corte Constitucional: La Corte revisó el fondo del mecanismo, definiendo que, el Piso de Protección Social, no es un instrumento discriminatorio, pues recae sobre un grupo de personas que ingresan al mercado laboral formal, que antes estaban en la economía informal, y que, en razón a la especial condición de su vinculación basada en el trabajo parcial y la remuneración inferior al salario mínimo, son destinatarios de medidas diferenciadas que aseguran mínimos de asistencia social y tienen justificación constitucional.

La Corte señaló que el Piso de Protección Social 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.

Asimismo, se indicó que el instrumento es necesario porque impacta positivamente en todos los actores económicos en un escenario de recesión económica sin precedentes como el que atraviesa actualmente el país con ocasión de la pandemia del COVID-19. Lo anterior, porque genera poderosos incentivos para la protección social, la formalización laboral y la reactivación económica. En ese sentido se ratificó que el mecanismo no desconoce contenidos mínimos en materia laboral y de seguridad social, por el contrario, incentivan el trabajo formal y materializan un ingreso derivado de una fuente formal de empleo y garantías mínimas e irreductibles de protección de derechos sociales. Por tales motivos, el Piso de Protección Social continúa vigente para mantener el amparo que brinda a aquellas personas que perciben ingresos por debajo del salario mínimo independientemente del

trámite legislativo que se solicita por parte de la corte constitucional en el fallo C-276-21 de tramitar una nueva ley ordinaria.

Sentencia del Consejo de Estado que resuelve una demanda de nulidad contra un segmento del artículo 2º del Decreto Reglamentario 723 de 2013 y que, a su vez desarrolla uno de los apartados del artículo 2º de la Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.”: La norma fue objeto de una demanda de nulidad. Según la parte actora, al beneficiar únicamente a quienes celebraran contratos de prestación de servicios de más de un mes, se desconocían los derechos a quienes celebraran acuerdos de ese tipo por lapsos inferiores, violando el derecho a la seguridad social de estas personas. Para el demandante, el Gobierno excedió su facultad reglamentaria, pues el mandato cuestionado no se ajustaba a la norma legislativa que le sirvió de base legal.

El Consejo de Estado negó las pretensiones de la demanda. Sostuvo que el Gobierno no excedió su facultad reglamentaria, en la medida en que el segmento demandado es una reproducción casi exacta de la norma legislativa en la que se funda. Indicó que, en la ley, como en el decreto demandado, la afiliación al sistema es para personas con contrato formal de prestación de servicios o trabajadores independientes en actividades de alto riesgo.

El Consejo de Estado exhortó al Congreso de la República para que tramite y expida, respetando el principio de unidad de materia, la legislación que regule el Piso de Protección Social, en los términos señalados por la Corte Constitucional en las sentencias C-276 y C-277 de 2021.

Finalmente, el Alto Tribunal insta al Gobierno Nacional para que, en desarrollo de la Ley 100 de 1993137 y demás normas del Sistema de Seguridad Social Integral y, haciendo uso de su facultad o potestad reglamentaria, regule la materia, eso sí, respetando el marco de competencias constitucional y legal.” Lo anterior, en caso de que al 20 de junio de 2023, el Congreso de la República aún no haya expido la legislación que regule el Piso de Protección Social, en los términos señalados por la Corte Constitucional en las sentencias C-276 y C-277 de 2021.

Colpensiones como administradora del régimen de prima media con prestación definida y de los Beneficios Económicos Periódicos - BEPS, dispuso todos los recursos tecnológicos, técnicos, presupuestales y humanos para la puesta en marcha del mecanismo Piso de Protección Social en el término establecido en la normatividad vigente. La operación 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.

Por su parte el Ministerio de Salud y Protección Social por medio de la Resolución 2421 del 21 de diciembre de 2020 habilitó a los Operadores de la Planilla Integrada de Aportes –PILA- para realizar los recaudos de los aportes de Piso de Protección Social, tanto para los empleadores, como para los vinculados voluntarios. Lo anterior se puede realizar a través de la planilla “B” del PILA y los tipos de cotizante número 65 (dependientes) y 66 (independientes). A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la puesta en marcha del mecanismo, esto es desde el 1 de febrero al 30 de abril de 2022.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la puesta en marcha del mecanismo, esto es desde el 1 de febrero al 30 de junio de 2022.

Vinculados al mecanismo Piso de Protección Social: El número total de trabajadores vinculados al Piso de Protección Social corresponde a 33.172 distribuidos así:

Tabla 119. Vinculados al Piso de Protección Social

Vinculados Obligatorios	Vinculados Tradicionales Obligatorios	Vinculados Voluntarios	Vinculados Tradicionales/Voluntarios	Total
6.391	1.147	16.283	9.351	33.172

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio de 2022

Es importante mencionar que un vinculado Tradicional Obligatorio o Tradicional Voluntario corresponde a un ciudadano que ya se encontraba vinculado al programa BEPS y que registra aportes al mecanismo del Piso de Protección Social.

Valor Total Recaudado: El valor recaudado por concepto de aportes a Piso de Protección Social es de cuatro mil cuatrocientos dieciocho millones, doscientos noventa y dos mil, doscientos pesos – (4.418.292.200).

Redes de Recaudado: Para garantizar la correcta operación del mecanismo, Colpensiones contrató: i) como operador de información a Aportes en Línea; ii) como operador financiero a la entidad financiera Bancolombia y, iii) a las redes de recaudo de Punto de Pago, Su Red Matrix y Supergiros para recibir el aporte para los trabajadores en todo el territorio nacional. Actualmente la cobertura de las tres redes y sus puntos habilitados para la transacción de recaudo del Piso de Protección Social se encuentra ya en los 32 departamento, obteniendo la siguiente cobertura y el total de municipios habilitados:

Tabla 120. Redes y puntos de recaudo

	Aporte Voluntario	Aporte Obligatorio
Cobertura	93,5%	93,5%
Municipios Habilitados	1.032	1.032

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio de 2022

Empleadores Registrados: A la fecha del corte se han registrado ochocientos cuarenta y seis (846) empleadores para realizar aportes al mecanismo Piso de Protección Social, distribuidos en cada una de las ocho (8) regionales de Colpensiones, así:

Tabla 121. Número de empleadores registrados al Piso de Protección Social

Regional Colpensiones	No. Empleadores Registrados
Sur	66
Santanderes	50
Caribe	74
Centro	87
Eje cafetero	105
Antioquia	119
Occidente	120

Regional Colpensiones	No. Empleadores Registrados
Bogotá	219
Total	846

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio de 2022

Valor Acreditado en Cuentas Individuales: Del total del aporte que el empleador o el contratante o el ciudadano realizan, el 93,33% (14 puntos del aporte a PPS) se destina a su cuenta individual BEPS y el 6,67% (1 punto del aporte a PPS) para atender el pago de la prima del Seguro Inclusivo. Con corte al 30 de junio de 2022 el total acreditado en las cuentas individuales (14 puntos) es de \$ 4.121.210.209 distribuidos así:

Tabla 122. Aportes acreditados Piso de Protección Social

Aportes obligatorios	Aportes voluntarios	Total aportes acreditados
\$ 3.266.331.655	\$ 854.878.554	\$ 4.121.210.209

Valor acreditado en cuentas individuales Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio de 2022

Seguro Inclusivo: Este seguro ampara al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por BEPS conforme a los eventos, montos y coberturas que se definan de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.13.4.4. del Decreto 1833 de 2016, con una cobertura de 30 días.

Los vinculados obligatorios y voluntarios al mecanismo de Piso de Protección Social tienen derecho a la cobertura de ese seguro a partir del día siguiente de acreditado el aporte en la cuenta individual de BEPS. A partir de la entrada en operación del mecanismo Piso de Protección Social y al corte del 30 de junio de 2022 se han asegurado un total de 32.697 trabajadores:

Tabla 123. Número de asegurados – Seguro Inclusivo – Piso de Protección Social

Año	Certificados De Asegurabilidad Emitidos	Vinculados Asegurados	Valor Primas (1%)	Valor Asegurado
2021	46.524	13.516	\$ 157.249.406	\$ 188.699.287.200
2022	96.706	32.697	\$ 281.172.146	\$ 337.406.575.200
TOTAL	143.230		\$ 438.421.552	\$ 526.105.862.400

Seguro Inclusivo - Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio de 2022

3

RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

3.1 Erradicación del trabajo infantil.

Colombia ha adoptado y ratificado compromisos y tratados supranacionales en los cuales la garantía de derechos de los niños, niñas y adolescentes, y en especial la protección de la niñez trabajadora son ejes centrales. La Convención Internacional de los Derechos del Niño y los Convenios 138 y 182 de la OIT son ejemplos de ello, así como la reforma de la plataforma jurídica que protege sus derechos, en especial con la expedición del Código de la Infancia y la Adolescencia - Ley 1098 de 2006.

3.1.1 Implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador. Desde la adopción de la política pública se ha avanzado en el fortalecimiento de la arquitectura institucional a través de la implementación de su Ejes Estratégicos, como: 1. Fortalecimiento de la Arquitectura Institucional; 2. Promoción de Derechos y Prevención de Vulneraciones; 3. Calidad y Cobertura de las Atenciones; 4. Participación de Niños, Niñas, Adolescentes y sus Familias; 5. Gestión del Conocimiento y 6. Seguimiento y Evaluación, mediante asistencia técnica y acompañamiento continuo a los entes nacionales, territoriales, distritales y municipales, con el fin de lograr la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes (NNA), su reconocimiento, prevención y restablecimiento de sus derechos, mediante el fortalecimiento y creación de condiciones institucionales pertinentes, para la atención integral de NNA y sus familias en condición de vulnerabilidad.

Uno de los objetivos de la Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al adolescente trabajador, es reconocer a los niños, niñas y adolescentes como sujetos titulares de derechos, donde la familia se constituya como el principal actor que contribuye a la mitigación de riesgos proclives a esta problemática, con el apoyo articulado del Estado y la Sociedad. En el marco del Eje Estratégico 1 de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, se dispuso la creación y fortalecimiento de los Comités CIETIS, instancia donde se lidera la prevención y erradicación de trabajo infantil y la protección integral del adolescente trabajador, en los departamentos y municipios del país y de manera armónica conforme a lo dispuesto en la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” - PND, en el objetivo 2 de sus bases establece: “(...)Promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo: el Ministerio de Trabajo promoverá mecanismos para la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y los grupos prioritarios y vulnerables, establece que 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, en el marco de la Política Pública de Infancia y Adolescencia, y entre otros, 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 (...)”.

En virtud de lo expuesto, se dispuso la realización de Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales y municipales y Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y la Realización de Jornadas de sensibilización para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la protección integral del Adolescente Trabajador en articulación con Direcciones Territoriales. Este componente está encaminado a sensibilizar a los actores claves para adelantar las acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección al adolescente trabajador, como componentes esenciales de la política pública de trabajo decente y en lo relativo a los derechos fundamentales.

En los meses de julio a diciembre de 2021, se dio cobertura a los treinta y dos (32) departamentos incluido Bogotá Distrito Capital, asistencia que incluyó la realización de ciento cinco (105) talleres en los que participaron 753 municipios y 2.635 funcionarios y ciudadanía capacitados, tanto en la línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador como en la Plataforma SIRITI.

En los primeros cuatro meses del año, de enero a abril de 2022, se realizaron las siguientes acciones: i) se dio cobertura a quince (15) departamentos, entre los que se cuentan Magdalena, Cesar, Putumayo, Casanare, Tolima, Cundinamarca, Cauca, Sucre, Guainía, Quindío, Nariño, Meta, Arauca, Risaralda y Vichada; ii) se realizaron 23 talleres de capacitación a 455 funcionarios y 71 municipios participantes, asistencia que incluyó el acompañamiento a once (11) CIETIS Departamentales y trece (13) Municipales, a fin de incidir en la inclusión de las líneas de acción y los ejes estratégicos de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador; iii) orientación para que se formule, apruebe y se ejecute un Plan de Acción en cada Comité; iv) Creación y conformación del CIETI a través de un Acto Administrativo en todos los Departamentos y Municipios; v) lineamientos para incluir y armonizar en los planes, programas y proyectos departamentales, municipales, y distritales las estrategias para prevenir y erradicar el trabajo infantil y estrategias de protección al adolescente trabajador en los planes de desarrollo municipal, departamental y distrital; vi) lineamiento para incluir en la conformación de los CIETI departamentales, distritales y municipales a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos; vii) orientación para realizar un diagnóstico de la situación de los niños, niñas y adolescentes y sus familias, en especial, identificando la tasa de deserción escolar, tasa de permanencia en el sector educativo, tasa de embarazo adolescente, tasa de desempleo, tasa de informalidad laboral, principales actividades económicas y víctimas del conflicto armado, de acuerdo con los lineamientos y orientaciones del nivel nacional. (Guía para realizar diagnóstico y mapeo de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil) y vii) lineamientos para la realización de Campañas y jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil y garantías del trabajo adolescente protegido.

Componente Tecnológico- SIRITI. El Ministerio del Trabajo cuenta con una “Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas” (SIRITI), como su principal fuente de información de trabajo infantil, que permite capturar, analizar, consolidar y articular la información sobre la vinculación de Niños, Niñas y Adolescentes al trabajo infantil y sus peores formas, para hacerla accesible y útil a todas las entidades involucradas en el restablecimiento de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, permitiendo hacer un monitoreo y control general de las acciones que gobernaciones y alcaldías realicen en la prevención y erradicación de trabajo infantil en sus territorios. En consecuencia, de lo anterior, el Ministerio del Trabajo, en la vigencia de 2021 y durante el primer semestre de 2022 ha llevado a cabo acciones, con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil en Colombia, tales como: i) avances en la segunda fase

de desarrollo del SIRITI, ii) actualización y fortalecimiento del sistema de información SIRITI y los instrumentos de pre identificación e identificación de NNA en riesgo o en trabajo infantil, como es el módulo de identificación de riesgos para focalizar zonas de influencia en trabajo infantil en zonas urbanas y rurales, para el nuevo levantamiento de línea de base y mejoras sustanciales en los módulos de atenciones y alertas tempranas, iii) actualización de indicadores de trabajo infantil en el sitio web del sistema, incluido trabajo protegido.

Durante el primer trimestre de 2022 se ha venido avanzando en el desarrollo de las siguientes herramientas en para seguir optimizando el SIRITI dentro de su segunda fase de desarrollo:

- Análisis, diseño y desarrollo de un módulo de control de asistencias técnicas con el fin de consolidar en el SIRITI, el número de departamentos, municipios y funcionarios públicos que han sido capacitados por el Ministerio del Trabajo en las Líneas de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador 2017-2027 (LPPTI), Explotación Sexual Comercial de Niñas, niños y adolescentes y el manejo de las herramientas de identificación, caracterización y atención de la herramienta SIRITI.
- Avance en el proceso tecnológico para Adherir el componente de autorización de trabajo para adolescentes en el SIRITI enlazado con DNP, de acuerdo con CONPES DE JUVENTUDES I
- Avance con la construcción del módulo de Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil (CIEITIS), el cual permite realizar un monitoreo en tiempo real y de forma georreferenciada sobre la conformación de los CIEITIS departamentales, distritales y municipales, para verificar si éstos están activos, ejecutando en los territorios la implementación de la LPPTI.
- Avance en la unificación de variables de la encuesta de caracterización con la encuesta de identificación con lo cual se logrará capturar a través del aplicativo SIRITlapp, información completa de los NNA y su familia con el fin de prestar una atención de calidad.
- Ajuste de algunas funcionalidades de la Biblioteca Virtual SIRITI la cual fue desarrollada durante el segundo semestre de 2021, con el fin de brindar a las entidades que hacen parte del SNBF, cargar la información importante para ser consultada por los territorios.
- Con miras a fortalecer las capacidades técnicas de los responsables en los territorios, en el uso del SIRITI y administración de la información de los NNA y sus familias, identificados y registrados en la plataforma de trabajo infantil, durante el segundo semestre de 2021 en conjunto con el grupo que brinda asistencias técnicas a los territorios en el tema Líneas de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador 2017-2027 (LPPTI), se logró dejar capacidad instalada en procesos de identificación, caracterización y atención a 4.874 funcionarios públicos de 813 municipios de los 32 departamentos mediante 155 talleres virtuales y 3 presenciales.
- Durante el primer trimestre de 2022 mediante 5 talleres macrorregionales se ha dejado capacidad instalada a 1.488 funcionarios públicos de 607 municipios en los 32 departamentos, en el manejo de las funcionalidades de la herramienta SIRITI y los lineamientos para la construcción de los diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil a nivel departamental y municipal con el fin de identificar las zonas con alto índice en riesgo de trabajo infantil, con el fin que los gobernantes locales focalicen la atención de NNA en las zonas de alta incidencia de trabajo infantil o riesgo de estarlo, esos diagnósticos permitirán que los recursos que tanto gobernaciones como alcaldías destinen para la erradicación de trabajo infantil, sean optimizados en la atención de NNA y familias detectados en condición de vulnerabilidad.
- Actualmente se encuentran registrados en la plataforma SIRITI un total de 10.603 los cuales se encuentran en proceso de verificación por parte de las autoridades locales donde se encuentran estos NNA.

Tabla 124. Niños, Niñas y Adolescentes registrados en SIRITI con corte a 30 de marzo de 2022

Tipos de vulnerabilidad	Total, general
Oficios del Hogar	3
En Riesgo	6370
En Riesgo y Oficios del Hogar	421
Trabajo Infantil	31
Trabajo Infantil y Oficios del Hogar	1
Peores Formas de Trabajo Infantil	3602
Peores Formas de Trabajo Infantil y Oficios del Hogar	175
Total, general	10603

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo. Ministerio del Trabajo

3.1.2 Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA. Para la vigencia del 1 de julio al 31 de diciembre del 2021 se desarrollaron las siguientes acciones:

Durante el mes de julio se brindó asistencia técnica y sensibilización de la Línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes - ESCNNA, en los departamentos de Bolívar, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Putumayo, Risaralda, San Andrés, Tolima, Casanare, Cesar, Magdalena, Valle del Cauca, D.E Buenaventura y D.C Bogotá, llegando a funcionarios públicos y privados de; i) Subcomisiones departamentales de políticas salariales y laborales, ii) comités de trata de personas, iii) trabajo infantil, iv) mesas de trabajo de infancia y adolescencia, v) delegados de comités de infancia, vi) mesas PIAFF, vii) comité 1146, para un total de 683 personas sensibilizadas. Igualmente se brindó capacitación en prevención del delito a docentes y rectores de Instituciones educativas del departamento del Cauca sensibilizando a 44 personas.

Para el mes de agosto se realizaron acciones de sensibilización en la línea de política pública ESCNNA y prevención frente al delito a 752 funcionarios públicos y privados de los departamentos de Antioquia, Bolívar, Caldas, Casanare, Chocó, Cundinamarca, Meta, Guainía, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Santander, Sucre y D.E Buenaventura, funcionarios delegados de: i) alcaldías, ii) centros zonales de ICBF, iii) Mesas de infancia y adolescencia, iv) Subcomisiones departamentales de políticas salariales y laborales, v) comités departamentales de trabajo infantil, vi) comités de 1146 y vii) mesa ESCNNA. Igualmente, en el D.E Buenaventura se sensibilizó a los estudiantes Universitarios de la carrera de turismo y sector hotelero contando con una asistencia de 54 personas.

Durante el mes de septiembre se realizó sensibilización en línea de política pública y prevención del delito a 424 funcionarios públicos y privados delegados de los departamentos de: Atlántico, Bogotá, Caldas, Cundinamarca, Boyacá, Guajira, Meta, Sucre y Tolima y a funcionarios de: i) Subcomisiones departamentales de políticas salariales y laborales, ii) Gremios hoteleros y iii) Comités de trabajo infantil. Igualmente, se dio capacitación y sensibilización a 213 docentes y estudiantes de los grados 9,10 y 11 de instituciones educativas de los departamentos de: Caldas, Quindío, Risaralda, Cesar, Meta, Putumayo, Casanare, Nariño, Magdalena y Valle del Cauca. Igualmente en este mes en Cartagena se llevó a cabo el evento CARTAGENA LIBRE DE ESCNNA, con el fin de fortalecer acciones y establecer compromisos intersectoriales concretos para prevenir y erradicar la ESCNNA, a través del trabajo unido y la oferta institucional de las entidades nacionales y locales, el Sector

Privado, logrando realizar Acciones concretas como: - El 29 de septiembre participación de 200 personas del Distrito de Cartagena, en el Conversatorio realizado en la torre del Reloj con la participación del Ministerio del Trabajo, ICBF, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Policía Nacional, Alcaldía de Cartagena, La Fundación Renacer y la Corporación de Turismo de Cartagena. El 30 de septiembre se realizó la feria de servicios ALTERNATIVA PARA UN PROYECTO DE VIDA EN CARTAGENA LIBRE DE ESCNNA, donde se contó con la participación de más de 200 asistentes y 16 sectores oferentes, entre públicos y privados. A través de las diferentes piezas de comunicación se sensibilizaron a 1200 ciudadanos entre servidores públicos, transeúntes, turistas dueños de establecimientos comerciales, niñas niños y adolescentes.

En el mes de octubre se brinda asistencia técnica y sensibilización en línea de política pública y prevención del delito de la ESCNNA a 424 funcionarios públicos y privados pertenecientes a: i) Subcomisiones departamentales de políticas salariales y laborales, ii) comité 1146, iii) operadores turísticos, iv) gremio hotelero, v) centros zonales ICBF. Igualmente se llega a sensibilizar a 75 estudiantes de las Instituciones educativas de Boyacá y Córdoba. Durante el mes de noviembre y diciembre se brindó asistencia técnica y sensibilización en la línea de política pública y prevención del delito de la ESCNNA en los departamentos de: Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Huila, Nariño, Quindío, Risaralda, y Valle del Cauca, llegando a sensibilizar 428 funcionarios públicos y privados de: i) comités de 1146, ii) comité de trabajo infantil, iii) funcionarios de migración, Prosperidad Social, sector turismo y iv) delegados de las alcaldías. Se capacitaron 41 docentes y personal de apoyo de las Instituciones educativas de la ciudad de Manizales.

Igualmente en los meses de noviembre y diciembre se realizaron cinco (5) Foros técnicos Macrorregionales para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes – ESCNNA, en el entorno digital, con el fin de fortalecer las capacidades técnicas de los funcionarios públicos sobre los riesgos en el entorno digital y orientar a los mismos para la identificación prevención y atención del delito de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes – ESCNNA

- 975 personas capacitados ente funcionarios públicos y sociedad civil
- 32 departamentos impactados y el Distrito Capital
- Se evidenciaron los factores de riesgo en el aumento de la ESCNNA en el contexto de la Pandemia.
- Se socializaron los criterios de clasificación de páginas de internet con material de ESCNNA – abordado por el ICBF.
- Se presentó y socializó la guía de recomendaciones para la identificación y atención inicial de niñas niños y adolescentes víctimas de violencia sexual en el entorno digital – abordado por la Fundación Renacer

En los meses de noviembre y diciembre se coordinaron en tres destinos turísticos, Cartagena (Bolívar), Puerto Nariño (Nariño), Riohacha (La Guajira) la actividad VACACIONES SEGURAS PARA LAS NIÑAS Y NIÑOS. CERO TOLERANCIA CON LA EXPLOTACION SEXUAL COMERCIAL, donde se buscó concientizar a los turistas y población en general incentivado a la denuncia ante sospechas y casos de este delito. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las jornadas.

- Cartagena – Bolívar. Se logro sensibilizar a 2.718 personas particulares y a 226 prestadores de servicios turísticos complementarios; por otro lado, se estima que solo en la capacidad de playas (post covid) en la

ciudad es de 11.086 según DIMAR, por tanto, se estima que al menos el 40% es decir más de 4.000 personas recibieron el mensaje de manera indirecta

- Riohacha y Playa de Mayapo en Manaure – La Guajira. Las (3) tres jornadas de sensibilización permitieron llegar de manera directa a 648 personas, quienes recibieron información sobre las rutas de atención y denuncia en casos de ESCNNA, además de compartir las presentaciones de grupos culturales.
- Puerto Nariño. Durante la jornada, se dio entrega de material relacionado con la ESCNNA a 1400 personas, incluyendo turistas extranjeros y se registró la asistencia de 183 personas: 123 Personas de Puerto Nariño; 26 de Puerto Esperanza; 5 de la comunidad de Patrullero; 18 de Leticia; 5 de la Comunidad de Ticoya; 4 personas de Pitalito y 2 de la comunidad 20 de Julio.

Para la vigencia del 1 de enero al 24 de marzo 2022 durante el mes de marzo se realizó Jornada de capacitación en Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes – ESCNNA y denuncia de este delito a 31 docentes y personal administrativo del Instituto tecnológico de Mocoa. Se brinda igualmente Sensibilización a 27 funcionarios públicos delegados de los municipios de Agrado, Palestina, Salado blanco, Garzon, Palermo y Tunja de los departamentos de Huila y Boyacá en Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes. Igualmente se realizó sensibilización a 32 personas delegados de sectores económicos del departamento del Quindío donde se les motivó a ser aliados estratégicos en la prevención y erradicación del delito de la ESCNNA e invitándolos a que sean parte de la estrategia de CERO TOLERANCIA CON EL DELITO DE LA ESCNNA .

Desde el inicio de la vigencia 2022 hasta el mes de abril se han desarrollado las siguientes actividades para prevenir el delito de la ESCNNA, contado con 359 personas capacitadas en el delito de la Escnna entre ellos 147 estudiantes, los demás son delegados de alcaldías, comites, diferentes actores y funcionarios públicos y privados:

- Sensibilización a 17 funcionarios públicos de los municipios de Villavicencio, Puerto Gaitán, Acacías y Granada, de la Territorial Meta, con el objetivo de que participen en actividades con las Instituciones Educativas del Departamento.
- Jornada de sensibilización en Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes, para 60 funcionarios de la Gobernación y Municipios de Caldas que hacen parte de la mesa de primera infancia, infancia, adolescencia y Familia,
- Sensibilización en líneas de política pública entre ellas la línea de política pública de prevención y erradicación de la ESCNNA, a los miembros CIETI Departamental, subcomisión departamental de concertación de política salarial y laboral y subcomité departamental de gestión y desempeño del sector trabajo. Asistieron delegados de Gobernación, Municipio de Montenegro, Armenia, Pijao, La Tebaida, SENA, Migración, Policía Nacional, Policía de Turismo e ICBF, asistencia de 25 personas
- Asistencia a 4 Estudiantes Universidad de Caldas para en conjunto con la Dirección Territorial de Caldas realizar un diagnóstico de la situación de la ESCNNA en la ciudad de Manizales.
- Sensibilización LPPESCNNA a 13 personas del Grupo de Hidrocarburos DDFT
- Sensibilización y contextualización de la ESCNNA a 10 funcionarios de la fuerza pública y 25 delegados de la alcaldía de Inírida, Barrancominas y otros actores como ICBF, migración Colombia y Departamento Administrativo para la Prosperidad social.
- Sensibilización a 147 estudiantes de los grados 10 y 11 del colegio Custodio municipio Inírida
- Participación en el “Seminario retos en el abordaje de la trata de personas y la explotación sexual comercial de mujeres, niñas, niños y adolescentes en el contexto migratorio” contando con 28 personas, delegados de la Gobernación, secretarías de fronteras, salud, desarrollo económico, policía Nacional, Defensoría, ICBF, Fundación Renacer entre otros.

- Participación en la Mesa Temática Departamental de Educación sobre las Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y el delito de la ESCNNA, , con asistencia de 40 personas

3.1.3 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil. Para el desarrollo de estas acciones, es importante tener en cuenta: los Convenios de la OIT ratificados por Colombia sobre la edad mínima de admisión al empleo convenio 138, el convenio 182 de actividades peligrosas, el Convenio 81 sobre la inspección, la Convención sobre los derechos del Niño art . 32, específicamente protección contra todas las formas de explotación económica, la Constitución Política Art. 44, la supremacía superior de los derechos de los niños, sobre cualquier otro, la Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia, especialmente los Art. 35, 113 al 118, que reglamenta el trabajo de los adolescentes y de los niños, niñas, por excepción y otorga la facultad a los inspectores de trabajo para su autorización, el Código Sustantivo de Trabajo Art. 31,171, 242, el Decreto 4108 de 2011, de creación del Ministerio del Trabajo, la Ley 1610 2013, que asigna función de Inspección del trabajo, la Resolución 3811 de 2018, que asigna funciones a los inspectores de trabajo y específicamente la de otorgar las autorizaciones de trabajo para los adolescentes y por excepción a los niños, niñas y la Resolución 1796 de 2018, que establece la Actividades Peligrosas.

En este marco jurídico le compete a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a través de las Direcciones Territoriales DT y oficinas Especiales OE, del área de jurisdicción correspondiente, proteger al adolescente trabajador o al niño o niña, por excepción, (Actividades artísticas, recreativas, culturales o deportivas), cuando se ve inmerso en el mercado de trabajo, mediante un permiso otorgado, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos en las normas precitadas anteriormente, así como el de velar porque las condiciones de seguridad y salud en el entorno de trabajo sean las adecuadas acordes con las normas laborales y de protección reforzada. Las autorizaciones de trabajo otorgadas, así como las visitas de verificación de condiciones realizadas por los inspectores de trabajo, durante lo corrido del año 2021, de las diferentes Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, se observan a continuación:

Tabla 125. Consolidado Nacional autorizaciones por excepción niños, niñas Enero- Diciembre 2021

Indicador	Niño	Niña	Total
Número de autorizaciones concedidas en actividades Artísticas	132	114	246
Número de autorizaciones concedidas en actividades Culturales	1	1	2
Número de autorizaciones concedidas en actividades Recreativas	0	0	0
Número de autorizaciones concedidas en actividades Deportivas	14	1	15
Total, autorizaciones	147	116	263
Número de autorizaciones negadas	26	20	46
Numero de autorizaciones revocadas	2	2	4
Número de visitas de verificación de condiciones de trabajo y la seguridad del niño o niña autorizado	53	31	84

Fuente: Aplicativo Estadístico - Subdirección de Gestión Territorial

Tabla 126. Consolidado Nacional autorizaciones de trabajo para adolescentes Enero- Diciembre 2021

Solicitudes	Hombre	Mujer	Total
Número de autorizaciones concedidas	490	416	906
Número de autorizaciones negadas	303	158	461
Numero de autorizaciones revocadas	23	12	35
Número de visitas de verificación de condiciones de trabajo y la seguridad de adolescente trabajador	217	214	431

Fuente: Aplicativo Estadístico - Subdirección de Gestión Territorial

3.1.4 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. Se realizaron actividades virtuales en sensibilización y socialización de la línea de Política Pública de Prevención y erradicación de la ESCNNA a 5.241 funcionarios públicos 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 y 431 municipios impactados: Antioquia, Boyacá, Cundinamarca, Caquetá, Huila, Guajira, Nariño, Meta, Quindío, Risaralda, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Amazonas, Arauca, Casanare; Bolivar, Vaupés, Vichada, Caldas, Guaviare, Guainia, Santander, Norte de Santander, Bogotá, San Andrés, Cesar, Putumayo y Magdalena. Así mismo, se logró llevar estas asistencias técnicas a los funcionarios de los municipios PDET del Departamento de Antioquia.

3.2 Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva

3.2.1 Negociación colectiva. ACUERDO NACIONAL ESTATAL 2021. El 19 de agosto de 2021 se firmó el Acuerdo Nacional Estatal 2021 por vigencia de 2 años con 527 puntos acordados; 298 Acuerdos y 229 no acuerdos. 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, FECOTRASERVIPÚBLICOS, FEDEUSCTRAB NACIONAL, FEDEUSCTRAB ESTATAL, FENALTRASE, FEDEUSCTRAB AMBIENTAL, FEDEASONAL, FECOSPEC, FENALTRAESP, FECOSPEC, PROPAIS, y ÚNETE. Dentro de los acuerdos más representativos está 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%.

Con corte al mes de abril, el Acuerdo Nacional Estatal 2021 presenta un 80% de cumplimiento global (mesa central + mesas sectoriales). Asimismo, se han cumplido importantes acuerdos tales como:

- Se expidió el decreto 961 del 22 de agosto de 2021 en el cual se ajusta en 2.61% el salario de los funcionarios públicos.
- Se expidió el decreto 473 del 29 de marzo de 2022 en el cual se ajusta en 7.26% el salario de los funcionarios públicos.
- Se expidió el Decreto 1631 de 2021 en materia de principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.
- Instalación de la mesa sobre trabajo virtual para construir la propuesta de reglamentación de la prestación del servicio de manera virtual por parte de los empleados públicos.
- Instalación del comité de juventud para hacer seguimiento a las políticas y normatividad sobre el empleo público para los jóvenes.
- Se expidió la circular conjunta 070 de 2021 sobre los lineamientos que prohíban toda clase de discriminación contra dirigentes sindicales y sindicalizados, enmarcando estas conductas en el Código Disciplinario

3.2.2 Líderes sindicales. Con la transferencia corriente/económica “Actualización a líderes sindicales” el Ministerio del Trabajo en el segundo semestre del 2021, celebró Convenios de Asociación con las confederaciones sindicales del país impactado de manera positiva en la promoción de la sindicalización, fortalecimiento de los sindicatos, eliminación de prácticas antisindicales y la educación en libertades sindicales.

En la vigencia 2021, para el desarrollo de acciones con líderes sindicales realizó ejecución de recursos por la suma de \$ 442.070.550, logrando un total de 1.190 líderes sindicales capacitados en el 2021, para un total de 4.980 líderes sindicales capacitados.

3.2.3 Tribunales de Arbitramento. La finalidad del Decreto 017 del 8 de enero de 2016, es minimizar las etapas procesales del trámite de la convocatoria de los tribunales de arbitramento obligatorio por lo que a través de esta norma se convoca e integra el tribunal de arbitramento obligatorio en un solo acto administrativo, el cual se comunica a los representantes legales de la empresa y al sindicato, y a cada uno de los árbitros que integran el tribunal de arbitramento. Gracias al Decreto antes mencionado las partes jurídicamente interesadas no pueden interponer los recursos de reposición y apelación contra el acto administrativo de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, y las partes empresa y sindicato a la hora de proceder con la convocatoria del tribunal de arbitramento tienen claro que documentos requiere el Ministerio del Trabajo para solicitar el trámite de la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio. Lo anterior, con el ánimo de efectuar un procedimiento más expedito en aras de garantizar y proteger los derechos de asociación y negociación colectiva de las organizaciones sindicales que buscan la solución de su conflicto colectivo de trabajo a través del procedimiento de un laudo arbitral.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a través del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales cuenta con un sistema de información y herramienta que permite el continuo seguimiento a las actuaciones administrativas adelantadas en los tribunales de arbitramento obligatorios, igualmente se ha mejorado el trámite para el reconocimiento y pago de honorarios para los árbitros que conforman los mismos logrando que sea más ágil y expedito.

Con la descentralización de las actuaciones de los abogados, funcionarios y contratistas a cargo del Grupo encargado del trámite y con los lineamientos de la Subdirección de Inspección, se continúa con el avance y celeridad en las actuaciones administrativas que se adelantan al interior del grupo. Igualmente con el uso de las tecnologías de la información y plataformas virtuales ha permitido que se adelanten diligencias virtuales tales como las diligencias de los sorteos de árbitros, reuniones de seguimiento a los tribunales con el funcionarios y contratistas del grupo, así mismo cuando las organizaciones sindicales o empresas lo solicitan, se desarrollan clínicas jurídicas al interior del grupo para dar línea en relación con los trámites en curso, esto con el apoyo de los funcionarios y asesores del despacho del viceministerio de relaciones laborales e inspección .

Se continúa con la tarea de la publicación semanal de los estados de los tribunales de arbitramento obligatorio en la página web del Ministerio del Trabajo en cumplimiento del principio de divulgación proactiva de la información establecido en el artículo 3 de la Ley 1712 de 2014 con el fin de facilitar la consulta y lograr la colaboración de los interesados en el impulso del trámite de las solicitudes de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento obligatorio en materia laboral, así como para contribuir a las medidas de distanciamiento social para la contención y prevención de contagio con el virus COVID19. en el canal de comunicación directa a través de la dirección de correo electrónico tribunalesarbitramen@mintrabajo.gov.co y el vínculo <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/grupo-interno-de-trabajo-de-relaciones-laborales>, igualmente se han publicado en el mismo link el folleto denominado ¿cómo presentar una solicitud de convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento obligatorio ante el Ministerio del Trabajo? y el instructivo para árbitros designados en el

trámite de convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento obligatorio ante el ministerio del trabajo.

Se ha minimizado en gran medida el término entre la presentación de la solicitud del trámite de convocatoria e integración ante el Ministerio del trabajo por la parte interesada y la decisión de la convocatoria e integración del tribunal de arbitramento.

En relación con la presentación de acciones de tutelas dentro de los tramites de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento obligatorio, se ha reducido considerablemente los apoyos técnicos a la Oficina Asesora Jurídica- Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Acciones de Tutela. Durante el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2021 al 27 de abril de 2022, el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales ha efectuado las siguientes actuaciones que se reflejan a continuación:

Tabla 127. Gestión Tribunales de arbitramento 2021 2022

Actuaciones grupo interno de trabajo de relaciones laborales desde 01 de julio de 2021 hasta 27 de abril de 2022	Total
Solicitudes recibidas	124
Tribunales convocados en el periodo	135
Solicitudes archivadas	43
Apoyos técnicos acciones de tutela	16
Diligencias de sorteo de árbitros realizadas	94
Fusiones de organizaciones sindicales	2
Proyectos impedimento para firma de la Direccion	5
Proyectos recusación para firma de la Direccion	2
Actos Administrativos para el reconocimiento y pago de honorarios a árbitros en tribunales de arbitramento obligatorio	94
Sumas de dinero reconocidas por concepto de honorarios tramitados	\$ 2.779.992.480

Fuente. Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

3.2.4 Archivo sindical. El Grupo Interno de Trabajo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con la Resolución 1091 del 21 de junio de 2012, tiene como función primera, la de “expedir las certificaciones o autenticaciones relacionadas con la inscripción en el registro de sindical de las organizaciones sindicales, estatutos, reformas estatutarias, inscripción de comités ejecutivos, juntas directivas, subdirectivas, comités seccionales, convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales y contratos sindicales.” Es importante señalar que el registro sindical cumple fines de publicidad al tiempo que habilita la actuación de las organizaciones sindicales conforme a lo establecido en sus propios estatutos, una vez materializada la inscripción respectiva.

Como segunda función tiene la de “Mantener actualizado el archivo sindical, para lo cual ejercerá las labores de supervisión e interventoría en los contratos que para la modernización del archivo se ejecuten”, por esta razón, en la búsqueda de mantener una actualización constante, se vienen ejerciendo las labores de modernización, desarrollo e implementación de una nueva herramienta digital denominada: Sistema de Información de Archivo Sindical – SIAS, el que entró en funcionamiento el 3 de enero de 2022 y que permitirá a las organizaciones sindicales realizar todos los procesos de registro y depósitos sindicales totalmente en línea y de depósitos de pactos colectivos a través de la página web del Ministerio en donde se encuentra alojado el link de acceso.

Durante el periodo enero 2021 a marzo 2022, el Grupo Interno de Archivo Sindical desarrolló las siguientes actividades:

Año 2021

- 2532 Registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical
- 102 Modificaciones de estatutos de una organización sindical
- 165 Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical (Creaciones, subdirectivas y/o comités seccionales)
- 165 Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical
- 38.060 Certificaciones y/o copias relacionadas con los depósitos realizados por las organizaciones sindicales.

Año 2022 con corte hasta el mes de marzo:

- 273 Registros de modificación de junta directiva y/o comité ejecutivo.
- 14 Modificaciones de estatutos de una organización sindical.
- 29 Inscripciones de nuevas organizaciones sindicales, las que se han realizado a través de la plataforma SIAS
- 15 Inscripciones y creaciones de nuevas subdirectivas y/o Comités seccionales.
- 12.260 Certificaciones y/o copias relacionadas con los depósitos realizados por las organizaciones sindicales.

Tabla 128. Depósitos Colectivos en el Período 1 de enero 2021 a 30 de marzo de 2022

Año	Convenciones Colectivas	Contratos Sindicales	Acuerdos Colectivos	Pactos Colectivos
2021	461	2870	354	71
2022	36		18	

Fuente: Grupo Archivo Sindical - Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

3.3 Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, específicamente en el componente Alianza por la inclusión y la dignidad de todas las personas con discapacidad, que en su objetivo 3 de inclusión productiva para las personas con discapacidad, sus familias y personas cuidadoras, identifica los siguientes compromisos de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector privado y en el sector público

- 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 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 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
- 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 2017. 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
- 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.

Frente al compromiso de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector privado, se han logrado los siguientes avances:

Acciones de sensibilización y promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de talleres, foros, eventos y asistencia técnica dirigidos a las empresas sobre: i) la inclusión laboral y la promoción del empleo de la población con discapacidad, ii) normativa expedida en favor de este grupo poblacional, iii) beneficios e incentivos legales, tributarios y económicos a empresarios por vincular a personas con discapacidad), iv) ventajas empresariales obtenidas por vincular a esta población, v) ruta de empleabilidad creada en el sector privado para lograr la eficaz colocación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, entre otros temas. Se han realizado talleres, capacitaciones, asistencias técnicas y foros regionales, llegando a las 32 ciudades capitales del país,

En desarrollo de la ley estatutaria para personas con discapacidad, específicamente en su artículo 13, se expidieron los decretos 2011 de 2017, 2177 de 2017 y 392 de 2018. De igual manera se viene implementando el decreto 1279 del 2021, el cual es reglamentario de la ley 1920 del 2018 “por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. ley del vigilante. 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 han realizado asistencias técnicas, talleres para impulsar la contratación de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores, por medio del Teletrabajo.

Tabla 129. Actividades de inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Vigencia Julio 2021 al 30 de abril del 2022

Periodo	No. Talleres	No. Asistentes	Reuniones	Reuniones y/o Asistencias Decreto 2177
Julio a Diciembre 2021	54	3.125	41	31
Enero -Abril 2022	25	3.042	19	4
Total	79	6.167	60	35

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del trabajo. Ministerio del Trabajo

Respecto de la acción de implementación de la ruta de empleabilidad en el sector privado y en procura de lograr el empoderamiento económico, la promoción de oportunidades laborales, la disminución de la tasa de desempleo, disminuir la tasa de informalidad, disminuir la discriminación laboral de las personas con discapacidad, el Ministerio del Trabajo junto con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y las agencias de empleo, lograron en el año 2020 colocar 1.997 personas con discapacidad, al 2021 se han colocado 2.617, en lo corrido del cuatrienio se han ubicado laboralmente a 7.082 personas con discapacidad, que representan el 99% de la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

En desarrollo de la implementación del Decreto 392 de 2018, El Ministerio del Trabajo ha ido aumentando el número de certificados expedidos progresivamente, en el año 2017 se emitieron únicamente 607 certificados, a los empleadores que tenían vinculados trabajadores con discapacidad en sus nóminas, luego de la entrada en vigor del Decreto 392 de 2018 este número se aumentó en el año 2019 a 4.029, en el año 2020 a 4.290, en el año 2021 a 6.998, es decir, más de 11 veces a los certificados emitidos en el 2017; estos excelentes resultados fueron obtenidos gracias a la acogida de los incentivos otorgados en la norma, lo cual ha generado una mayor vinculación de personas con discapacidad.

Gráfica 40. Certificados expedidos Implementación Decreto 392 de 2018



Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

En el marco de la implementación del Decreto 2177 de 2017 El Ministerio del Trabajo en el período de julio del 2021 al 30 de abril del 2022, ha socializado y brindado asistencia técnica a 35 Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Discapacidad, para la integración de la Subcomisión para la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad y se han conformado Subcomisiones para la inclusión social, laboral y productiva en los comités de discapacidad en Bogotá, Bolívar, Caldas, Cesar, Meta, Nariño y Quindío.

De igual manera, El Ministerio en ejecución del 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.

Frente al compromiso de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público este Ministerio, trabaja de forma articulada con Función Pública, la Consejería Presidencial de PcD, y la CNSC, con los Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Discapacidad.

Como avance en la implementación del decreto 2011 de 2017, el Ministerio del Trabajo en conjunto con el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, desarrollaron 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, a través de talleres, asistencias técnicas, capacitaciones, entre otros. Según datos del SIGEP a febrero de 2022 hay vinculadas 8.611 personas con discapacidad en diferentes Entidades Públicas que reportaron el avance de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 y 2.304 personas prestan sus servicios a diferentes entidades del estado por la modalidad de contrato, para un total 10.915 personas con discapacidad.

Por último, es de resaltar que el Ministerio del Trabajo, participó junto con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Defensa Nacional, el Departamento Nacional de Planeación, Colombia Compra Eficiente y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la expedición del Decreto 1279 del 13 de Octubre del 2021, por el cual se reglamenta el artículo 6° de la Ley 1920 de 2018, que establece una puntuación adicional en los procesos de licitación pública para las empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada que en el personal operativo tengan vinculadas a mujeres, a personas con discapacidad y/o personas mayores de 45 años, contratados con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

3.4 Sensibilización en derechos fundamentales. La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, a través de la Subdirección de Protección Laboral tiene en su haber realizar una serie de acciones afirmativas encaminadas a promover el trabajo decente, la protección integral de los Derechos Fundamentales del Trabajo y la inclusión laboral de las poblaciones étnicas del país. En el marco de estas actividades, se realizaron las siguientes acciones:

El 10 de diciembre de 2021, en el marco de la conmemoración del día de los Derechos Humanos, se realizó de manera presencial en el sector la Boquilla de la Ciudad de Cartagena del Departamento de Bolívar, la tercera Feria de Inclusión Laboral e Iniciativas productivas dirigida a poblaciones NARP, contó con la participación de 220 jóvenes de la comunidad, a los cuales se les pudo llevar la oferta institucional de entidades como Servicio Público de Empleo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

y su agencia pública de empleo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, Cámara de Comercio de Cartagena, ICBF, COLPENSIONES, Gobernación de Bolívar y COMFENALCO

En articulación con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se implementó el programa de certificación por competencias con comunidades NARP del Municipio de Tumaco, Departamento de Nariño, que contó con la participación de 150 miembros de estas comunidades en los programas de certificación por competencias en soldadura, entrenamiento deportivo, técnico en transformación y procesamiento de alimentos, obteniendo cada uno de ellos su certificación.

De igual forma, 219 personas fueron capacitadas en normativa de inclusión laboral pertenecientes a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo de Cauca, Bolívar, Sucre, Norte de Santander, funcionarios públicos de la Alcaldía de Melgar, miembros de comunidades NARP de los Departamentos de Boyacá, Casanare y Bolívar y miembros de las subcomisiones de políticas salariales de los Departamentos de Valle del Cauca y Cundinamarca. Para la vigencia 2022, se capacitaron 69 personas en normativa de inclusión laboral pertenecientes a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo de Huila y Amazonas y miembros de la Subcomisión de Políticas salariales del Departamento de Magdalena.

Para la vigencia 2022, se capacitaron 123 personas en normativa de inclusión laboral pertenecientes a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo de Huila, Guajira, Antioquía, Arauca, Amazonas y miembros de la Subcomisión de Políticas salariales del Departamento de Magdalena.

3.5 Sistema de Inspección Vigilancia y Control.

3.5.1 Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados.

Acciones de Inspección. Dentro de las líneas de acción de la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo “Comprometidos con el trabajo decente 2020-2030” se tiene como propósito de consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo confiable, oportuno, estratégico, de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial para lo cual se formula el plan de acción que contempla la estrategia para realizar acciones de inspección en los diversos sectores económicos priorizados. Dentro de los lineamientos emitidos para las acciones de inspección, bajo el marco de la política pública existen una serie de objetivos que se desarrollan con el enfoque de inspección laboral, entre los cuales se resaltan los siguientes:

- Ampliar el espectro en el ejercicio de las funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, frente a las nuevas formas de relacionamiento en el trabajo.
- Orientar la Inspección del Trabajo de un modelo reactivo – coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social.

El plan de acciones de inspección tiene en cuenta asimismo tres alcances: territorial, sectorial y funcional, así como la caracterización por tipos de inspecciones, las de carácter general, de carácter específico y las de carácter preventivo. El alcance territorial se concreta en que se estipula a cada Dirección territorial / Oficina Especial, los sectores económicos a priorizar, de acuerdo con el conocimiento que tiene del territorio y sus dinámicas laborales, sociales y económicas. El alcance sectorial se basa en los análisis de diferentes fuentes que permiten establecer los sectores

económicos con mayor riesgo de violación de las normas laborales y del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de manera tal que las direcciones territoriales pueden focalizar mejor sus actuaciones, con base en datos más objetivos. El alcance funcional se traduce en que, en el plan se incluyen las principales funciones del Ministerio del Trabajo, mediante la realización de acciones de inspección general y ya en tema particular se hace énfasis en un tema funcional o en un tipo de empleador específico. Dentro del periodo comprendido entre julio de 2021 y marzo de 2022, se han realizado las siguientes acciones de inspección al respecto en los sectores económicos priorizados:

Tabla 130. Acciones de Inspección julio 2021 a marzo 2022

Acciones de inspección	Julio - diciembre 2021	Enero - marzo 2022
Alojamiento y servicios de comida	568	166
Cultivo de flor	28	143
Minas y canteras	258	200
Cultivo de palma	39	72
Puertos	48	56
Azúcar	10	56
Transportes	373	156
Construcción	735	261
Hidrocarburos	153	16
Comercio	2204	517
Salud	748	181
Vigilancia y seguridad privada	168	35

Fuente: Subdirección de Inspección, OneDrive Visitas, Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo por intermedio de las direcciones territoriales en ejercicio de realizar su función coactiva reporta a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial las acciones propias, por lo tanto, se presentan las acciones de vigilancia en el periodo comprendido entre julio de 2021 a marzo de 2022 en los sectores priorizados de la economía:

Tabla 131. Acciones Coactivas de Inspección, Vigilancia y Control en Sectores Priorizados de la Economía de julio a diciembre de 2021 y de enero a marzo 2022

Sectores Económicos	2021 (Julio a Diciembre)			2022 (Enero a Marzo)		
	Visitas reactivas	Averiguaciones iniciadas	Investigaciones iniciadas	Visitas reactivas	Averiguaciones iniciadas	Investigaciones iniciadas
Alojamiento	21	570	126	2	88	30
Flores	24	12	4	3	4	0
Minas	27	127	66	7	64	10
Palmero	0	26	2	1	20	4
Puertos	3	32	7	2	10	4
Azúcar	10	11	0	2	2	1
Transporte	27	378	58	10	152	40
Construcción	54	605	122	13	236	60
Hidrocarburos	44	66	30	7	26	12
Comercio	206	852	140	39	302	84
Salud	47	531	89	18	245	50
Vigilancia y Seguridad Privada	41	201	18	3	85	11
Total	504	3.411	662	107	1.234	306

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo

Proyecto Cultura de La Legalidad. En el marco del proyecto “Cultura de la Legalidad”, el Ministerio del Trabajo desde el año 2019 ha suscrito los Pactos por el Trabajo Decente en los diferentes sectores económicos, para la vigencia 2021-2022 tenemos que hemos firmado con pactos con:

Tabla 132. Pactos Firmados 2021

	Sector	Fecha	Enlace
12	Empresas Servicios Temporales	22/07/2021	https://bit.ly/38MuLT4
13	Educación Superior	16/11/2021	https://bit.ly/3GwFvn8

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo

Para el año 2022, se tiene programado firmar pactos por el trabajo decente con los gremios exportadores pendientes: Azúcar, Palma, Puertos, para esto ya estamos trabajando con las DT para diseñar unos eventos para la firma de los pactos, para el pacto con el sector Puertos se tiene como fecha programada el día 01 junio de 2022, igualmente para los sectores de Azúcar y Palmas se estima que se firme en este primer semestre.

Actividades de acompañamiento técnico ofrecidas por el sector trabajo. Conforme a los compromisos adquiridos por las entidades públicas, el Ministerio del Trabajo por medio de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control y Gestión Territorial para el periodo comprendido de 01 junio de 2021 y 31 mayo de 2022, ha realizado acciones de acompañamiento técnico y pedagógico a los empleadores de los gremios que firmaron pacto por el trabajo decente de la siguiente forma: 51 conferencias virtuales donde se ha tenido la participación de 13. 844 asistentes. A continuación, se presenta las conferencias virtuales realizadas para el periodo comprendido de 01 junio de 2021 y 31 mayo de 2022, sobre los sectores económicos priorizados:

Tabla 133. Conferencias virtuales junio 2021 – mayo 2022

Conferencia	Fecha	Sector	Participantes
Buenas prácticas de seguridad vial en el transporte de carga terrestre.	09/06 2021	Transporte de carga	242
Firma electrónica en contrato individual de trabajo	10/06/2021	Pacto Trabajo Decente	751
Pago de montos faltantes a pensión meses abril y mayo año 2020	17/06/2021	Pacto Trabajo Decente	873
Intoxicación con asbesto en ambientes laborales	24/06/2021	Pacto Trabajo Decente	392
Buenas prácticas de seguridad vial en el transporte de pasajeros.	30/06/2021	Transporte de pasajeros	196
Intoxicación con mercurio en ambientes laborales	01/07/2021	Pacto Trabajo Decente	175
Incentivos a los empleadores para la generación de empleo - EST	06/07/2021	Empresas servicios temporales	92
Beneficios de la formalización laboral en el sector transporte	08/07/2021	Sector transporte	132
Mitigación de riesgos derivados del asbesto	09/07/2021	Pacto Trabajo Decente	46
Incentivos a los empleadores para la generación de empleo - EST- Decreto 688 de 2021	09/07/2021	Empresas servicios temporales	105
Mitigación de riesgos derivados del mercurio	16/07/2021	Pacto Trabajo Decente	53
Beneficios de la formalización laboral en el sector salud - contrato sindical	29/07/2021	Sector salud	150
Beneficios de la formalización laboral en el sector privado	05/08/2021	Pacto Trabajo Decente	201
Trata de personas con fines de trabajo forzoso	18/08/2021	Pacto Trabajo Decente	102
Beneficios de la formalización laboral - empresas sociales del estado	25/08/2021	Sector salud	276
Conferencia sobre trabajo igual salario igual - equipares	01/09/2021	Pacto Trabajo Decente	116
Contratación de personal a través del servicio público de empleo	15/09/2021	Pacto Trabajo Decente	182
Derechos de los niños, niñas y adolescentes en el campo laboral	22/09/2021	Pacto Trabajo Decente	119
Implicaciones financieras de la formalización laboral - ese	29/09/2021	Sector salud	145
Uso del contrato sindical en Colombia - sector salud	6/10/2021	Sector salud	239
Protección de los trabajadores extranjeros	19/10/2021	Sociedades bic	103

Conferencia	Fecha	Sector	Participantes
Convenios sobre derecho colectivo del trabajo	20/10/2021	Pacto Trabajo Decente	161
Prevención del riesgo eléctrico en el sector de la construcción- resolución 5018 de 2019	21/10/2021	Sector construcción	355
Promoción y protección de la salud de los trabajadores - SG SST	27/10/2021	Sociedades bic	380
Protección de los derechos de los trabajadores sector vigilancia y seguridad privada	27/10/2021	Vigilancia y seguridad privada	177
Uso de la intermediación laboral mediante de las EST	03/11/2021	Empresas servicios temporales	323
Conformación, vigencia y capacitación del comité de convivencia laboral	10/11/2021	Sociedades bic	579
Descuentos por nomina adicionales y salario en especie	17/11/2021	Sociedades bic	172
Protección de la salud de los trabajadores - SG SST	24/11/2021	Vigilancia y seguridad privada	117
Prevención, inspección, vigilancia y control en el sector hidrocarburos.	01/12/2021	Hidrocarburos	147
Equidad salarial	01/12/2021	Sociedades bic	29
Directrices de protección laboral - COVID 19	02/02/2022	Pacto Trabajo Decente	1239
Uso correcto del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto	10/02/2022	Pacto Trabajo Decente	346
Gestión de acoso laboral y actos atentatorios contra el derecho de asociación y libertad sindical sector floricultor	11/02/2022	Flores	39
Conferencia trata de personas	17/02/2022	Pacto Trabajo Decente	140
Acciones para la garantía de los derechos colectivos del trabajo (Facatativá)	23/02/2022	Flores	88
Cesantías al día	24/02/2022	Pacto Trabajo Decente	263
Acciones para la garantía de los derechos colectivos del trabajo (Zipaquirá)	01/03/2022	Flores	24
Negociación colectiva y permisos sindicales - universidades publicas	02/03/2022	Educación superior	174
Derechos, deberes y garantías laborales de los trabajadores del servicio domestico	09/03/2022	Pacto Trabajo Decente	271
Experiencias exitosas en los AFL	16/03/2022	Pacto Trabajo Decente	207
Conferencia derecho colectivo – sector palmicultor	18/03/2022	Palmas	84
Conferencia derecho colectivo – sector minero	22/03/2022	Minas	95
Aportes SS agrupadoras	23/03/2022	Pacto Trabajo Decente	276
Buenas prácticas en la contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada (grupo riesgos laborales)	30/03/2022	Pacto Trabajo Decente	578
Saber hacer vale	31/03/2022	Pacto Trabajo Decente	168
Conferencia derecho colectivo – sector salud	05/04/2022	Salud	166
Trabajo en alturas	06/04/2022	Pacto Trabajo Decente	1970
Conferencia derecho colectivo – sector vigilancia	07/04/2022	Vigilancia y seguridad privada	155
Tramites de las EST	20/04/2022	Empresas servicios temporales	322
Conferencia derecho colectivo – sector transporte	27/04/2022	Transporte	109
Total asistentes			13.844

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo

3.5.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales. El Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo tiene la facultad de aplicar el poder preferente frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012. Para lo anterior, mediante la resolución 0382 del 20 de febrero de 2013, se creó el Grupo Interno de Trabajo – Unidad de Investigaciones Especiales. De conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.3.1.2 al 2.2.3.1.4, el ejercicio del poder preferente procede de oficio o a solicitud de parte, siempre que se sustente en razones objetivas, calificables como necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de

los principios de igualdad, transparencia, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad en las investigaciones administrativas de competencia del Ministerio del Trabajo y se aplica teniendo en cuenta además los siguientes criterios:

- Cuando se considere necesario en virtud de la complejidad del asunto, la especialidad de la materia, el interés nacional, el impacto económico y social, o por circunstancias que requieran especial atención por parte de la Cartera laboral.
- Cuando se requiera como medida necesaria para asegurar los principios de Transparencia y celeridad, la efectividad de la garantía al debido proceso, o de cualquier otro derecho o principio fundamental.

Los servidores públicos de la Unidad de Investigaciones Especiales conocen, inician, adelantan y culminan cualquiera de las actuaciones administrativas que por competencia general corresponda a los directores y Coordinadores de Grupo de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, siempre que se les asigne tal conocimiento, en virtud del ejercicio del poder preferente. Los Inspectores de trabajo y seguridad Social de la Unidad de Investigaciones Especiales desarrollan las actuaciones administrativas de conformidad con los siguientes procedimientos:

- Ejercicio de Poder Preferente
- Procedimiento Administrativo General
- Procedimiento Averiguación Preliminar
- Procedimiento Administrativo Sancionatorio
- Acuerdos de Formalización Laboral
- Tramites (que tengan importancia y relevancia) asignados por poder preferente

Actividades del Ejercicio de Poder Preferente. El procedimiento se inicia con la solicitud de parte de forma escrita, verbal y por medios electrónicos; o de oficio emitido por el Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, hasta la comunicación del acto administrativo que adopta la decisión y su ejecución.

Actividades del Procedimiento Administrativo General. El procedimiento se inicia con el respectivo conocimiento de la solicitud presentada ante el Ministerio del Trabajo, hasta la ejecutoria del acto administrativo que adopta la decisión o en su defecto hasta la terminación anormal del mismo.

Actividades Procedimiento Averiguación Preliminar. El procedimiento se inicia con el Auto a través del cual se da apertura a la Averiguación Preliminar, hasta la ejecutoria del acto administrativo que adopta la decisión de archivo o en su defecto hasta el inicio de un Procedimiento Administrativo Sancionatorio por la existencia de méritos.

Actividades Procedimiento Administrativo Sancionatorio. El procedimiento se inicia con la decisión de formular cargos a un investigado previa comunicación de la existencia de méritos para hacerlo, hasta la ejecutoria del acto administrativo que adopta la decisión o en su defecto hasta la terminación anormal del mismo.

Actividad Acuerdos de Formalización Laboral. Es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial o Unidad Especial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, en el cual se consignan compromisos

de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia. Se aplicarán a las instituciones o empresas públicas y privadas.

Aplicación de poder preferente. Actualmente la Unidad de Investigaciones especiales para el año 2020 de los 50 poderes preferentes se accedió a 27 y se negaron 23 en el año 2020, para el año 2021 de 65 poderes preferentes se accedió a 36 y se negaron 29 y para el año 2022 a fecha del 01 enero al 31 de marzo del 2022 se tienen 12 poderes preferentes a los cuales se accedió a 10 y se negaron 2. Conforme lo señalado en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012

Tabla 134. Poder Preferente 2020 – 2021 – ENE-MAR 2022

	Año 2020	Año 2021	ENE- MAR 2022
Accede	27	36	10
Niega	23	29	2
Total, general	50	65	12

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales

De los procesos que se tiene en la Unidad de Investigaciones Especiales a la corte 31 de marzo 2022, cuenta con 36 trámites de los cuales se encuentran en recurso reposición 10, en notificación 5 y en estudio 21. En la actualidad la Unidad de Investigaciones Especiales adelanta actuaciones administrativas, las que a continuación se describen:

Querellas.

Tabla 135. Actuaciones Administrativas vigentes

Actuaciones administrativas vigentes	N°
Uso indebido de pactos colectivos	6
Uso Indebido de Contratos Sindicales	1
Tercerización y/o intermediación ilegal	8
Total, Incumplimiento a normas derecho laboral individual	20
No Reconocimiento de Vacaciones, no Pago de Recargo, Dominicales y Prestaciones Sociales	1
Por Evasión y Elusión al Sistema General de Seguridad Social - Parafiscales - Riesgos Laborales	4
Por no Pago de Salario Seguridad Social y Otros	8
Por no Liquidación de Vacaciones	1
Por no Pago de Prestaciones Sociales	2
Incumplimiento a la Jornada Laboral, Art 161	1
Por Descuentos no Autorizados por El Trabajador	1
Por Incumplimiento al Reglamento de Trabajo, Horas Extras y Compensatorio	2
Total, Incumplimiento de normas derecho laboral colectivo	29
Por Atentar Contra el Derecho de Asociación Sindical	13
Por Negativa a Negociar	8
Por Violación a La Convención Colectiva	5
Por Violación al Pacto Colectivo	1
Por Persecución Sindical	2
Total, Normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial	19
Enfermedad por accidente laboral	1
Por violación a las normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial	18
Total, Otros	9
Por violación a la ley 361 de 1997 - mecanismos de integración social de las personas con limitaciones (artículos 26, 32)	5

Actuaciones administrativas vigentes	N°
Por Despido, Cierre o Suspensión no Autorizado	2
Por Envío de Trabajadores en Misión sin Autorización	1
Violación al Debido Proceso	1
Total, Actuaciones administrativas vigentes	92

Fuente: Base de datos Unidad de Investigaciones Especiales

Tabla 136. Querellas suspendidas en virtud de Acuerdo de Formalización corte 31 de marzo 2022

Acuerdos de formalización	
Terpel S.A., Operaciones y Servicios de Combustibles S.A.S Masser S.A.S., Eficacia S.A.	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular
Colombia Móvil S.A.	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular
Clínica Marly	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular
Avianca, Clave Integral, Serdan	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular
Total, acuerdos de formalización	4

Fuente: Base de datos Unidad de Investigaciones Especiales

Sanciones. En desarrollo de las actuaciones administrativas que adelantan los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social de la Unidad de Investigaciones Especiales, del año 2021 y a corte 31 Marzo 2022, quedando distribuidas por sectores así:

Tabla 137. Sanciones Ejecutoriadas y Sanciones no Ejecutoriadas AÑO 2021 – MARZ 2022

Año	Resoluciones en el mes reportado	Resoluciones de Sanción Constitutivos de No sanción	Resoluciones De sanción	Sanciones con destino a SENA	Sanciones con destino FIVICOT	Sanciones con destino a RIESGOS	Sanciones destino a Fondo Pensiones	Sanciones con destino a Tesoro Nacional
2021	Número total de Resoluciones y sanciones ejecutoriadas en el mes reportado	0	0	0	0	0	0	0
	Valor total de las Resoluciones y sanciones ejecutoriadas en el mes reportado	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
	Número de Resoluciones y sanciones NO ejecutoriadas en el mes reportado	0	6	0	4	2	1	0
	Valor total de las Resoluciones y sanciones NO ejecutoriadas en el mes reportado	\$ 0	\$ 2.748.291.150	\$ 0	\$ 1.971.501.420	\$ 763.161.840	\$ 13.627.890	\$ 0
2022	Número total de Resoluciones y sanciones ejecutoriadas en el mes reportado	0	1	0	0	1	0	0
	Valor total de las Resoluciones y sanciones ejecutoriadas en el mes reportado	\$ 0	\$ 364.318.926	\$ 0	\$ 0	\$ 364.318.926	\$ 0	\$ 0
	Número de Resoluciones y sanciones NO ejecutoriadas en el mes reportado	0	1	0	1	0	0	0
	Valor total de las Resoluciones y sanciones NO ejecutoriadas en el mes reportado	\$ 0	\$ 200.000.000	\$ 0	\$ 200.000.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla 138. Sanciones Ejecutoriadas y no Ejecutoriadas por sector económico año 2021

Sector económico	Ejecutoriadas		No ejecutoriadas	
	Número	Valor	Número	Valor
SECCIÓN A. 0124 Cultivo de caña de azúcar	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. 0126 Cultivo de palma para aceite (palma africana) y otros frutos oleaginosos	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. 0125 Cultivo de flor de corte	0	\$ 0	1	\$ 90.852.600
SECCIÓN A. Demás sectores Agricultura	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. Ganadería (0141 al 0145, 0149, 0161)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. Pesca, caza y silvicultura (0170, 0210, 0220, 0230, 0240, 0311, 0312, 0321,0322)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN B. Petrolero (0610, 0620, 0910)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN B. Minero (códigos restantes de la sección B)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN C Industrias manufactureras	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN E Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN F Construcción	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	0	\$ 0	1	\$ 36.341.040
SECCIÓN H. 5222 Actividades de puertos y servicios complementarios para el transporte acuático (Portuario)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN H. Transporte de pasajeros (4911,4921,5011,5021,5111,5112)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN H. Transporte de carga(4912,4923,5012,5022,5121,5122,5210,5224,5310,5320)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN H. Demás sectores de Transporte y almacenamiento (Códigos restantes de la sección H)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN I Alojamiento y servicios de comida	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN J Información y comunicaciones	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN K Actividades financieras y de seguros	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN L Actividades inmobiliarias	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN M Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN N Vigilancia y Seguridad Privada (8010, 8020)	0	\$ 0	1	\$ 726.820.800
SECCIÓN N. Demás actividades de servicios administrativos y de apoyo (Códigos restantes de la sección N)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN O Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN P Educación	0	\$ 0	2	\$ 49.968.930
SECCIÓN Q. Atención de la Salud Humana (8610, 8621, 8622, 8691, 8692, 8699, 8710, 8720, 8730, 8790)	0	\$ 0	2	\$ 1.844.307.780
SECCIÓN Q. Asistencia Social (8810, 8890)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN R Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCION S. 9420 Actividades de sindicatos de empleados	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCION S. 9499 Actividades de otras asociaciones NCP	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCION S. Demás Actividades de servicios (códigos restantes de la sección S)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN T. 9700 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN T. Demas Actividades de los hogares (Códigos restantes de la Sección T)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN U Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	0	\$ 0	0	\$ 0
Total, general	0	\$ 0	7	\$ 2.748.291.150

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla 139. Sanciones Ejecutoriadas y no Ejecutoriadas por sector económico año marzo de 2022

Sector económico	Ejecutoriadas		No ejecutoriadas	
	Número	Valor	Número	Valor
SECCIÓN A. 0124 Cultivo de caña de azúcar	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. 0126 Cultivo de palma para aceite (palma africana) y otros frutos oleaginosos	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. 0125 Cultivo de flor de corte	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. Demás sectores Agricultura	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. Ganadería (0141 al 0145, 0149, 0161)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN A. Pesca, caza y silvicultura (0170, 0210, 0220, 0230, 0240, 0311, 0312, 0321,0322)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN B. Petrolero (0610. 0620, 0910)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN B. Minero (códigos restantes de la sección B)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN C Industrias manufactureras	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN E Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN F Construcción	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN H. 5222 Actividades de puertos y servicios complementarios para el transporte acuático (Portuario)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN H. Transporte de pasajeros (4911,4921,5011,5021,5111,5112)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN H. Transporte de carga (4912, 4923, 5012, 5022, 5121, 5122, 5210, 5224, 5310, 5320)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN H. Demás sectores de Transporte y almacenamiento (Códigos restantes de la sección H)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN I Alojamiento y servicios de comida	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN J Información y comunicaciones	0	\$ 0	1	\$ 200.000.000
SECCIÓN K Actividades financieras y de seguros	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN L Actividades inmobiliarias	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN M Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN N Vigilancia y Seguridad Privada (8010, 8020)	1	\$ 364.318.926	0	\$ 0
SECCIÓN N. Demás actividades de servicios administrativos y de apoyo (Códigos restantes de la sección N)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN O Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN P Educación	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN Q. Atención de la Salud Humana (8610, 8621, 8622, 8691, 8692, 8699, 8710, 8720, 8730, 8790)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN Q. Asistencia Social (8810, 8890)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN R Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCION S. 9420 Actividades de sindicatos de empleados	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCION S. 9499 Actividades de otras asociaciones NCP	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCION S. Demás Actividades de servicios (códigos restantes de la sección S)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN T. 9700 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN T. Demas Actividades de los hogares (Códigos restantes de la Sección T)	0	\$ 0	0	\$ 0
SECCIÓN U Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	0	\$ 0	0	\$ 0
Total, general	1	\$ 364.318.926	1	\$ 200.000.000

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Solicitudes poder preferente 0803 del 19/03/2020. Mediante Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección decidió someter de oficio al poder preferente señalado en el Decreto 34 de 2013, todos los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados “Autorización a empleador para la

suspensión temporal de actividades hasta por 120 días” y “Autorización empleador para despido colectivo a trabajadores por clausura total o parcial en forma definitiva o temporal”, en consideración al impacto social y económico que puede ocasionar la decisión de estos asuntos, debido a la situación actual de declaratoria de emergencia sanitaria, social y económica decretada por el Gobierno Nacional, como consecuencia de la pandemia de la Covid19, a la Unidad de Investigaciones Especiales.

En aplicación del poder preferente Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, el Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales ha tramitado setecientos diecinueve (719) solicitudes de trámite con corte 31 marzo 2022 determinada de la siguiente forma:

Tabla 140. Solicitudes tramitadas

Estado UIE	Cantidad
Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días (Art 51 núm. 3 CST).	651
Autorización de despido colectivo (Art 67 Ley 50 de 1990).	68
Total, general	719

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales

Una vez analizadas, el siguiente es su estado con un total de 719 solicitudes distribuidas entre 9 inspectores de trabajo y seguridad social, de las cuales se aclara una vez recibidas en la Unidad de Investigaciones Especiales, se han generado las siguientes actuaciones según cada caso como se discrimina en los cuadros anexos de la gestión realizada por cada inspector.

Tabla 141. Actuaciones tramitadas por tema

Solicitudes UIE	Cantidad
Devuelto a DT por competencia	73
Desistimiento Expreso Art. 18 CPACA	48
Desistimiento Tácito Art. 17 CPACA	13
Se autoriza suspensión de contratos	1
No autoriza suspensión de contratos	1
Se reactivó la actividad	7
Se reactivó la operación (Decreto 636)	8
Envío de formulario de solicitud información	17
Envío oficio requerimiento para despidos colectivos	8
Envío oficio Decreto 636 sector manufactura y construcción	6
Auto avóquese	9
Recurso al desistimiento Tácito Art. 17 CPACA	5
Ejecutoriados	450
Recién asignados aun sin gestión	73
Total	719

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales

3.5.3 Descongestión administrativa. De acuerdo al plan descongestión planteado desde el año 2019, se ha venido implementando medidas tendientes a optimizar la labor realizada por parte de los Inspectores de Trabajo a nivel nacional y a su vez presentar que el Sistema de información- SISINFO, evidencie la realidad que se refleja en las actuaciones administrativas tramitadas en los diferentes perfiles que actúan en el desarrollo del sistema, es así que habiéndose diagnosticado las causas de la congestión mediante memorando de fecha 14 de enero de 2022, se remite a todas las territoriales, la consolidación de los lineamientos en el proceso de descongestión, en donde se recopiló cada uno

de los tramites que se hacen necesario adelantar por parte del funcionario competente para evitar y prevenir la congestión.

En la actualidad, de las 36 Direcciones Territoriales, 14 que se encuentran al día en descongestión del 100%, lo que evidencia que la labor que se ha venido realizando durante esta vigencia a obtenido unos resultados satisfactorios sobre la gestión adelanta por parte de la subdirección de Inspección; es por ello que con corte de 31 de marzo de 2022 se tiene el siguiente resultado en que por Dirección Territorial se informa el avance administrativo en cada proceso evitando la congestión en cada departamento.

Tabla 142. Seguimiento Plan de Descongestión a 31 de marzo de 2022

Dirección Territorial Oficina Especial	Meta acumulado	Avance acumulado	Pendiente	% avance acumulado	Presunta caducidad
Guaviare	3	0	3	0	1
Cundinamarca	65	17	48	0,261538462	6
Huila	49	15	34	0,306122449	13
Santander	104	37	67	0,355769231	11
Barrancabermeja	12	5	7	0,416666667	0
Guajira	14	6	8	0,428571429	1
Atlántico	79	34	45	0,430379747	6
Meta	11	5	6	0,454545455	1
Cesar	56	26	30	0,464285714	3
Córdoba	46	22	24	0,47826087	12
Buenaventura	13	7	6	0,538461538	1
Bolívar	50	29	21	0,58	5
Antioquia	22	14	8	0,636363636	0
Chocó	3	2	1	0,666666667	0
Nariño	9	6	3	0,666666667	0
Putumayo	3	2	1	0,666666667	0
Amazonas	7	5	2	0,714285714	0
Caldas	4	3	1	0,75	0
Tolima	4	3	1	0,75	0
Quindío	67	53	14	0,791044776	0
Cauca	16	14	2	0,875	0
Boyacá	5	5	0	1	0
Casanare	6	6	0	1	0
Magdalena	1	1	0	1	0
Norte de Santander	2	2	0	1	0
Risaralda	2	2	0	1	0
Sucre	4	4	0	1	0
Urabá-Apartadó	5	5	0	1	0
Valle del Cauca	38	38	0	1	0
Arauca	Al día	Al día	Al día	Al día	Al día
San Andrés	Al día	Al día	Al día	Al día	Al día
Caquetá	Al día	Al día	Al día	Al día	Al día
Guainía	Al día	Al día	Al día	Al día	Al día
Vaupés	Al día	Al día	Al día	Al día	Al día
Vichada	Al día	Al día	Al día	Al día	Al día
Total	700	368	332	0,525714286	60
Bogotá	968	119	849	0,122933884	226

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Tabla 143. Avance Acumulado Descongestión

Rango	No. DTS	%
0 a 25%	2	0,055555556
26 a 50%	9	0,25
51 a 75%	9	0,25
76 a 99%	2	0,055555556
1	14	0,388888889
Total	36	1

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Igualmente, mediante mecanismo implementado por parte de la Subdirección se estableció jornadas protectoras en cada territorial mensualmente, en las que se invitan a los empresarios como trabajadores a generar espacios tendientes a concertar las diferencias laborales y llegar acuerdos que terminan anticipadamente el trámite administrativo que se inicia con ocasión de las denuncias. A través de la continuidad en cada Dirección Territorial de Jornadas de Protectoras, se pretende una acción tendiente a la prevención de la congestión la cual, en el mes de marzo, tuvo los siguientes resultados:

Tabla 144. Jornadas protectoras. Fechas de realización , asistentes y monto de compromisos

Dirección Territorial/Oficina Especial	Fecha	Empleados invitados	Empleados asistentes	Empleadores que reprogramaron	Trabajadores beneficiados	Monto compromisos
OE Barrancabermeja	3/8/2022	3	3	0	2147	0
DT Caquetá	3/11/2022	11	7	2	7	\$ 12.921.381
DT Boyacá	3/29/2022	22	2	Ninguno	3	\$ 1.600.000
DT Atlántico	3/24/2022	7	4	4	0	\$-
OE Urabá	3/8/2022	10	3	2	1	\$ 600.000
DT Norte Santander	3/23/2022	1	1	0	1	\$ 2.000.000
DT Magdalena	3/22/2022	1	1	1	1	\$ -
DT Meta	3/22/2022	2	0	1	0	\$ -
DT Tolima	3/1/2022	12	11	1	7	\$ 22.897.180
DT Chocó	3/17/2022	10	7	3	4	\$ 8.000.000
Total		79	39	14	2171	\$48.018.561

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Estas jornadas se realizarán en 10 Territoriales en forma mensual y las demás están programadas para realizarlo en forma bimensual o trimensual, siendo beneficiados 2171 trabajadores aproximadamente y haciéndose compromisos por \$ 48.018.561 aproximadamente.

3.5.4 Política de daño antijurídico. Durante el periodo comprendido entre junio y diciembre de 2021 la Dirección de IVC y GT desarrolló el plan de revisión de expedientes y sus respectivos actos administrativos, adelantando el análisis de decisiones en averiguación preliminar y primera y segunda instancia de los procedimientos administrativos sancionatorios, con el fin identificar deficiencias en la argumentación para la dosimetría en las sanciones, falencias en materia de notificación de actos administrativos, ineficiencia en la etapa de averiguación preliminar y falta de armonización de los actos administrativos. Igualmente, sobre las materias mencionadas se brindó acompañamiento a las Direcciones Territoriales con el fin de lograr mejores resultados del proceso de IVC, dicho acompañamiento se dio por separado a Direcciones Territoriales o mediante reuniones con todos los directores territoriales y Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo de PIVC, RCC y otros grupos de la Dirección Territorial de Bogotá.

El total de expedientes revisados con decisión sancionatoria fue de (87) y el total de expedientes con decisión de archivo revisados fue de (37).

3.5.5 Sistema de Información de IVC. El Sistema de información de IVC - SISINFO, es la herramienta informática y jurídica en línea a través de la cual se registran las investigaciones administrativas, que con corte a 31 de marzo de 2022 se tienen registrados 94.169 expedientes, correspondientes a 60.593 expedientes en estado finalizado (procesos ejecutoriados) y 33.576 expedientes en estado activo (procesos en trámite). Actualmente se encuentra implementado en 36 Direcciones Territoriales y en 109 Inspecciones Municipales de Trabajo de las 118 que se tienen a nivel nacional.

La Ventanilla Única de Trámites y Servicios es una herramienta que le facilita al ciudadano hacer una solicitud en la página WEB del Ministerio del Trabajo evitando desplazamientos, cero filas, ahorrándole tiempo y dinero, con resultados eficientes y oportunos. En la actualidad, cuenta con 34 trámites de los 46 que se radican por la ventanilla presencial y ya se encuentra implementada en las 33 Direcciones Territoriales y 3 Oficinas Especiales que operan en el Ministerio del Trabajo. Los trámites solicitados desde que inició este proceso a la fecha han sido:

Tabla 145. Reporte de trámites virtuales y presenciales

Año	Reporte de trámites web	Reporte de trámites presenciales
2022 (marzo)	5131	9450
2021	16990	40722
2020	12900	31415
2019	2252	18103
2018	231	1059
Total	37504	100749

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Sistema de Información Archivo Sindical – SIAS. Con el fin de fortalecer la modernización de los sistemas de información de IVC se suscribió el convenio No 370 de 2109 entre el Ministerio del trabajo y la Agencia Nacional Digital, cuyo objeto contempló: “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para el desarrollo del Sistema Información Archivo Sindical “ y que se encuentra en el siguiente estado:

Módulos desarrollados. El sistema de Información de Archivo Sindical SIAS, entró en producción en diciembre de 2021 con los siguientes módulos disponibles para las organizaciones sindicales:

Tabla 146. Módulos disponibles para organizaciones sindicales

Enrolamiento	Creación de cuenta de usuario
Depósito creación nueva organización Sindical	Pre-registro OS Registro de OS
Certificaciones	Certificaciones sencillas Certificaciones compuestas Certificaciones de pactos colectivos
Reportes	Reportes por organización sindical Reportes de depósito
Comunicaciones	
Administración del Sistema	

Fuente. Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

El acceso para los usuarios se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, Atención al Ciudadano – Sistema de Información de Archivo Sindical en la URL <http://sias-archivosindical.mintrabajo.gov.co/Autenticacion/Login>:

Socialización a Organizaciones Sindicales y Direcciones Territoriales. Se realizó la socialización del Sistema de Información de Archivo Sindical - SIAS a alrededor de 316 organizaciones sindicales. Se capacitaron 32 Direcciones Territoriales.

Solicitudes de Cuenta Aprobadas en el SIAS. A corte 31 de marzo de 2022 se probaron 28 cuentas de organizaciones sindicales.

Depósitos de Creación de Sindicatos Nuevos Grado 1. A corte 31 de marzo de 2022 se realizaron 23 depósitos de registro sindical correspondiente a Sindicatos Grado 1.

En la Fase II, actualmente el Ministerio del Trabajo y OIT se encuentran trabajando en la fase II del Sistema de Información de archivo Sindical de acuerdo con la carta acuerdo firmada en la vigencia 2021, a corte 31 de marzo de 2022 se priorizaron las siguientes actividades:

Manuales. 31 de marzo: 17 Manuales remitidos por OIT se encuentran en etapa de revisión y ajustes por parte del Ministerio del Trabajo y el equipo de OIT.

Historias de Usuario. A 30 de marzo se solicita a OIT la versión final de 22 historias de usuario correspondientes al proceso histórico, las cuales ya fueron revisadas y ajustadas.

3.5.6. Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados. A 31 de marzo de 2022, se tiene un total de 11.664 casos (solicitudes del empleador y los trabajadores) relacionados con la emergencia sanitaria, con una cifra de 263.430 trabajadores presuntamente afectados por las medidas tomadas por los empleadores en el marco de la Emergencia decretada por la Pandemia COVID -19, a la fecha, se han beneficiado 166.911 trabajadores de 3.340 empresas en todo el territorio nacional, gracias a la gestión en el marco del proceso de inspección, vigilancia y control, desarrollada por las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y dependencias del nivel central del Ministerio del Trabajo, debido a la aplicación de las medidas sugeridas por el Ministro del Trabajo a través de las Circulares 021 y 033 de 2020.

4 DIÁLOGO SOCIAL

4.1 Ejercicio del diálogo social.

4.1.1 Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos CETCOIT fue creada en el año 2000 por medio de un Acuerdo en el marco Comisión de Concertación Permanente de Políticas Salariales y Laborales.

La CETCOIT se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, en relación con temas de derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. La Comisión tiene una composición tripartita (empleadores, centrales de trabajadores y Gobierno). Sus objetivos son reducir las quejas ante la OIT, lograr el retiro de quejas en instancia ante la OIT y promover el diálogo social para mejorar las relaciones laborales entre organizaciones sindicales y empresarios, generar estrategias que permitan su funcionamiento integral.

Del 1 de julio de 2021 al 31 de marzo de 2022, la gestión que reporta la CETCOIT es la programación de 69 sesiones, así: 50 sesiones de tratamiento y seguimiento, suscribiéndose 23 actas de acuerdo, 6 sesiones de análisis de casos y 13 sesiones internas

La CETCOIT se ha venido constituyendo con el tiempo, en un referente positivo del diálogo social como herramienta básica en los procesos de conciliación. Se ha desarrollado como un proceso de evolución en su contenido, en la metodología y en los propósitos. En ese contexto, se busca la conciliación bajo cuatro principios del diálogo social que se han venido construyendo como práctica de la tarea:

- Está orientado al bien común. Los acuerdos benefician a las empresas y a los trabajadores y tienen un efecto holístico porque contribuyen a la paz laboral de todo el país.
- Las partes participan prevalecidas por la voluntad política para aportarle a los acuerdos.
- Los diálogos se hacen para buscar entendimientos, antes que confrontación.
- Se trabaja con el criterio de la construcción colectiva y el desarrollo progresivo del tema, hasta encontrar las coincidencias que permitan tejer los acuerdos.

4.1.2 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – SDCPSL . Las SDCPSL son espacios de diálogo social y tripartismo creados por la Ley 278 de 1996 que reglamenta el artículo 56 de Constitución Política con el objeto de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas laborales del país. Se han mantenido activas 33 SDCPSL, distribuidas en 32 Departamentos y 1 en Bogotá

Planes de dialogo social: Hojas de ruta de las SDCPSL que determinan los objetivos a seguir durante el año, los cuales se discuten y aprueban tripartitamente (Gobierno-Trabajadores – Empleadores), logrando en el periodo 2021-2022, 61 Planes de Dialogo aprobados y en ejecución.

Reuniones de la subcomisión: Con el propósito de fomentar espacios de diálogo social y buenas relaciones laborales, se realizaron de manera efectiva, articulada y en consenso por el tripartismo, 197 reuniones.

Conflictos laborales atendidos: Se atendieron a través de mesas de diálogo social 39 conflictos con un porcentaje de solución del 33.33%, evitando que las partes llevaran sus diferencias a actuaciones administrativas y/o judiciales; disminuyendo los ceses de actividades, las huelgas, mejorando relaciones laborales y procurando la paz laboral.

Actividades de Capacitación, Sensibilización y Difusión. Se capacitaron en el segundo semestre de 2021 a 8.157 personas de grupos sociales, como: Organizaciones sindicales, gremios de la producción, administraciones departamentales y municipales (Gobernación, Alcaldías, SENA, Colpensiones, etc.), comunidad en general, sectores de la economía formal e informal, trabajadores dependientes e independientes, empleados públicos, estudiantes y SDCPSL, en: Derechos Fundamentales del Trabajo (Libertad de asociación, libertad sindical, Diálogo Social, Ley 278 de 1996), Negociación colectiva, Política pública para la prevención y la erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017 – 2027, Prevención y erradicación de explotación sexual comercial de NNA 2018-2028 y SIRITI, Inclusión Laboral, Beneficios Tributarios, Lineamientos para Población con Discapacidad, Sello Equipares, Programa Formándonos para el Futuro, Estabilidad laboral reforzada, Teletrabajo y Trabajo en casa, Economía Social y Solidaria, Formalización Laboral, Acoso Laboral, Medidas tomadas por el Ministerio del Trabajo en el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Beneficios económicos periódicos – BEPS, etc. El ejercicio de capacitación para el año 2022 está planeado de los meses de abril a noviembre y dirigido a las 33 SDCPLS en: Derechos Fundamentales del Trabajo - Diálogo Social, Convenios de la OIT – CETCOIT - Derechos Humanos y Empresa - Negociación Colectiva Sector Público - Ley 2114 de 2021 (Licencia de Paternidad).

4.1.3 Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales. Instancia tripartita creada en el artículo 56 de la Constitución Política y reglamentada mediante del Ley 278 de 1996 con el fin de fomentar las buenas relaciones entre trabajadores, gobierno y empleadores, fijar la política laboral y salarial y fijar el salario mínimo a nivel nacional. Está conformada por el sector empresarial: ANDI, FENALCO, SAC, ACOPI, ASOBANCARIA, el sector sindical: CUT, CGT y CTC y del sector de pensionados CDP y CPC, en atención al artículo 5 de la mencionada norma.

El principal logro de esta Comisión en el periodo reportado fue el 14 de diciembre de 2021 el cual se fijó de manera concertada el salario mínimo 2022 en un millón de pesos equivalente a un incremento porcentual del 10.07%. Asimismo, el auxilio de transporte fue incrementado con el mismo porcentaje resultando un aumento a 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.

La negociación del salario mínimo 2022 tuvo una inversión de \$33.043.744 COP. El impacto fue a nivel país toda vez la fijación del salario mínimo rige en todo el territorio nacional.

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales a su vez ha creado diez (10) subcomisiones temáticas con el propósito de fomentar, fortalecer el diálogo social,

así como cubrir temas de gran importancia para la política laboral del país. Tales Subcomisiones son: i) Subcomisión de Productividad parágrafo artículo 8 de la Ley 278 de 1996 ii) género – Resolución 758 de 2016 iii) asuntos internacionales- acta acuerdo CPCPSL 2012-; iv) Mesa de seguimiento de Convenio C189 sobre Trabajo Doméstico- Resolución 2757 de 2016; v) empleo en el sector rural- Resolución 1235 de 2016; vi) CETCOIT- con reglamento propio-; vii) Sector Público-Resolución 1501 de 2001-; viii) Asuntos Migratorios -Resolución 425 de 2013-, ix) Subcomisión sobre piso de protección social (Decreto 1174 de 2020) y x) Subcomisión para el análisis del sistemas pensional.

4.1.4 El Observatorio de Conflictos Sociolaborales-OCSL. Esta instancia elabora informes periódicos de seguimiento y caracterización de la conflictividad sociolaboral a nivel nacional y regional, para lo cual realiza seguimiento diario, a través de fuentes abiertas: redes sociales, páginas web de medios alternativos, prensa e información de otros observatorios, y de los reportes de los enlaces territoriales del Ministerio, a diferentes manifestaciones de conflictividad sociolaboral. En el periodo del 1 de julio de 2021 al 30 de marzo de 2022, el OCSL identificó 1.134 eventos.

Igualmente, elaboró 37 informes semanales sobre eventos de conflictividad sociolaboral, señalando los datos estadísticos de origen, impacto nacional y departamental de los eventos, el tipo de evento, ceses de actividades por sector, e información específica de aquellos que revisten importancia especial para el sector trabajo, y 8 informes mensuales de caracterización de conflictividad sociolaboral (julio a noviembre 2021 y enero a marzo 2022).

Se elaboró el informe anual consolidado de 2021, con datos estadísticos y caracterización de la conflictividad sociolaboral a nivel nacional y territorial, y proyecciones de conflictividad para 2022. Este informe fue socializado en diferentes instancias del MinTrabajo.

De otra parte, desarrolla actividades de asistencia técnica y actualización de lineamientos para el uso de la plataforma de información SIOC, dirigidas a los enlaces del observatorio en las direcciones y oficinas territoriales del Ministerio. Entre julio de 2021 y marzo de 2022 se han llevado a cabo 5 reuniones de capacitación y actualización sobre los lineamientos para el reporte de información al OCSL y el uso adecuado de la plataforma SIOC, con participación de 18 delegados territoriales de los departamentos de Caquetá, Risaralda, Antioquia, La Guajira, Buenaventura, Boyacá, Cundinamarca, San Andrés, Cesar, Amazonas, Putumayo, Chocó y Quindío.

En cuanto a la participación en espacios interinstitucionales, se encuentra la participación en Cedizo-Centro de Diálogo Social y Convivencia de la Presidencia de la República. En el periodo julio 2021-marzo 2022, el observatorio ha participado en 28 sesiones virtuales y 1 sesión presencial.

4.1.5. Estrategia de mediación laboral en momentos del Covid 19 diálogo social y concertación en el marco de la emergencia económica social y ecológica. El Gobierno Colombiano, frente a la declaratoria de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del nuevo brote como una pandemia, que ha generado crisis y cambios en todos los aspectos de la vida de los habitantes, razón por la cual, durante el año 2020, adoptó una gran cantidad de restricciones en movilidad, distanciamiento, desplazamiento y normas regulatorias para el manejo de esta nueva anomalía presentada.

Por ello, se ha considerado la **ESTRATEGIA DE MEDIACIÓN LABORAL EN MOMENTOS DEL COVID 19**, como una alternativa para el acompañamiento, desde la perspectiva de la mediación laboral, en la protección de los derechos laborales, en especial, al compromiso institucional de garantía

al trabajo decente. Es así, como atendiendo las vicisitudes de la adopción de medidas sanitarias, para salvaguardar la salud pública, que afectaron notablemente las relaciones laborales, desde el despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, como desde la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y de la Subdirección de Promoción de la Organización Social, se construyó y se desarrolló esta Estrategia, con el fin de fortalecer los mecanismos de diálogo social para superar y mitigar las consecuencias de la pandemia.

Como producto, una vez desplegada todas las acciones inherentes a la Estrategia, y dando cumplimiento a su objetivo en la implementación de políticas para incidir en el mejoramiento y fortalecimiento de espacios de diálogo social en el marco del trabajo decente, se logra escuchar las experiencias vividas, su afectación a la estabilidad laboral y sus ingresos tanto de la clase trabajadora como de los empleadores.

Igualmente, se indagó acerca de la eficacia de hacer uso de las Circulares emitidas por el Señor Ministro del Trabajo, Dr. Angel Custodio Cabrera y se desplegó trabajo de construcción de esta línea de diálogo social que incluyó en muchos casos a organizaciones sindicales y entidades públicas, en el marco de las competencias del Decreto 4108 de 2011.

Como resultado de esta ruta interna, y como fruto de las mesas de diálogo social bajo la Estrategia de Mediación COVID 19 desarrolladas, se pudo verificar, que los empleadores intervenidos, han protegido durante esta pandemia, un total cercano a los 37.185 puestos de trabajo en diferentes modalidades, lo que convierte a la estrategia en uno los mayores logros en materia de diálogo social. Para la vigencia 2022, como parte de la continuidad de este trabajo realizado y siguiendo la coyuntura actual, el equipo de diálogo social, se inició la siguiente fase de la Estrategia de Mediación Covid 19 con concepto de "REACTIVACIÓN ECONÓMICA", para incidir en el mejoramiento y fortalecimiento del trabajo decente, por medio de la cual se espera conocer a fondo y de primera mano, por la vía del diálogo social, las dinámicas postpandemia, con el fin de validar las acciones de protección al empleo y el respeto a las normas laborales.

El Plan Progresivo lo establece la Reforma Rural Integral y se encuentra orientado a cerrar las brechas entre el campo y la ciudad y crear condiciones de bienestar y buen vivir para la población rural.

Se busca promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incentivar el trabajo decente y la formalización laboral, y facilitar el acceso y mejorar la cobertura del sistema de protección y seguridad social, con un enfoque territorial, de género y diferencial.

El desarrollo del Plan va de la mano con la promoción del Trabajo Decente en el campo como fundamento de dignidad personal, de estabilidad familiar, de construcción de paz y de fortalecimiento de la democracia.

El interés del Sector Trabajo y especialmente del Ministerio como líder, es llevar el Trabajo Decente a la ruralidad.

El Plan Progresivo en cada uno de sus componentes integrados bajo el marco del Trabajo Decente, conlleva la implementación de políticas públicas y de acciones que comprometen los esfuerzos del Sector Trabajo y de otras entidades del Gobierno Nacional, compuesto por nueve criterios, cada uno con enfoques, marcos y rutas de acción específicos, que, en su conjunto se orientan a dar respuesta a lo establecido en el Acuerdo.

Es importante mencionar que el Plan en reconocimiento de la igualdad y del pluralismo de la sociedad colombiana no enfoca la ejecución de algunas de sus acciones a particularidades poblacionales, pero garantizará la vinculación de los pueblos étnicos, la inclusión laboral y la equidad de género en los territorios priorizados por el Gobierno Nacional.

De esa manera, bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo, entidades del sector como la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, (UAEOS), el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, adelantan el desarrollo e implementación de las acciones del Plan.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los objetivos específicos del plan son:

1. Realizar campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.
2. Impulsar la garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y de un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado.

3. Promover y estimular procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la vinculación laboral de las personas con discapacidad.
5. Promover la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales.
6. Impulsar la capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales, y el fomento de la cultura de la formalización laboral.
7. Fortalecer el sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales que permita que los trabajadores y trabajadoras puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente conflictos de carácter laboral.
8. Impulsar que los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales se hagan con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona -hombres y mujeres-.
9. Extender programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de tercera edad en extrema pobreza que no está cubierta por el sistema de seguridad social, considerando las necesidades especiales de las mujeres adultas mayores.

5.1 Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Se promueve una cultura de cero tolerancias con el trabajo infantil y sus peores formas en el sector rural, a través de la adopción e implementación de políticas, lineamientos e instrumentos que permitan la articulación efectiva en torno a la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

- Ya se han diseñado y ejecutado cinco (5) campañas para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Se tiene como meta realizar siete (7) campañas.
- Se ha implementado y se implementarán jornadas regionales y/o territoriales de sensibilización en municipios rural y municipios PDET.
- Igualmente, se ha desarrollado asistencia técnica en los municipios para promover en los Planes de Desarrollo Territoriales, la inclusión de las líneas de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Todo lo anterior en el marco de los lineamientos de la Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador.

Y, por último, se ha concertado y articulado y se seguirán desarrollando, acciones con la Policía de Infancia y Adolescencia y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

5.2 Garantía de protección social para los trabajadores del campo en edad de jubilarse. A la fecha se han vinculado a más de 473 mil colombianos y se continuará con el esfuerzo de vincular a los ciudadanos en zonas rurales que cumplan los requisitos de ingreso al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). Para ello, se debe continuar con:

- La flexibilización del modelo de atención para vincular a BEPS a través de la consolidación de gestores itinerantes de Colpensiones, terceros u otras entidades, encargados de: (i) ofrecer el trámite de vinculación;

y (ii) ser el canal de comunicación entre el ciudadano y los centros no presenciales para la atención de los demás trámites de los vinculados.

- La realización de jornadas masivas, eventos y brigadas, a cargo de los gestores itinerantes.
- El fortalecimiento de la Red Integral de Atención y Servicios BEPS.
- El desarrollo de alianzas con actores estratégicos claves en los territorios.
- El establecimiento de canales no presenciales para la vinculación y atención de trámites.

Por otro lado, con cierre a 2022 con respecto a los micro seguros BEPS se espera que más de 77 mil ahorradores BEPS en el sector rural tengan un seguro contra riesgos por accidente, enfermedad, fallecimiento y desastres naturales. En la vigencia 2021 se logró que 56 mil ahorradores en el sector rural estuvieran cubiertos. Se continuará con la ampliación de cobertura y el desarrollo de acciones de promoción y prevención dirigidas a la población laboral vulnerable en el ámbito rural.

5.3 Promoción y estímulo de los procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo, a través de formas asociativas. Este criterio del Plan Progresivo se desarrolla en el marco de lo expuesto en PLANFES considerando la articulación y coherencia con la línea de economía solidaria a desarrollar en la ruralidad. Y se ha desarrollado a través de:

- El incentivo de procesos organizativos a través de formas asociativas auto sostenibles.
- El Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones solidarias para facilitar el acceso al Sistema de Protección y Seguridad Social.
- La generación de estrategias para incentivar la formalización laboral en las organizaciones solidarias.

5.4 Promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector rural se desarrolla a través de:

1. El fortalecimiento de los prestadores del Servicio Público de Empleo para la atención de la población con discapacidad.
2. La promoción con los empresarios la normatividad relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.
3. El diseño de alternativas para abordar temas de emprendimiento de la población con discapacidad.
4. El desarrollo de una estrategia de comunicaciones para la promoción de la inclusión laboral y productiva de la población con discapacidad.

Durante la vigencia 2021, se desarrolló el curso virtual de empleo inclusivo para fortalecer las capacidades a entes territoriales de municipios PDET para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El curso finalizó el día 13 de diciembre, los 30 municipios terminaron con los módulos del programa, sin embargo se certificaron 18 municipios quienes asistieron a más del 80 por ciento del curso de formación y son los que van a implementar el plan de acción en la presente vigencia, los siguientes son esos municipios: Cauca (El Tambo), Cauca (Santander De Quilichao), Antioquia (Amalfi),

Antioquia (Caucasia), Caquetá (Florencia), Caquetá (El Doncello), Meta (Puerto Rico), Meta (Vista Hermosa), Bolívar (María La Baja), Bolívar (San Juan Nepomuceno), Nariño (Barbacoas).

5.5 Promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales.

Se busca fortalecer los programas y proyectos que permitan territorializar y transversalizar el enfoque de género con énfasis en el sector rural.

Para ello, se están desarrollando una serie de acciones encaminadas a:

1. El desarrollo de procesos formativos para el empoderamiento de las mujeres en temas de equidad de género, la participación e incidencia y la autonomía económica para las mujeres.
2. El fomento de la participación de las mujeres en las etapas de concertación y formulación de los planes, programas y presupuestos social y ambientalmente sostenibles, con enfoque de género que se desarrollarán en las zonas rurales.
3. El desarrollo de procesos formativos que cualifiquen y amplíen las posibilidades de vocación y vinculación laboral de mujeres en sectores del trabajo no tradicionales.
4. El desarrollo de procesos para la inclusión de la Equidad de Género en las organizaciones rurales.
5. Y el establecimiento de mecanismos de información para facilitar el acceso a las oportunidades laborales que surjan en el marco de la RRI y en particular de los planes integrales de sustitución y desarrollo alternativo.

5.6 Capacitación en obligaciones y derechos laborales a trabajadores agrarios y empresas. Se ha realizado capacitación y sensibilización en 284 municipios rurales y PDET a los trabajadores rurales, empresas, organizaciones y comunidad en general. La meta es hacerlo en 697 municipios.

Lo anterior se ha logrado a través del desarrollo de un plan de capacitación con enfoque del trabajo decente, cuyo fin es prevenir la violación a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

5.7 Fomento de la formalización laboral. La Red de Formalización Laboral es el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que ejecuta acciones en los campos de promoción, capacitación, orientación, acompañamiento, intervención en la afiliación, seguimiento y el control de los proyectos, estrategias y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia, incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.

En ese sentido, se desarrolló toda la estrategia a través de las siguientes líneas de acción:

1. Realizar estrategias para la operación de la Red Nacional de Formalización Laboral.
2. Realizar asistencia técnica para la formalización laboral a empresas del sector agrario.
3. Desarrollar un plan de medios para fomentar la cultura de la formalización laboral.

Durante las vigencias 2018 y 2022 se realizaron acciones a través de la Red de Formalización Laboral en 157 municipios rurales y PDET.

5.8 Fortalecimiento del Sistema de Inspección Fijo. El fortalecimiento de la inspección fija ha permitido mejorar el sistema en:

1. La revisión, actualización y ajustes normativos.
2. Pusimos en marcha el Sistema de Información respecto del Procedimiento Administrativo Sancionatorio.
3. El fortalecimiento de competencias y conocimientos de los inspectores del trabajo.
4. El fortalecimiento técnico territorial.
5. Reorganización de IVC en territorio.

5.9 Sistema de Inspección Móvil. La inspección móvil se desarrolló a través de dos diferentes modelos de operación, lo que permitió realizar intervención en 237 municipios.

Uno de los modelos es la intervención integral que se desarrolla a través de ciclos de intervención que dura aproximadamente 5 semanas y cuenta con equipos de gestión territorial que junto con la Dirección Territorial y/o Oficina Especial lideraran la presencia en el territorio. El otro es el modelo de brigadas de inspección que consta de una jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control, organización de mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales.

Para ello es necesario que los municipios a intervenir sean elegidos bajo los siguientes criterios:

- No tener Inspección Municipal.
- No estar dentro de los municipios caracterizados por la Presidencia de la República como Priorizados.
- Ser municipios con características rurales que puedan presentar alta conflictividad laboral.

5.10 Planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en zonas rurales, con el concurso de la mano obra de las comunidades de la zona. El objetivo es promover la vinculación de la mano de obra de las comunidades rurales en los planes y programas que se desarrollarán en sus territorios. Lo anterior se desarrolló a través de dos enfoques:

Por medio del enfoque individual:

1. Buscando favorecer la vinculación laboral de los hombres y mujeres residentes de las zonas rurales donde se implementen los planes nacionales para la Reforma Rural Integral.
2. Nivelando las competencias (Conocimientos, Habilidades y Actitudes) de los residentes rurales para responder a las necesidades de Talento Humano que demande la implementación de los planes nacionales para la RRI.
3. Implementando la ruta de empleo del Servicio Público de Empleo a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas a nivel rural (étnicos, Mujeres, Jóvenes, PCD)

Por medio del enfoque comunitario:

1. Con el objetivo de facilitar la contratación con las organizaciones sociales y comunitarias como vehículos para vincular la mano de obra local de las comunidades de las zonas
2. Acompañando a las entidades para la contratación de las organizaciones comunitarias en condiciones laborales de dignidad y equidad.
3. Acompañado a las organizaciones sociales y comunitarias para facilitar los procesos de contratación pública a través de los esquemas asociativos comunitarios.

5.11 Extensión de la Protección Social. Trabajamos en la ampliación de cobertura de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de la tercera edad en extrema pobreza, que no está cubierta por el sistema de seguridad social, a través del Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy, Colombia Mayor.

El Ministerio del Trabajo estuvo al frente de dicho programa hasta la vigencia 2020 y superamos la meta de nuevos cupos establecida en la Plan Marco de implementación. Hoy tenemos más de 92 mil nuevos cupos asignados en municipios rurales y PDET. En total son más de 714 mil cupos asignados en dichos municipios.

6.1 Dimensión Talento Humano

6.1.1 Ministerio del Trabajo. El resultado de esta dimensión para el Ministerio del Trabajo fue de 79.2 puntos, el cual, muestra un incremento de 7,8 puntos, mejorando el resultado obtenido en la vigencia 2020.

En cumplimiento de la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, se llevó a cabo el Plan Anual de Vacantes, el cual reporta que realizaron 199 nombramientos, de los cuales 19 fueron en periodo de prueba y carrera administrativa, 32 en carrera encargada, 16 de libre nombramiento y remoción y 132 en provisionalidad. Para el año 2021 el Plan Institucional de Capacitación - PIC se desarrolló en 55 ítems de capacitación, con 109 actividades, de las cuales 95 actividades se realizaron sin erogación y 14 actividades con erogación, inmersas en el convenio de cooperación 615 de 2021. Es importante resaltar que el promedio de las encuestas de percepción es de 4.6 sobre 5.0. Durante esta vigencia se cuenta con la participación de 903 funcionarios en todos los procesos de capacitación dados por el Ministerio, es decir el 49.8% de participación de la planta global a corte de 31 de diciembre del 2021. Así mismo, se cuenta con un cumplimiento del 36% de la meta propuesta para nuestra política de bilingüismo 2021-2023 para los funcionarios del Ministerio.

Sobre el Plan Institucional de Bienestar, durante todo el año 2021 se ejecutaron las actividades de dicho plan sin asignación presupuestal, realizando el 70% con metodología virtual, con una calificación en la evaluación de percepción de: 4.68/5.0. Cabe resaltar, que se ejecutó el 100% del plan propuesto para dicha vigencia. Así mismo, se realizó intervención de clima laboral en 8 Direcciones Territoriales y en 5 dependencias del nivel central.

Adicionalmente, sobre el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia 2021, los profesionales del Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo, aplicaron la Autoevaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo exigido mediante la Resolución 0312 de 2019, arrojando un avance del SG-SST del 86.50%, lo que evidencia la mejora continua del Sistema de Gestión, debido a que, en el año 2020 se tuvo un avance del 55.75%, es decir para el año 2021 se tuvo un incremento del 30.75% en la mejora del Sistema de Gestión frente al cumplimiento de los requisitos legales que nos aplican como Entidad. De igual forma, se realizaron más de 77 jornadas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidas a todos los funcionarios y contratistas del Ministerio del Trabajo haciendo uso de las herramientas virtuales que contribuyeron a tener un mejor alcance y cobertura, logrando la conexión de 7996 participantes en total. Adicionalmente, durante la vigencia 2021 se logró la ejecución del Plan Anual de Trabajo en un 85%, lo que evidencia el compromiso con la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acerca de la implementación de la **Política de Integridad**, la Entidad en el marco de la implementación de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses en la vigencia, realizó 12 capacitaciones en el nivel central y territorial para promover la transparencia, integridad y lucha contra la corrupción en el marco de la agenda conjunta suscrita con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia, se conformó el equipo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG) - Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, se identificaron las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses y se propuso un mapa de riesgos, se elaboraron y socializaron los procedimientos para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, se realizaron seguimientos y monitoreos al registro de conflictos de intereses que surtieron trámite, se realizaron socializaciones de la Cartilla del Código de Integridad y al cierre del mes de diciembre de 2021, se contó con 1660 servidores certificados en Curso de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y, se implementó un canal para recibir los impedimentos o recusaciones. Es de anotar que, el Ministerio cuenta con un canal de información interno para la denuncia anónima o confidencial de posibles situaciones irregulares.

6.1.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. En la política se obtuvo 99 puntos en el Índice de Desempeño Institucional en el año 2021, en donde lo correspondiente a la calidad de la planeación estratégica del talento humano se calificó con 87 puntos; en eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano con 82 puntos; en desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad con 92,3 puntos y, en la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano 86,6 puntos

Provisión definitiva de empleos públicos. Con corte a abril de las vacantes de la planta permanente, se reportaron un total de 441 vacantes, con una provisión de la planta de personal del 95,8%, para un total de 10.264 vacantes provistas. Cabe aclarar que esta cifra se compone de 9.956 funcionarios nombrados en propiedad, y 308 funcionarios nombrados en provisionalidad (nombramiento provisional y encargo). Las restantes 441 plazas. Las vacantes serán provistas transitoriamente por el sistema de encargo y nombramiento provisional, mientras se surten los trámites ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para su provisión definitiva. Para la provisión de vacantes de la planta temporal en 2022, se han identificado 94 vacantes, de las cuales 74 cuentan con efectiva gestión para su provisión, resultando solo 20 pendientes de iniciar los respectivos trámites para su provisión. En el caso de las vacantes de Libre Nombramiento y Remoción para los cargos de Director Regional y Subdirector de Centro, se identificaron 24 vacantes, de las cuales 22 corresponden al cargo de Subdirector de Centro y 2 del cargo de Director Regional, para las cuales se tiene prevista su provisión mediante un nuevo proceso meritocrático que se llevará a cabo a través de un convenio/contrato interadministrativo con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y han sido provistas de manera transitoria a través de la figura de encargo.

Renovación Cultural. En 2021 entre julio y agosto tuvo lugar la segunda medición del estudio de brechas de Cultura, se aplicó una muestra aleatoria representativa a 10.043 servidores públicos y contratistas SENA. En total fueron recibidas 7186 respuestas (71.6%) frente a un total esperado de 10.043. Los resultados permiten evidenciar una disminución de la brecha de Cultura SENA de -0,84 en 2018 a -0,31 en 2021 y reflejan una cultura sana con tendencias positivas en todas las dimensiones y con grandes logros de este proceso de transformación cultural. Las líneas de acción definidas para responder al cierre de brechas encontradas en cada una de las dimensiones de cultura se enmarcan

en cinco pilares soportados de manera transversal por la comunicación: talento, relaciones, liderazgo, principios e innovación.

6.1.3 Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones. En la actual medición realizada por el DAFP para la gestión 2021 Colpensiones obtuvo un puntaje en esta dimensión de 98,5 puntos. Para el desarrollo de esta dimensión en 2022 se ha logrado un cumplimiento del 101% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 13 planes de trabajo y 1 proyecto, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Integridad. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo, con un cumplimiento del 88% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

6.1.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UASPE.

Capacitación. La Entidad ha planificado y gestionado la formación y capacitación de sus servidores, de acuerdo con sus necesidades, intereses y el potencial de las personas y como consecuencia de ello ha realizado jornadas de capacitación y formación que han permitido fortalecer las competencias de sus colaboradores.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 a marzo 31 de 2022, para la vigencia 2021, se construyó el plan de capacitación tomando como referencia Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, adicionalmente se recolectaron las diferentes necesidades de capacitación por procesos, así como de los funcionarios de cada uno de los niveles de la planta de la Entidad, el Plan fue presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño el cual fue aprobado y publicado en concordancia con la Ley de transparencia.

Los temas incluidos en la malla curricular y se que lograron cumplir para el 2021, fueron: Redacción de documentos y ortografía; Paquete office Excel, Word, power point nivel intermedio y avanzado; Gestión de Documental y de Archivos (Archivo General de la Nación). Lineamientos generales normativos; Técnicas de Medición de brechas y prospectiva laboral; Diseño e implementación de encuestas y técnicas de muestreo; Herramientas ofimáticas (Video conferencias, streaming, herramientas, canales virtuales de comunicación); Contratación y supervisión de contratos; "Taller de voceros enfocado solo a Altos directivos para enfrentar los medios de comunicación"; Transformación Digital; Derecho de petición y PQR, y Reinducción

Para la presente vigencia el Plan de Capacitación se construyó bajo la misma dinámica expuesta, luego de la recolección de las necesidades de capacitación la Malla curricular para la vigencia 2022, se desarrollarán los siguientes temas: Procedimiento retención en la Fuente; Herramientas para estructurar el conocimiento; Competitividad e innovación; Fundamentos de la Gestión documental; Contratación, supervisión de contratos y contrato realidad; Supervisión y liquidación de contratos; Secop II; Gerencia de proyectos Públicos; Apropiación y uso de la tecnología; Operación de sistemas

de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos; Lineamientos de servicio al ciudadano y lenguaje claro; Disposición de residuos; Comisión de personal; Actualización aspectos financieros para la gestión de la Entidad y Reinducción.

Bienestar e incentivos. La Entidad ha implementado un programa de bienestar orientado a satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar y a generar un mejoramiento continuo en la calidad de vida, logrando de esta manera incrementar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Las actividades desarrolladas durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y toda la vigencia fueron: Cuidado Integral - retos y festividades; Olimpiadas Juegos Virtuales; Actividad física y equilibrio mental; Teatro; Recorrido virtual en sitios culturales; Día del niño; Cursos de autogestión - Formación del ser; Escuela de Capacitación; Día de la familia - 1 semestre (evento en vivo); Día de la familia - 2 semestre (Stand up comedy); Día del Servidor Público; Biblioteca virtual; Promoción de las alianzas de la Función Pública; Trabajo en equipo, comunicación, liderazgo; Curso pre- pensionados; Otorgamiento de incentivos; Mes de la salud; Bienestar social y emocional; Asesoría Ergonómica; Circuito Mindfulness nutrición saludable; Promoción del uso de la Bicicleta; Celebración de cumpleaños; Reconocimiento de profesiones; Celebración del día del trabajo decente; Promoción de inclusión laboral, diversidad y equidad; Encuentro estratégico; Creación de cultura inclusiva; Campaña de conductas asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso, abuso de poder; y la Campaña de prevención de acoso laboral y sexual.

Todas las actividades propuestas para la vigencia 2021 fueron realizadas gracias a la celebración del contrato con la Caja de Compensación familiar Compensar, lo que permitió el logro de los objetivos plasmados en el Plan y la buena aceptación de los funcionarios.

Para la vigencia 2022, una vez consolidamos tanto la percepción de los funcionarios con la ejecución del plan el cual fue positiva y la recolección de las sugerencias se construyó el plan de Bienestar 2022, dentro de las actividades y retos para este año está la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y la medición de clima laboral, que sin duda dará información relevante para lograr construir un plan de intervención más aterrizado una vez superada la pandemia pro Covid-19 que tanto impacto a la población y dejó muchos aprendizajes.

6.1.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. De acuerdo con la evaluación del FURAG 2021, esta dimensión obtuvo un puntaje de 92.6%. El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

En la vigencia 2021, la entidad alcanzó un grado de madurez en el cumplimiento del 100% del Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, concatenados al ciclo PHVA y ciclo de vida del servidor público.

Así mismo, la UAEOS, atendiendo las directrices de la Función Pública, en relación a la responsabilidad del Estado Colombiano del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucran temas relacionados con la salud y bienestar formuló el Plan de Bienestar e Incentivos 2022: Servidores Saludables, tomando en cuenta el marco actual del Estado de Emergencia Sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, el cual ha traído cambios significativos y transformación en la administración pública y está apoyado en las herramientas virtuales orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias y se fundamentó en los siguientes ejes:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial Énfasis en Teletrabajo, Trabajo en Casa, Horario Flexible, Calidad de Vida Laboral y Familiar.
- Eje 2: Salud Mental: Tele orientación psicológica y Primeros Auxilios Psicológicos
- Eje 3: Convivencia Social: Comité de Convivencia laboral, clima laboral y adaptación al cambio.
- Eje 4: Alianzas Interinstitucionales: Función Pública, CNSC, ESAP, SENA, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Universidad Santo Tomás Aquino
- Eje 5: Transversal: Transformación Digital: Transformación Digital: Cursos Virtuales

La entidad continúa generando condiciones y estrategias de bienestar laboral a través de la “**Ruta de la Felicidad**”, fortaleciendo entorno físico del trabajo, el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, incentivos basados en el salario emocional y fomentando condiciones óptimas para el desarrollo y fortalecimiento las relaciones sociales entre los servidores públicos y su entorno laboral, familiar y social.

6.1.6 Superintendencia del Subsidio Familiar - SSF. De acuerdo con los resultados del Índice de Desempeño Institucional de la vigencia 2021, la dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje de 86.9%, es importante mencionar que la Superintendencia del Subsidio Familiar a partir de los lineamientos del Modelo de Planeación y Gestión de la Función Pública, ha venido desarrollando las diferentes etapas del ciclo de vida de servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro de su empleo), logrando posicionarse en un nivel de madurez de Consolidación en la Gestión Estratégico del Talento Humano. Lo anterior se ha logrado fortaleciendo el liderazgo, así como, mediante el trabajo en equipo entre la alta dirección y los servidores públicos de la Entidad, bajo los principios de integridad y legalidad, permitiendo que el logro de las metas planteadas al servicio de los ciudadanos.

Plan Anual de Vacantes. La planta global de la Superintendencia del Subsidio Familiar está conformada por 149 empleos y al 30 de abril de 2022 tiene una ocupación del 95.97%, correspondiente a 143 empleos y 6 vacantes por proveer, que corresponden a un 4.02%. La Superintendencia actualizó en el aplicativo SIMO-OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil las vacantes definitivas, las cuales, a 30 de abril de 2022, ascienden a 84, así: 64 cubiertas con vinculación provisional y 20 por encargo de funcionarios inscritos en carrera administrativa.

Plan de Previsión de Recursos Humanos. Entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2021, se realizaron 7 nombramientos, mediante vinculación en empleos de libre nombramiento y remoción y un nombramiento en una provisionalidad; también se adelantaron 6 encargos a funcionarios inscritos en carrera administrativa. Entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2022, por necesidad del servicio se realizó: un nombramiento de libre nombramiento y remoción y 2 nombramientos en una provisionalidad. Se 7 encargos de empleos de libre nombramiento y remoción, así 4 encargos con

funcionarios de libre nombramiento y remoción y 3 encargos a funcionarios inscritos en carrera administrativa.

Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. Se actualizó el Plan Institucional de Capacitación, Programas de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), los cuales fueron actualizados, con el fin de ejecutarse en modalidad presencial y virtual, conforme a las disposiciones emitidas por el Gobierno Nacional sobre las medidas de prevención contra el contagio del Covid-19 y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 y los lineamientos del Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo.

Plan Institucional de Formación y Capacitación. Durante el segundo semestre de 2021, se realizaron 29 actividades de formación y capacitación, con recursos de la entidad. En el 2022 se da continuidad al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios, en el Plan Institucional de Capacitación, se mantienen los lineamientos de trabajo en casa, en relación con las medidas de protección ante la emergencia sanitaria por el COVID-19, realizando el 100% de las capacitaciones en escenarios virtuales.

En la vigencia 2022 se suscribió el contrato interadministrativo No. 252 de 2022, suscrito entre la Superintendencia del Subsidio Familiar y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), al 30 de abril de 2022 se han realizado dos (2) cursos de aprendizaje individual dirigidos todos los funcionarios, en las temáticas de Cultura organizacional orientada al conocimiento y Redacción y comunicación en el lenguaje claro; y un (1) curso de aprendizaje grupal, en Gestión por resultados.

Los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar se siguen beneficiando de las alianzas estratégicas con entidades públicas, y de la ejecución del Plan Institucional de capacitación para el presente año, el cual incluye las siguientes actividades:

Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales. A 31 de diciembre de 2021, se realizaron 23 actividades, que se enmarcaron en las rutas de Creación de valor de MIPG versión 3. Así mismo, en las áreas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral, en donde se ejecutaron actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, permitiendo la apropiación e implementación del Código de Integridad. A abril de 2022, se han podido adelantar las actividades relacionadas con el equilibrio social, entre las cuales se encuentran: Entrega de estímulos educativos para los hijos de los funcionarios, Viernes de la Super, Celebración del Día de la Mujer y del Hombre, pausas activas, Reconocimiento a servidores públicos según su profesión, Envío de Tarjeta virtual a todos los funcionarios en su cumpleaños, Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales para las secretarías (os), auxiliares administrativos y conductores.

En el marco del Clima y Cultura organizacional a 31 de diciembre de 2021, se realizaron 18 actividades, relacionados con Coaching para potenciar el Trabajo en Equipo, Liderazgo Institucional, Coaching Ejecutivo Coaching Personal, Talleres de Clima y Cultura Organizacional, Integridad y Cambio Cultural Gestión del Cambio Institucional, Estrategias de Resolución de Conflictos. Así mismo, para la vigencia 2022, fue programado y contratado la medición de clima y cultura organizacional, como también las actividades relacionadas con las siguientes rutas:

Ruta del Crecimiento

- Liderazgo institucional (Fortalecimiento del liderazgo institucional: habilidades coordinación personal y liderazgo transformacional Procesos. El Reto de liderar Entidades Públicas)
- Coach para equipos de trabajo. Un paso al crecimiento: (Coaching and Cooking: Super Team Cooking. Talleres cierre brechas clima: Cultura organización, comunicación asertiva, estrategias para un propósito de vida. Talleres de liderazgo actual de la mujer, nuevos modelos de comunicación: Estrategias comunicativas en la virtualidad. Modelos de negociación, poder de la delegación, como romper el status Quo, como realizar reuniones efectivas, habilidades gerenciales de acompañamiento: evaluación, retroalimentación, cultura inclusiva).

Ruta del Servicio

- Integridad y cambio cultural: Jueves de valores, Día de la Integridad y la gratitud como calidad del servicio, cierre del código de integridad: "Consolidando una Cultura de Valores. Taller sobre Inteligencia artificial y robótica, Innovación: Marca Personal en la SSF. Día del trabajo decente: Conferencias virtuales con las siguientes temáticas: Políticas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar. Discapacidad y trabajo. Igualdad y discriminación y Formas atípicas del trabajo."

Ruta de la Felicidad

- Coach individual: Coaching para el crecimiento personal y profesional de los funcionarios

Plan de Incentivos Institucionales. A diciembre de 2021, fueron aprobados, 6 actividades de incentivos para los mejores funcionarios vigencia 2020, para los funcionarios que se pensionan teniendo en cuenta el artículo 7 del acuerdo sindical, una actividad cultural para los funcionarios solteros, sin hijos y funcionarios con hijos mayores a 25 años, entre otros. Con relación a la vigencia 2022 se programó incentivos para los mejores funcionarios 2021, equipos de trabajo, reconocimiento público para la excelencia académica y por graduación, reconocimiento a los funcionarios que se pensionen en la entidad, incentivo a los gerentes públicos.

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. A 31 de diciembre de 2021, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia del Subsidio Familiar, en articulación con la ARL Positiva desarrollaron las siguientes actividades de capacitación y/o talleres a los colaboradores en pro de promover la seguridad y salud en el trabajo. En relación con las temáticas abordadas durante la vigencia 2021 se realizaron las siguientes: i) asesorías de prevención y contención del COVID – 19, ii) etapas y manejo del duelo, iii) capacitación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), iv) capacitación al comité de convivencia, v) taller de ergonomía e higiene postural, vi) taller de estilos de vida saludables, y vii) capacitación a brigadistas.

Así mismo, la Entidad con la necesidad de dar ingreso al 30% de los servidores públicos en el 2021, entre otras acciones, logró avanzar en las siguientes actividades prevención Covid:

- Actualización y divulgación a los colaboradores del Protocolo de Bioseguridad en cumplimiento a la Resolución 777 del 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Se avanzó en la implementación de campañas y acciones de prevención y promoción sobre el COVID-19, entre estas se destacan talleres que lidero la ARL Positiva de estrategias de prevención del COVID – 19, buen uso de EPP como tapabocas, actividades en la semana de la salud, entre otras.
- Elaboración del formato de auto reporte de síntomas.
- Se realizó seguimiento a casos sospechosos y confirmados por COVID a colaboradores de la entidad.

- Se avanzó en la realización de entrega de EPP a funcionarios, contratistas y colaboradores que asisten a comisiones de servicio (visitas de IVC a las cajas de compensación familiar).
- Aplicación de encuesta de morbilidad sentida, con el fin de conocer el estado de salud relacionadas con el virus COVID-19 de los colaboradores de la entidad. Con base en esta información, se obtuvieron los listados de los funcionarios y contratistas con y sin restricciones para el retorno gradual y seguro a las instalaciones de la entidad.
- Aplicación de encuestas proceso de vacunación, con el fin de conocer el estado en el que se encuentran los colaboradores de la entidad en relación al Plan Nacional de Vacunación.

La Superintendencia del Subsidio Familiar continúa comprometida con el cuidado y protección de funcionarios y contratistas de la Entidad, es por ello que se ha realizado actividades en pro de la seguridad y salud de los mismos.

A abril de 2022, se han programado las actividades relacionadas con el conocimiento de las condiciones de salud de los funcionarios, Actividades de Promoción y Prevención en Salud (Diseñar e implementar campañas frente al virus COVID-19), diligenciamiento de la autoevaluación de los estándares mínimos, entrega de Elementos de Protección Personal – EPP, se ha efectuado la inducción del SG-SST al ingreso de cada funcionario, realización de exámenes de ingreso y egreso, actualización del protocolo de bioseguridad de conformidad con la normatividad vigente del Ministerio de Salud y Protección Social, capacitaciones manejo de emergencias en oficina y en casa, hábitos saludables, higiene postural como para el COPASST, análisis de puesto de trabajo para determinar enfermedad profesional, seguimiento a los teletrabajadores.

Retiro. A diciembre de 2021, se desvincularon de la Entidad 11 funcionarios, y entre el 1 de enero y el 30 de abril marzo de 2022 se desvincularon 7 funcionarios. Durante la vigencia 2021, se desarrollaron talleres virtuales de Gestión del Cambio donde se invitó a todos los funcionarios de la entidad y se contó con la participación de 58 participantes lo que representa el 30% del total de funcionarios de la planta de la entidad. Así mismo, se logró trabajar con los participantes sobre su responsabilidad personal, lo que permitiría a las personas que estuvieron en el taller la adaptación a los cambios tanto personales como organizacionales.

Gestión presupuestal. Para la vigencia 2021 y según lo establecido en el Decreto No. 1805 de diciembre 31 de 2020, “*Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos*”, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$ 53.020.812.779.

Por concepto de gastos de funcionamiento durante la vigencia 2021, se efectuaron compromisos por \$ 44.647.771.405; valor que representa el 84,2% de la apropiación vigente, obligaciones y pagos por \$ 43.819.930.444 equivalentes al 82,6%. En la siguiente tabla se muestra la ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2021, así:

Tabla 148. Presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar. Ejecución julio-diciembre 2021 – \$ 44.647.771.405

Concepto del gasto	Apropiación vigente	Compromiso	%	Obligación	%	Pagos	% pago
Gastos de Personal	\$ 16.751.070.000	\$ 15.903.492.649	94,9%	\$ 15.903.492.649	94,9%	\$ 15.903.492.649	94,9%
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 10.226.408.785	\$ 9.816.783.679	96,0%	\$ 9.505.721.736,25	93,0%	\$ 9.505.721.736,25	93,0%

Concepto del gasto	Apropiación vigente	Compromiso	%	Obligación	%	Pagos	% pago
Transferencias Corrientes	\$ 4.618.070.000	\$ 58.265.807	1,3%	\$ 58.265.807,00	1,3%	\$ 58.265.807,00	1,3%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses	\$ 141.889.215	\$ 134.228.215	94,6%	\$ 134.228.215,00	94,6%	\$ 134.228.215,00	94,6%
Subtotal Funcionamiento	\$ 31.737.438.000	\$ 25.912.770.350	81,6%	\$ 25.601.708.407	80,7%	\$ 25.601.708.407	80,7%
Inversión	\$ 21.283.374.779	\$ 18.735.001.055	88,0%	\$ 18.218.222.036	85,6%	\$ 18.218.222.036	85,6%
Total, Presupuesto	\$ 53.020.812.779	\$ 44.647.771.405	84,2%	\$ 43.819.930.444	82,6%	\$ 43.819.930.444	82,6%

Fuente: SIIF Nación

Para la vigencia 2022 y según lo establecido en el Decreto No. 1793 de 21 de diciembre de 2021, "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2022, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos", se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$ 50,404,283,779. Con corte a 30 de abril de 2022, se ha comprometido el 46,76% del presupuesto apropiado (\$23.570.511.553), se ha obligado el 20,57% (\$10.368.979.896) y se ha pagado el 20,55% (\$10.355.938.254), como se detalla a continuación:

Tabla 149. Presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar. Ejecución enero-abril 2022 – \$ 50.404.283.779

Concepto del gasto	Apropiación vigente	Compromiso	%	Obligación	%	Pagos	% pago
Gastos de Personal	\$ 17.805.698.000	\$ 15.903.492.649	94,9%	\$ 15.903.492.649	94,9%	\$ 15.903.492.649	94,9%
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 10.288.300.000	\$ 9.816.783.679	96,0%	\$ 9.505.721.736,25	93,0%	\$ 9.505.721.736,25	93,0%
Transferencias Corrientes	\$ 866.000.000	\$ 58.265.807	1,3%	\$ 58.265.807,00	1,3%	\$ 58.265.807,00	1,3%
Gastos por Tributos Multas Sanciones e Intereses	\$ 160.911.000	\$ 134.228.215	94,6%	\$ 134.228.215,00	94,6%	\$ 134.228.215,00	94,6%
Subtotal Funcionamiento	\$ 29.120.909.000	\$ 25.912.770.350	81,6%	\$ 25.601.708.407	80,7%	\$ 25.601.708.407	80,7%
Inversión	\$ 21.283.374.779	\$ 18.735.001.055	88,0%	\$ 18.218.222.036	85,6%	\$ 18.218.222.036	85,6%
Total, Presupuesto	\$ 50.404.283.779	\$ 44.647.771.405	84,2%	\$ 43.819.930.444	82,6%	\$ 43.819.930.444	82,6%

Fuente: SIIF Nación

Para la vigencia 2022 , y según lo establecido en el Decreto 1793 de 2021, "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2022, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos", se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$50.404.283.779.

Por concepto de gastos de inversión durante la vigencia 2021, se efectuaron compromisos por \$22.283.374.779,

Tabla 150. Ejecución inversiones 2022

DESCRIPCION	APR. INICIAL	COMPROMISO	OBLIGACION
Modernización de la inspección, vigilancia y control de la superintendencia del subsidio familiar. Nacional	\$ 8.444.995.950,00	\$ 5.914.774.632,00	\$ 1.426.032.729,96
Estudios para la gestión del conocimiento del sistema del subsidio familiar. Nacional	\$ 1.530.000.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Implementación del sistema integrado de gestión documental de la superintendencia del subsidio familiar Bogotá	\$ 235.720.000,00	\$ 56.900.400,00	\$ 12.192.800,00
Fortalecimiento de la gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones (tics) de la superintendencia del subsidio familiar,	\$ 3.687.568.597,00	\$ 1.698.637.343,00	\$ 300.007.025,00

DESCRIPCION	APR. INICIAL	COMPROMISO	OBLIGACION
bajo el marco de referencia de arquitectura empresarial (MRAE). Nacional			
Fortalecimiento estratégico del talento humano para la gestión organizacional de la superintendencia del subsidio familiar. Bogotá	\$ 687.200.000,00	\$ 620.567.998,00	\$ 49.364.000,00
Mejoramiento del proceso de interacción con el ciudadano en la superintendencia de subsidio familiar. Nacional	\$ 1.895.290.232,00	\$ 1.377.354.183,26	\$ 132.686.344,01
Implementación del modelo de planeación y gestión en el marco de la arquitectura empresarial de la superintendencia del subsidio familiar nacional	\$ 4.802.600.000,00	\$ 2.637.057.000,00	\$ 709.635.333,00
Total	\$ 21.283.374.779,00	\$ 12.305.291.556,26	\$ 2.629.918.231,97

Fuente: SIIF Nación

6.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

6.2.1 Ministerio del Trabajo. El resultado de esta dimensión para el Ministerio del Trabajo fue de 86.7 puntos, el cual, muestra un incremento de 7,5 puntos, mejorando el resultado obtenido en la vigencia 2020.

Acercas de la implementación de la **Política de Planeación institucional**, se dio cumplimiento al Plan Estratégico Institucional, el cual, alcanzó un resultado de 97.20% que corresponde al avance promedio del cumplimiento presentado por las dependencias del Ministerio del Trabajo. Es de anotar, que de los 46 indicadores de este Plan, 17 superaron la meta programada. Ellos son: i) Personas capacitadas o sensibilizadas con estrategias de formalización laboral; ii) Tasa de formalidad laboral, iii) Estrategias para fortalecer el Servicio Público de Empleo implementadas, iv) Víctimas formadas para potenciar el enganche laboral en el Marco de las Rutas de Empleo y Autoempleo para la reparación integral, v) Víctimas formadas vocacionalmente en el Marco de las Rutas de Empleo y Autoempleo para la reparación integral, vi) Porcentaje de población ocupada cotizante al sistema de pensiones, vii) Número de adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos, viii) Departamentos que cuentan con los planes de implementación de la Línea de Política de Erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador formulados, ix) Municipios atendidos en sensibilización a trabajadores, empleadores y entidades en materia de diálogo social y derechos fundamentales del trabajo. X) Planes de Diálogo Social de Subcomisiones Departamentales formulados, xi) Visitas realizadas dentro del Plan de Intervención Integral, xii) Municipios con inspección móvil del trabajo en áreas rurales, xiii) Sistema de información de IVC implementados y con registros actualizados en las territoriales, xiv) Número de servidores públicos capacitados, xv) Trámites y servicios de IVC racionalizados, xvi) Número de ciudadanos atendidos, y xvii) Poblaciones impactadas con las estrategias de comunicación

Frente al porcentaje de avance según componentes del Trabajo Decente, con fecha de corte 31 de diciembre de 2021, se obtuvo: i) Creación de empleo 93.87 ii) Extensión de la protección y la seguridad social 97.60, iii) Respeto y vigencia de los Derechos fundamentales en el trabajo 100 y iv) Diálogo social 100.

Sobre el Plan de Acción Institucional, se alcanzó un resultado del 96% de cumplimiento o avance real. El cumplimiento de la entidad en el Plan de Acción es el resultado de la comparación de puntos asignados a tareas programadas y ejecutadas durante la vigencia 2021, enmarcados en el desarrollo

de cuatro (4) Objetivos Estratégicos que apuntan a la perspectiva de responsabilidad social en donde confluyen todos los esfuerzos institucionales para alcanzar los compromisos de política. Frente a los resultados comparativos del Plan de Acción de la vigencia 2021 frente al año 2020 se identifica un mayor cumplimiento en la ejecución de las tareas, se aumentó en un 64% el reporte de tareas a tiempo y disminuyó en un 67% las tareas incumplidas. Cabe mencionar que estos resultados se deben al desarrollo e implementación de estrategias en la formulación de los planes de acción de las dependencias de nivel central y de las direcciones territoriales y oficinas especiales, como fueron la estandarización de tareas de las Direcciones Territoriales, plantillas unificadas (Nivel Central y Nivel Territorial) actualización de la Guía del Plan de Acción, alertas tempranas a través de informes a los jefe de dependencia y directores, capacitaciones y mesas técnicas en el manejo de la herramienta SVE, tutoriales, Informe de avance interactivo en la página principal de la SVE, asistencia técnica permanente por parte de los enlaces de la Oficina Asesora de Planeación e informes de auditoría al plan de acción generados por la Oficina de Control Interno

Acerca del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), el cual, se encuentra integrado al plan de acción institucional anual, alcanzó un resultado de 98% a 31 de diciembre de 2021. El PAAC incluyó todos los componentes y dentro de las acciones a resaltar, se encuentran la actualización del documento de la Política de Administración de Riesgos y los mapas de riesgos, el seguimiento a la aplicación de los controles y al monitoreo de los riesgos, la implementación de la estrategia de racionalización de trámites 2020-2021 evidenciándose un cumplimiento del 100%, la expedición de la Guía Metodológica de Racionalización de Trámites para la Entidad, la implementación de la estrategia de rendición de cuentas y la de participación ciudadana, la actualización de los protocolos para la atención y servicio al ciudadano en lenguaje claro, la actualización del Portal Web de acuerdo con la información solicitada en la resolución 1519 de 2020, la ejecución de la Agenda conjunta de Anticorrupción del Ministerio con la secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República y, la implementación de la Estrategia para la Gestión de Conflictos de Interés conforme a los lineamientos suministrados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Respecto a la **Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público**, al mes de diciembre se comprometieron \$23.479.635 millones cifra que corresponde al 98% de los recursos apropiados; a nivel de obligaciones la Entidad presentó una ejecución de \$22.445.605 millones que representan el 94% de los recursos apropiados como se muestra en la gráfica 13. En relación con la ejecución del Ministerio se destaca que, dentro de su presupuesto, el 99% corresponde a rubros de transferencias de pensiones, el 1% a recursos de inversión en donde se incluye también los proyectos del Fondo de Solidaridad Pensional que representan el 0,82% de la inversión. Tan solo el 1% corresponden a los Gastos Generales, de Personal y Transferencias propias del Ministerio como sentencias y conciliaciones, OCDE, OIT, OISS, CNTS, Fomento al Empleo entre otros. Las obligaciones están representadas principalmente en recursos de funcionamiento en el pago de pensiones a cargo del FOPEP6, Colpensiones y en inversión en recursos del Fondo de Solidaridad Pensional asociados a la ejecución del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión. Acerca del presupuesto de inversión es importante resaltar que, de los \$295.934 millones, tan solo \$32.640 millones (0,14%) corresponden a proyectos misionales sin inflexibilidades que al mes de diciembre tuvieron una ejecución 94% en compromisos y 88% en obligaciones.

En la implementación de la **Política de Compras y Contratación Pública**, se realizó seguimiento y monitoreo al cumplimiento por parte de los supervisores en la publicación de las cuentas en el SECOP

II, la actualización del Manual de Contratación de la Entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses, se brindó asistencia técnica y se realizaron capacitaciones a los funcionarios de las Direcciones Territoriales y Nivel Central, en temas relacionados con la gestión contractual.

6.2.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Esta dimensión para el 2021 tuvo una calificación de 94 puntos con un incremento de 8,4 con respecto al año 2020. En la política de planeación institucional obtuvo 92,9 puntos. Se plantearon seis aceleradores para la mejora y sostenibilidad del MIPG en el SENA, se establecieron 20 actividades de las cuales se cumplieron al 100%; dentro de las cuales se destacan la revisión Institucional del MIPG; 8 sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño; el fortalecimiento de la articulación MIPG-SIGA y SIGA-MIPG, 9 transferencias de Conocimientos. En la implementación del MIPG, al corte del 28 de febrero de 2022, se realizaron 356 actividades con un avance del 88%, con fechas de finalización entre las vigencias 2022 y 2023.

6.2.3 Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones. En la actual medición realizada por el DAFP para la gestión 2021 Colpensiones obtuvo un puntaje en esta dimensión de 92,1 puntos. Para el desarrollo de esta dimensión en 2022 se ha logrado un cumplimiento del 100% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Planeación Institucional, y Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

Política de Planeación Institucional. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo y 1 proyecto, con un cumplimiento del 97% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia Gasto Público. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo, con un cumplimiento del 110% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

6.2.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UASPE. En el marco de la planeación estratégica de la entidad para la vigencia 2021 se utilizó la información de los espacios de diálogo con los grupos interesados y cada equipo de trabajo los plasmó en sus planes de acción institucional.

En el marco del comité Institucional de Gestión y Desempeño, durante toda la vigencia 2020 se realizó seguimiento constante al cumplimiento de los retos de la dirección, así como el de los objetivos estratégicos, esto permitió que se tomaran las acciones de mejora necesarias para que se obtuviera el cumplimiento al 100% de dichos retos.

Desde la vigencia 2020 se inició con el desarrollo del sistema SEPIA que es un aplicativo interno de la Unidad del SPE el cual tiene como objetivo registrar los reportes de cumplimiento y el seguimiento a la Planeación Estratégica, en donde se encuentran los Objetivos Estratégicos Institucionales, el Plan de Acción Institucional, y los Mapas de Riesgos Institucionales. Desde el aplicativo SEPIA se realiza el seguimiento al Plan de Acción Anual de la Unidad del SPE, la información reportada allí es insumo clave para contribuir a la toma de decisiones de los directivos de la Entidad, en este aplicativo cada dependencia cuenta con un responsable para reportar la información, y el Grupo de Planeación puede realizar la verificación de evidencias y el seguimiento al avance diligenciado.

Estudios del mercado laboral de la Unidad del Servicio Público de Empleo. Durante lo corrido del segundo semestre de la vigencia 2021 y entre los meses de enero y abril de 2022, en el marco de las metas planeadas, el Grupo de Estudios del Mercado Laboral - GEML de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha elaborado una variedad de documentos y herramientas relacionados con la coyuntura del mercado laboral, los cuales se encuentran publicados en la página web de la Unidad, en la URL: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion> permitiendo el acceso directo a la información, entre los que se encuentran:

- Diez (10) anexos estadísticos de demanda laboral, los cuáles contienen las cifras de las ofertas de empleo registradas a través del Servicio Público de Empleo, correspondientes a los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 2021, enero, febrero y marzo de 2022, tanto a nivel nacional como desagregadas por departamentos. Estos anexos, contienen las principales variables y la información histórica al corte de cada mes. De igual manera, como producto agregado se aportan los boletines estadísticos de demanda laboral de los mismos meses.
- Se han elaborado Nueve (9) boletines de ofertas de empleo vigentes con información de los departamentos de Quindío, Caldas, Risaralda, Meta, Tolima y Santander, a Nivel nacional con información del 12 de enero y 02 de febrero de 2022, y del departamento de Valle del Cauca con corte al 16 de marzo.
- Se han elaborado doce (12) boletines de oportunidades laborales con información de Tolima, Santander, Norte de Santander, Cauca, Nariño, Arauca y Casanare, a Nivel nacional de todo el año 2021, La Guajira, Caldas 2021, Amazonas 2018-21, Bogotá D.C. 2022 y Cundinamarca 2022.
- Se han elaborado cuatro (4) Perfiles Territoriales correspondientes a los departamentos de Cundinamarca y Bogotá, Antioquia y Nuevos departamentos, y Bolívar 2022.
- Se aporta cuatro (4) documentos Poblacionales relacionados con la misionalidad de la Unidad del SPE: Boletín de Jóvenes Julio de 2021, Boletín de Personas con discapacidad 2021, Boletín Mujeres 2022 y Víctimas del conflicto armado Abril 2022.
- Se elaboraron las diapositivas de presentación y el documento final para publicación del Estudio de suficiencia y cobertura del Servicio Público de Empleo con información del año 2020.
- Se elaboró dos (2) documentos de Competencias digitales más demandadas por los potenciales empleadores a través del Servicio Público de Empleo, a nivel nacional desde el año 2020 hasta julio 2021 y en Antioquia Dic2021-Feb2022.
- Se elaboraron veintidós (22) documentos con análisis de información relacionadas con el mercado laboral: Mercado laboral de Colombia (mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 2021 y enero, febrero y marzo de 2022), Cápsulas No. 12, 13, 14, 15 y 16, Reporte de vacantes 2021 titulado “Moderada recuperación de vacantes sesgada a empleos no automatizables y dificultades en la búsqueda de capital humano” con corte a Julio de 2021, Boletín caracterización de colocaciones migrantes venezolanos y retornados 2020, Boletín caracterización migrantes venezolanos y retornados registrados en SISE 2020, Boletín Migrantes Venezolanos 2021, Boletín de Caracterización del RUE Año 2020, Boletín caracterización de colocaciones migrantes venezolanos y retornados entre enero 2017 y agosto 2021.
- Tres (3) tableros interactivos de caracterización de: la oferta laboral, la demanda laboral y las ocupaciones y competencias transversales y digitales demandadas a través del SPE, denominado el “Visor de empleo”.
- Se realizaron dos (2) informes de Seguimiento a las actividades realizadas en el marco del Convenio de la Unidad del SPE con el DANE del IV trimestre 2021 y I trimestre 2022, del Memorando de entendimiento entre MINTIC y la Unidad del SPE en lo correspondiente al GEML, y Actividades de articulación con el Banco Mundial.
- Todos estos productos elaborados por el Grupo de Estudios del Mercado Laboral - GEML de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, han brindado a buscadores de empleo, potenciales empleadores y Prestadores del SPE, información actualizada de las nuevas tendencias de comportamiento

de la oferta y la demanda laboral durante la pandemia por Covid-19, como insumo para mitigar barreras de información y facilitar su toma de decisiones en el mercado laboral. En cuanto al mejoramiento en la calidad de información y en el marco del Convenio interadministrativo 006 de 2020 entre el DANE y la Unidad del SPE:

- Se incorporaron en el Sistema de Identificación y Caracterización de Oferta y Demanda Estadística del DANE, los registros administrativos de la Unidad del SPE, lo que hace que se incluyan en el inventario del Sistema Estadístico Nacional.
- Se realizaron mejoras en los Registros Administrativos del resorte de la Unidad del SPE (Buscadores de empleo y vacantes) producto del trabajo articulado con el DANE.
- En el contexto del rediseño metodológico y el nuevo marco 2018 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se logró la actualización de las preguntas de identificación de los medios de búsqueda de trabajo, las cuales, a partir de 2022 hacen parte del cuestionario de la Encuesta

6.2.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. Para este Período se logró un cumplimiento del 93,4 %. En la vigencia 2021, se realizó la ejecución, seguimiento y cierre de los Planes Institucionales y Estratégicos.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias adoptó, según Resolución 036 del 24 de enero de 2022, los Planes Institucionales y Estratégicos como estrategia para la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la lucha contra la corrupción y atención al ciudadano, dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018, que establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, estos planes serán sujeto de mejoras o actualizaciones permanentes para seguir mejorando nuestros procesos y aportar al desarrollo del sector solidario colombiano y el de las comunidades.

Ejecución presupuestal cierre vigencia 2021. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones solidarias, para la Vigencia 2021 contó con un presupuesto por valor de \$29.252.547.000, de los cuales \$7.752.547.000 corresponden a Funcionamiento y \$21.500.000 para Inversión. A continuación, se presentan los informes de ejecución presupuestal con corte a 31 de diciembre, en donde se reflejan los compromisos, y pagos realizados por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, de forma acumulada, sobre las asignaciones de recursos por concepto del gasto (funcionamiento, transferencias, inversión).

Tabla 151. Ejecución Presupuesto de funcionamiento con corte a 31 de diciembre de 2021.

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible	Registros Presupuestales	Pagos
Gastos de Personal	\$5.770.190.000,00	\$ 218.057.586,00	\$5.552.132.414,00	\$ 5.552.132.414,00
Adquisición de bienes y servicios	\$1.674.805.503,00	\$ 43.615.845,47	\$1.631.189.657,53	\$ 1.631.189.657,53
Transferencias corrientes*	\$ 198.871.000,00	\$ 186.321.304,00	\$ 12.549.696,00	\$ 12.549.696,00
Gastos por Atributo	\$ 108.680.497,00	\$ 1.428.000,00	\$ 107.252.497,00	\$ 107.252.497,00
Total, funcionamiento	\$7.752.547.000,00	\$ 449.422.735,47	\$7.303.124.264,53	\$ 7.303.124.264,53

Fuente SIIF-Nación

*En este rubro existe una apropiación de \$57.702.000 en el rubro Otras Transferencias Distribución Previo Concepto DGPPN

Tabla 152. Ejecución Presupuesto de inversión con corte a 31 de diciembre del 2021.

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible	Registros Presupuestales	Pagos
Desarrollo Socio-empresarial de las Organizaciones Solidarias a nivel nacional	\$ 18.160.557.750,00	\$ 5.514.706,00	\$ 18.155.043.044,00	\$ 18.155.043.044,00
Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos a Nivel Nacional	\$ 1.896.632.363,00	\$ 3,00	\$ 1.896.632.360,00	\$ 1.896.632.360,00
Desarrollo de emprendimientos solidarios en población reincorporada o reinsertada a nivel nacional	\$ 100.000.000,00	\$	\$ 100.000.000,00	\$ 100.000.000,00
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel nacional.	\$ 420.000.000,00	\$ 6.126.540,77	\$ 413.873.459,23	\$ 413.873.459,23
Divulgación para Visibilización y posicionamiento del sector solidario y de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel Nacional	\$ 350.000.000,00		\$ 350.000.000,00	\$ 350.000.000,00
Implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 293.100.000,00		\$ 293.100.000,00	\$ 293.100.000,00
Fortalecimiento de la infraestructura para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional.	\$ 279.709.887,00	\$ 9.676.320,84	\$ 270.033.566,16	\$ 270.033.566,16
Total, inversión	\$ 21.500.000.000,00	\$ 21.317.570,61	\$21.478.682.429,39	\$ 21.478.682.429,39

Fuente: SIIF- Nación

Vigencia 2022. Mediante Ley 2159 del 12 de noviembre del 2021 y Decreto 1793 del 212 de diciembre de 2021 “, “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos” a la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones solidarias, le fue asignado un Presupuesto de \$29.248.261.000 de los cuales \$7.748.261.000 corresponden a Funcionamiento y \$21.500.000.000 para Inversión. A continuación, se presenta la desagregación del presupuesto tanto de funcionamiento como de inversión.

Tabla 153. Ejecución Presupuesto de funcionamiento con corte a 30 de abril del 2022

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible	Registros Presupuestales	Pagos
Gastos de Personal	\$ 5.763.271.000,00	\$ 4.092.018.821,00	\$ 1.671.252.179,00	\$ 1.671.252.179,00
Adquisición de bienes y servicios	\$ 1.697.795.000,00	\$ 576.184.432,42	\$ 892.155.841,58	\$ 311.843.746,27
Transferencias corrientes	\$ 141.169.000,00	\$ 133.974.385,00	\$ 7.194.615,00	\$ 7.194.615,00
Gastos por Atributo	\$ 146.026.000,00	\$ 108.573.000,00	\$ 37.453.000,00	\$ 37.453.000,00
Total, funcionamiento	\$ 7.748.261.000,00	\$ 4.910.750.638,42	\$ 2.608.055.635,58	\$ 2.027.743.540,27

Fuente: SIIF- Nación

Tabla 154. Ejecución Presupuesto de inversión con corte a 31 de abril del 2022.

Identificación presupuestal	Apropiación actual	Apropiación disponible	Registros presupuestales	Pagos
Desarrollo Socio-empresarial de las Organizaciones Solidarias a nivel nacional	\$17.796.468.666,00	\$370.900.000,00	\$17.404.073.457,00	\$5.246.618.748,91

Identificación presupuestal	Apropiación actual	Apropiación disponible	Registros presupuestales	Pagos
Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos a Nivel Nacional	\$ 1.953.531.334,00	\$ 33.371.134,00	\$ 1.920.160.200,00	\$ 588.163.356,00
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel nacional.	\$ 600.000.000,00	\$414.000.000,00	\$ 186.000.000,00	\$ 37.200.000,00
Divulgación para Visibilización y posicionamiento del sector solidario y de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel Nacional	\$ 400.000.000,00	\$ -	\$ 400.000.000,00	\$ 81.467.000,00
Implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 350.000.000,00	\$121.600.000,00	\$ 228.400.000,00	\$ 51.200.000,00
Fortalecimiento de la infraestructura para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional.	\$ 400.000.000,00	\$ 26.454.590,00	\$ 31.800.000,00	\$ 10.600.000,00
Total, inversión	\$21.500.000.000,00	\$966.325.724,00	\$20.170.433.657,00	\$6.015.249.104,91

Fuente: SIIF- Nación

- Se realizó proyección de anteproyecto de gastos para la vigencia fiscal 2023 a tope presupuestal y a necesidad reales.
- Se presentó y consolidó el anteproyecto de la UAEOS en cuanto a los rubros de inversión y funcionamiento 2023 en el aplicativo de SIIF Nación
- Se presentaron al Ministerio del trabajo los proyectos de inversión a necesidades reales a través del aplicativo del DNP -SUIFP

6.2.6 Superintendencia del Subsidio Familiar. En términos de planeación documental y en cumplimiento de los criterios legales señalados en la Ley 594 del 2000 “*Ley General de Archivos*” y los actos administrativos reglamentarios (decretos, resoluciones, acuerdos y circulares) emitidos por el Archivo General de la Nación, para el manejo y aplicación de las buenas prácticas archivísticas en la administración de la información, la Superintendencia del Subsidio Familiar en el segundo semestre del año 2020, actualizó los siguiente instrumentos archivísticos: Tablas de Valoración Documental (TVD), Programa de Gestión Documental (PGD), Plan Institucional de Archivos (PINAR) y diseñó el Sistema Integrado de Conservación.

Durante el periodo, las Tablas de Retención Documental fueron aprobadas y convalidadas por parte del Archivo General de la Nación.

En lo pertinente a la gestión y trámite de documentos, durante el periodo de aislamiento obligatorio, la entidad ha recibido la correspondencia de forma electrónica a través de la plataforma GTSS E signa, garantizando la continuidad de las labores administrativas y misionales.

En cuanto a la preservación documental a largo plazo la entidad ha garantizado durante el periodo del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021, que la documentación física que ingresa a la Entidad sea digitalizada y certificada por medio del Gestor Documental ESIGNA.

Finalmente, durante el aislamiento obligatorio la entidad ha podido atender de forma satisfactoria los requerimientos de información de terceros, toda vez que, la Superintendencia del Subsidio Familiar cuenta con el 100% de los documentos digitalizados que reposan en el Archivo Central.

6.3 Dimensión Gestión con Valores para resultados

6.3.1 Ministerio del Trabajo. El resultado de esta dimensión para el Ministerio del Trabajo fue de 82.5 puntos, el cual, muestra un incremento de 2,4 puntos, mejorando el resultado obtenido en la vigencia 2020.

Sobre la implementación de la **Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos**, se revisaron, actualizaron y racionalizaron procedimientos y otros documentos SIG, de acuerdo con las necesidades de los procesos. Se establecieron lineamientos para el seguimiento de los riesgos, se actualizó la Política de Administración del Riesgo, de conformidad con la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en entidades públicas del DAFP - Versión 5, la cual, entre otras, incluyó lo relacionado con seguridad de la información. De igual manera, se revisaron y actualizaron los mapas de riesgos de gestión y de corrupción, así como, la elaboración del mapa de riesgos relacionados con la gestión ambiental. Así mismo, se revisaron y actualizaron indicadores de gestión de los procesos y se actualizó e implementó el Plan de gestión ambiental. Adicionalmente, es de anotar, que el sistema integrado de gestión (SIG) de la Entidad se apoya en el software Suite Visión Empresarial, el cual, está alineado con MIPG y ha permitido incrementar la eficiencia de los procesos, debido a que cuenta con funcionalidades para el registro, control, seguimiento y evaluación sobre las responsabilidades que se tienen en los diferentes planes, indicadores, gestión del conocimiento, mejoras, gestión de riesgos, seguridad de la información y documentación del SIG, facilitando el monitoreo del desarrollo de los propósitos institucionales, mediante tableros de control y analítica de datos.

Acerca de la **Política de Gobierno Digital**, para la vigencia 2021 se obtuvieron logros en las siguientes áreas: Desarrollo de Sistemas de información con el avance en el aplicativo de Riesgos Laborales en más de un 92% de desarrollo, el inicio del Sistema Gerencial de Empleo y del Sistema Nacional de Cualificaciones. Desarrollo de analítica de datos con la implementación de tableros de control de PQRSD. Ampliación de publicación de Datos Abiertos llegando a un total de 25 sets publicados. Avance en el plan de Transformación Digital consolidado en 67%, actualización del PETI, lo que nos da una evaluación de la Política de Gobierno Digital de un 87%.

En cuanto a la **Política de Seguridad digital**, se destaca el cumplimiento de los pilares de disponibilidad, integridad y confidencialidad, logrando avances significativos en la actualización de políticas y lineamientos, continuación de los procesos de levantamiento de activos y riesgos de la información, el desarrollo de auditorías de sistemas de información, cumplimiento de norma ISO 27001 y el cumplimiento del modelo en su conjunto, lo que permitió tener un cumplimiento del MSPI en un 93%”.

Acerca de la **Política de Defensa Jurídica**, el Ministerio del Trabajo intervino en los procesos judiciales de diferente naturaleza y generó estrategias para la aplicación de las normas sustanciales y procesales atinentes al trámite judicial. Adicionalmente, las Direcciones Territoriales realizaron vigilancia o actividades de dependencia judicial del curso de los procesos que se adelantaron dentro

de su jurisdicción de competencia. Adicionalmente, se obtuvieron logros en la estructuración e implantación de la política de daño antijurídico con el fin de evitar deficiencias administrativas misionales que generan litigiosidad y con estas activades se adelantó la gestión en aras de minimizar los procesos en contra de la Entidad y proteger los recursos públicos. De la misma manera, se han desarrollado estrategias para el seguimiento del registro de la información litigiosa judicial y extrajudicial.

Frente a la **Política de Mejora Normativa**, se ejecutó la agenda regulatoria, se actualizó la información en el Sistema Único de Información Normativa y se puso a consideración de la ciudadanía los proyectos regulatorios por medio de la página web en la sección de “Participe en la construcción de Leyes, Decretos y demás Normatividad”. De igual forma, la Entidad actualiza de manera constante el nomograma.

Al respecto de la implementación de la **Política de Servicio al ciudadano**, la Entidad a través del Grupo de Atención al Ciudadano a través del programa de asistencia técnica a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, realizó la verificación del cumplimiento de protocolos de atención al ciudadano y seguimiento al trámite de las PQRSD. De igual manera, se prestó el servicio del Contac center a través de la firma externa contratada para orientar a la ciudadanía en temas laborales.

Sobre la **Política de Racionalización de Trámites**, es de anotar que en la vigencia 2021, la estrategia de racionalización de trámites para el Ministerio de trabajo consistía en intervenir cuatro trámites (1. Depósito de Cambio de Junta Directiva de una Organización Sindical, 2. Reformas de Estatutos de una Organización Sindical, 3. Inscripción en el registro sindical de creación de una subdirectiva o comité seccional, 4. Registro del Acta de Constitución de una nueva Organización Sindical) y un otro procedimiento administrativo – OPA (Certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el Ministerio del Trabajo), pertenecientes al grupo de archivos sindicales de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control. Para los cuatro trámites la mejora se realizó a nivel tecnológico, donde se puso en marcha la nueva herramienta (sistema de información de archivo sindical – SIAS), ampliando los canales de recepción y respuesta a las solicitudes realizadas por los sindicatos. Para el OPA la mejora se realizó de tipo administrativo, reducción el tiempo de respuesta, pasando de 15 días hábiles a 2 días hábiles.

En cuanto a la **Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública**, se desarrolló en el marco de la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Dentro de las acciones a resaltar, se encuentra la campaña para incentivar la participación de los ciudadanos en la gestión del Ministerio, a través de la página y las redes sociales de la Entidad, permitiendo a los ciudadanos diligenciar un formulario para registrar sus propuestas y observaciones, las cuales, se tuvieron en cuenta para retroalimentar la estrategia.

Adicionalmente, se llevaron a cabo espacios y mecanismos de diálogo (342 eventos de gestión, 309 mesas de concertación y diálogo), sobre los cuales, se destacan: la Conmemoración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil en el marco del año Internacional para la eliminación del trabajo infantil, la Conmemoración del Día del Trabajo Decente, la Conmemoración del Día Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA), el Día Internacional de la Mujer Rural, los Encuentros regionales para la reactivación del empleo y la formalización, la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, el Global Deal en América Latina, los Foros macrorregionales para la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en el

entorno digital, las Mesas de concertación para definir el salario mínimo, la Mesa de negociación nacional de empleados públicos con el fin de garantizar los derechos sindicales, en los términos y condiciones establecidos por el Decreto 1072 de 2015 y los espacios de participación en la construcción de normatividad.

Sobre la **Gestión ambiental para el buen uso de los recursos públicos**, se formuló la política de gestión ambiental, se elaboró el mapa de riesgos y se formularon indicadores de la gestión ambiental. Así mismo, se implementaron los programas asociados al Plan de Gestión Ambiental.

6.3.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Se logró en el 2021, un incremento de 3,6 puntos en el Índice de Desempeño Institucional con respecto al año 2020, con resultado final de 98,3 puntos. En fortalecimiento organizacional pasó de 81,5 a 84,5; en seguridad digital de 90,4 a 96; gobierno digital de 98,1 a 99,1; defensa jurídica de 87,7 a 87,3; servicio al ciudadano de 86,4 a 94,5; racionalización de trámites de 93,7 a 90,6 y participación ciudadana en la gestión pública de 94 a 97,5. Con la política de fortalecimiento organización y simplificación de procesos se fortaleció el sistema integrado de gestión y autocontrol SIGA. Se realizaron 34 audiencias Públicas de Rendición de cuentas.

6.3.3 Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones. En la actual medición realizada por el DAFP para la gestión 2021 Colpensiones obtuvo un puntaje en esta dimensión de 94,7 puntos. Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 95% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: compuesta por (7) políticas que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que se describen a continuación:

Política de Fortalecimiento Institucional. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 1 proyecto y 1 plan de trabajo, con un cumplimiento del 89% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Servicio al Ciudadano. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 8 planes de trabajo y 1 proyecto, con un cumplimiento del 98% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Participación Ciudadana. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo, con un cumplimiento del 91% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Defensa Jurídica. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Gobierno Digital. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo y 13 proyectos, con un cumplimiento del 91% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Seguridad Digital. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 3 proyectos, con un cumplimiento del 94% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Mejora Normativa. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Racionalización de Trámites. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo, con un cumplimiento del 90% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Información Estadística. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

6.3.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UASPE.

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano. Para la vigencia 2021 desde la Dirección General-Equipo de Planeación se coordinó con todas las dependencias la formulación de las acciones de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, dando cumplimiento a los tiempos estipulados por la ley. Dicho plan se encuentra disponible en la página Web de la entidad, junto con sus tres seguimientos cuatrimestrales y evidencias del ejercicio de consulta ciudadana en el marco de su formulación¹⁷.

Entre los puntos más destacados de lo contemplado en el PAAC 2021 de la Unidad del SPE se encuentran:

- Realizar la actualización de la política de administración de riesgos de la Unidad, atendiendo las nuevas orientaciones de política formuladas por Función Pública en diciembre de 2020
- Elaborar propuesta de procesos y procedimiento para incorporar nuevo trámite de la Unidad del SPE en SUIT en los términos del parágrafo 2 del artículo 195 del PND
- Formalizar grupo de mejora de relación Estado ciudadano en términos de Ley 2052 de 2020; avance de un proceso que la entidad ya había liderado la vigencia anterior con la conformación del grupo líder de las políticas de relación Estado-ciudadano (conformado por servidores y contratistas representantes de las diferentes dependencias de la Unidad del SPE).
- Actualización de los procesos y mapas de riesgos de la Unidad, incluyendo riesgos de corrupción.
- Actualización de los instrumentos de gestión de información pública (índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación, inventario de activos de información, tabla de control de acceso).
- Implementación del *Protocolo de la Unidad del Servicio Público de Empleo para generar innovación pública en la promoción de ejercicios de rendición de cuentas*.
- Jornadas de rendición de cuentas con los grupos de valor institucionales.
- Ejercicios de capacitación a los servidores (incluyendo alta dirección) y contratistas de la Unidad en materia de Gobierno Abierto para mejorar la relación de la entidad con sus grupos de valor.
- Actualización del protocolo de atención al ciudadano.
- Maquetación del “menú participa” en el portal web institucional, en el marco de lo contemplado en la resolución 1519 de 2020 de MinTic.
- Se incluyeron dos estrategias; una asociada al desarrollo de la integridad al interior de la entidad y otra para la adecuada gestión de conflictos de interés.

De igual forma, y dando cumplimiento a las orientaciones de Función Pública y la Consejería presidencial para la Estabilización y Consolidación, se elaboró y publicó el informe individual de rendición de cuentas¹⁸, con corte a 31 de diciembre de 2020 y otro informe con corte a 31 de diciembre de 2021, sobre cumplimiento de la implementación del Acuerdo de Paz y Plan Marco de

¹⁷ Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>

¹⁸ Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/control/informes-de-gestion-evaluacion-y-auditoria/informe-de-rendicion-de-cuentas-para-la-paz>

Implementación en la sección de transparencia y acceso a la información de la página web institucional atendiendo los lineamientos del Sistema de Rendición de Cuentas de Función Pública.

Finalmente, durante enero de 2022, se formuló el PAAC para la actual vigencia. Se dispuso en consulta abierta a la ciudadanía a 31 de enero en la sección de transparencia y acceso a la información. Para la formulación de las diferentes actividades del PAAC se tuvieron en cuenta las recomendaciones hechas por el Asesor de Control Interno en cuanto a la correcta formulación de los riesgos de corrupción y a que las acciones formuladas en el generaran valor en el cumplimiento de los objetivos institucionales, adicionalmente el primer seguimiento realizado muestra cumplimiento en las actividades programadas a la fecha y avances importantes en su conjunto.

Transparencia y acceso a la información pública. Durante el período del 01 de julio de 2021 al 31 de mayo de 2022 se continúa implementando la ley de transparencia por medio del botón de transparencia y acceso a la información pública en la página Web de la entidad, en donde se actualiza permanentemente la información disponible para los grupos de interés que interactúan con la Unidad. Durante el último semestre del año 2021 se ha finalizado la actualización de los instrumentos de gestión de información pública (índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación, inventario de activos de información, tabla de control de acceso). De igual forma, se adelantaron ejercicios para mejorar los contenidos y publicaciones de la página web a través de criterios de accesibilidad. Durante el 2021 la Unidad del SPE atendió 5.235 PQRSD, que incluyen solicitudes de acceso a información, bajo la desagregación que se puede consultar en los informes dispuestos para tal fin¹⁹.

Participación ciudadana en la gestión pública. En el marco de la implementación de la política de participación ciudadana en la gestión pública, que incluye orientaciones para el desarrollo del proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía, la unidad desarrolló los siguientes hitos generales durante el 2021 y lo corrido de 2022:

- Formulación, implementación y seguimiento de estrategias de participación ciudadana en la gestión pública²⁰.
- Se establecieron criterios para adelantar ejercicios de consulta pública en el proceso de producción normativa de la Unidad²¹
- Apoyo en la elaboración de una encuesta dentro de la sección de Estudios e Investigaciones del mercado laboral, en el portal web institucional. Esta encuesta se orienta a capturar la retroalimentación de los grupos de valor frente a la información publicada en dicha sección.
- Desarrollo de la jornada de co-creación de indicadores con prestadores del Servicio Público de Empleo; se contó con la participación de 7 prestadores del SPE que se vincularon a través de un ejercicio de innovación para la identificación y análisis de necesidades en relación con los indicadores que miden su gestión. El ejercicio se adelantó a través de la metodología de lluvia de ideas mediante la plataforma <https://stormboard.com>. El informe de esta jornada se encuentra en elaboración para su posterior publicación en el portal web institucional.

¹⁹ Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/instrumento-de-gestion-de-informacion-publica/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y>

²⁰ Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/estrategia-de-participacion-ciudadana>

²¹ Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/estrategia-de-participacion-ciudadana>

- Se desarrolló la actualización del “Informe de caracterización de grupos de valor de la Unidad del SPE para mejorar la relación estado-ciudadano y la gestión del conocimiento y la innovación”²²
 - Elaboración del Protocolo de la unidad del servicio público de empleo para generar innovación pública en la promoción de ejercicios de rendición de cuentas²³.
 - Desarrollo de la jornada de rendición de cuentas 2021 a través de audiencia pública virtual desarrollada el 21 de diciembre de 2021²⁴
 - Elaboración del informe de acciones de rendición de cuentas y gestión del conocimiento de la Unidad del Servicio Público de Empleo durante la jornada de inclusión laboral.
 - Elaboración de contenidos para la consolidación de los informes de rendición de cuentas 2021 del sector trabajo.
 - Coordinación y articulación con las entidades del sector trabajo para el desarrollo de la jornada de rendición de cuentas sectorial 2021; evento transmitido vía streaming por los canales de las instituciones del sector.
 - Publicación del informe de rendición de cuentas de la unidad del SPE 2021²⁵

Servicio al ciudadano. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se enfocó en brindar a la ciudadanía información clara y oportuna sobre los procesos y programas ofrecidos en la Unidad a fin de orientar a aquellas personas que están en búsqueda de empleo, cambio de empleo o empresas que desean incorporar personal idóneo para ocupar sus vacantes, entre otros servicios. En cumplimiento de lo anterior, la Unidad del SPE ha dispuesto diferentes canales de atención, que facilitan la interacción del ciudadano con la Entidad, como son: atención telefónica, página Web (PQRS), atención presencial, chat, redes sociales y correspondencia.

Tabla 155. Atenciones realizadas 2021-2022

Año	Mes	Telefónico	PQRS	Atención Presencial
2021	Julio	268	495	0 - Covid 19
2021	Agosto	393	599	10
2021	Septiembre	590	474	8
2021	Octubre	520	416	17
2021	Noviembre	563	316	9
2021	Diciembre	430	370	7
2022	Enero	435	361	19

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Entre el 01 de Julio de 2021 al 31 de Enero de 2022 la Unidad atendió a través de los diferentes canales dispuestos para tal efecto, las consultas relacionadas con la gestión misional y administrativa, tal y como se describe a continuación:

6.3.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. Para este periodo se alcanzó el 92.8% de cumplimiento, con el desarrollo de las acciones de cada una de las políticas que se derivan de la dimensión de Gestión para evaluación de los resultados. Durante la vigencia 2021 el Grupo de Tecnologías de la Información realizó el diligenciamiento del diagnóstico de la Política de Gobierno Digital disponible en el sitio de MinTIC <https://autodiagnosticogobdigital.gov.co>;

²² Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/InformeCaracterizacion-1.pdf>

²³ Ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/Protocolo-Rendicion-Cuentas-Jul2020-1.pdf>

²⁴ Ver <https://www.youtube.com/watch?v=tvRo8ASscEg>

²⁵ Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/estrategia-de-rendicion-de-cuentas>

adicionalmente se revisó el plan de mejoramiento de FURAG 2021 y se establecieron los resultados de avance de la Política de Gobierno Digital para la presente vigencia, esta política obtuvo un puntaje de 95,3 % reflejando un avance significativo.

La Entidad cuenta con un trámite denominado Acreditación es totalmente gratuito y se realiza completamente de manera virtual. Se ha contemplado modificar y mejorar su marco normativo (resoluciones de la Entidad que regulan el trámite) sin que ello elimine pasos, documentos o tiempos para los usuarios al trámite. En adición se espera reglamentación de la ley 2069 de 2020 en donde es necesario ajuste a la normatividad del trámite acorde a lo que se señala en el artículo 22 de esta ley. El único trámite de la Unidad que es la acreditación se encuentra totalmente racionalizada en el SUIT, por lo que no es viable incluir para 2022 una estrategia de racionalización.

Durante la vigencia 2021 y 2022 la Entidad da continuidad a la estrategia de Rendición cuentas, una estrategia pensada en los grupos de interés de la Unidad Administrativa, en donde todos y cada uno de los documentos, informes, presentaciones, eventos y herramientas pedagógicas se planifican y se elaboran con un lenguaje ciudadano, en el marco de estrategias como la de Gobierno en Línea.

La estrategia de Rendición de Cuentas "Organizaciones Solidarias Más cerca de la gente" Con la cual se han generado acciones innovadoras que permiten ver la rendición de cuentas como un espacio para que nuestros grupos de interés se acerquen a la Entidad y encuentren en ella una aliada para generar sus emprendimientos asociativos solidarios que le aportan a la superación de la pobreza, la generación de ingresos en el marco de las estrategias de gobierno en el Pacto por la EQUIDAD. Lo anterior teniendo en cuenta la importancia de generar credibilidad en el cumplimiento de la misión institucional.

6.3.6 Superintendencia del Subsidio Familiar. El desarrollo de esta dimensión la ha permitido a la entidad adelantar acciones para el logro de resultados propuestos, así mismo, materializar las decisiones plasmadas en la planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público, buscando facilitar y promover una efectiva participación ciudadana, mediante un servicio evolucionado e interconectado con las tecnologías de la información y las comunicaciones, para mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía, de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. En el segundo semestre de 2021 y con corte a abril de 2022, la Superintendencia del Subsidio Familiar avanzó en elementos claves de esta política, aplicando las siguientes acciones metodológicas, lo que permitió perfeccionar su actuar en las áreas misionales, bajo el principio de la eficiencia administrativa.

Se ha venido ejecutando el plan de transformación digital aprovechando el impulso que ha propiciado la emergencia sanitaria del COVID 19 frente a los esquemas de trabajo en casa, apoyados en sistemas de información que respondan a estas nuevas necesidades. La entidad ha venido avanzando en las estrategias plasmadas en la planeación institucional, buscando facilitar y promover una efectiva participación ciudadana, mediante un servicio evolucionado e interconectado con las tecnologías de la información y las comunicaciones, facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

Gobierno Digital. La política de gobierno digital ha sido, en el periodo que comprende el presente informe, un compromiso decisivo por parte de la Administración y así mismo se confirma un avance significativo en el proceso optimizar procesos, haciendo uso de las TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones). En ese compromiso por alcanzar logros en la implementación de la política, en 2021 se adoptó oficialmente el Plan de Transformación de la Entidad 2021 – 2022 en el cual, además de la evaluación de las condiciones actuales en procesos, servicios y del uso de tecnología, se fijaron retos para direccionar mejoras y adopción de soluciones informáticas con miras a impulsar la productividad y favorecer los servicios a los ciudadanos.

Perspectiva de cara al ciudadano (TIC para la Sociedad). El paso a producción del nuevo servicio de Chatbot, como un nuevo canal de comunicación con el ciudadano, haciendo uso de tecnologías de la información, involucra no solo el uso de la información, sino con el uso de analítica de datos, además de su implementación en nube publica computacional, que ha permitido beneficios a diferentes grupos de interés. En el primer semestre de 2022 se trabaja en las fases 2 y 3 del proyecto que permitirán la interpretación de lenguaje natural y la posibilidad que la interacción con el ciudadano se haga transaccionalmente para consultas al sistema del subsidio familiar. Adicionalmente en 2022, se ha dado inicio al proyecto del Observatorio del sistema del subsidio familiar en donde se involucra la analítica de datos, con énfasis en la minería de datos, que permitirá mejorar la información que se pueda proveer a los diferentes grupos de interés con base en la información de la gestión que adelantan las diferentes corporaciones.

Perspectiva de cara a la entidad (TIC para el Estado). En 2021 como los años anteriores el proyecto de inversión “*Fortalecimiento de la gestión de la tecnología de la información y las Comunicaciones (TICS) de la Superintendencia del Subsidio Familiar*” contempló intervenciones en materia de desarrollo de infraestructura tecnológica, seguridad de la información además de los nuevos desarrollos en sistemas de información misionales. Así mismo se dio continuidad al desarrollo de la estrategia de uso y apropiación de la tecnología, conforme a normatividad vigente y política digital pública expuesto, bajo los lineamientos de MinTIC, en el “Marco para la Transformación Digital para el Estado” y Directivas Presidenciales No. 3 de 2021 y No. 2 de 2022 las han impartido lineamientos para el uso de servicios en nube, inteligencia artificial, gestión de datos y seguridad digital para entidades públicas de la rama ejecutiva de orden nacional.

En 2021 se evidenció un avance importante en los sistemas de información misionales, producto de desarrollo de software “in-house”, con productos concretos como la puesta en servicio de SIMON (reemplazo del anterior SIREVAC) en donde se incorporaron mejoras significativas tanto a nivel de la interface con las vigiladas, para el reporte que estas hacen periódicamente en más de cien diferentes estructuras de datos con la información de la gestión por ellas adelantada. Además, se implementaron mejoras en capacidad de procesamiento y de calidad de datos que aportaran en la optimización de los cargues y control a la información que se reporta evitando reprocesos y favoreciendo la oportunidad en la disposición de la información consolidada a nivel nacional.

En SIMON también se implementó el módulo para seguimiento a los proyectos que adelantan las CCFs, con el cual las áreas misionales de la Entidad podrán disponer de información relevante de la planeación, ejecución y cierre de los proyectos de inversión definidos por las vigiladas, para la mejora de servicios a los beneficiarios del sistema del subsidio familiar, además de poder hacer control en el buen uso de los recursos asignados a los proyectos. En la vigencia 2022 se adelanta la estabilización del módulo, así como el atender consideraciones administrativas para el paso a producción definitivo.

En complemento están los sistemas de información de inteligencia de negocio con el desarrollo de SIGER y DAVINCI por medio de los cuales se dispone de acceso a la información reportada por las vigiladas con la definición de cubos y tableros de información que apoyan el seguimiento y control a las vigiladas.

En 2021 se adelantó la formulación de los planes de Continuidad del Negocio (BCP) y Recuperación de Desastres (DRP) de la Entidad, basado en la norma ISO 22301, conforme lineamientos del MinTIC, para el respaldo a la operación de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

En el desarrollo de la consultoría se adelantó la documentación de estrategias del DRP (Plan de Recuperación de Desastres), para la operación tecnológica de la SSF, así como la definición y formulación de la gestión de la capacidad y la disponibilidad tecnológica, base para garantizar el desempeño de los diferentes servicios de TI en la Entidad.

Tomando en consideración el papel que la información tiene para el desarrollo de las funciones de IVC, y específicamente la información que reportan las vigiladas, en 2021 se dio continuidad al Plan de Seguridad de la Información y Ciberseguridad en las CCF, con una evidente comprensión del esquema de seguimiento al nivel de madurez que en temas de seguridad y privacidad de la información poseen las vigiladas, ya sea en aplicación de normatividad vigente como en la adopción de buenas prácticas.

Desde el 2021 se viene adelantando la implementación de una plataforma BPM (Business Process Management), con el cual se adoptarán métodos, herramientas y tecnologías para la optimización de procesos de negocio, esto es combinando las tecnologías de la información con metodologías de proceso y gobierno y alcanzar procesos efectivos, ágiles y transparentes. La implementación de nuevos procesos y procedimientos se continua en 2022, para lo cual también se vinculará el talento humano de la entidad, con el conocimiento del negocio que se posee en las diferentes áreas funcionales.

En 2022, conforme con la Política de Gobierno Digital la entidad adelantará el proyecto de arquitectura empresarial, en cuyo desarrollo se establecerán principios y lineamientos para implementar el Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial, promulgado por MinTIC. El desarrollo del ejercicio de arquitectura empresarial propenderá por la alineación de la misionalidad y planeación estratégica de la Entidad, con los procesos del sistema de gestión de calidad y con el uso adecuado de las TIC, en consonancia con las metas del plan de transformación digital y el propósito de fortalecer capacidades institucionales para prestar mejores servicios a los usuarios, propiciando un ecosistema para la participación ciudadana, en un entorno de confianza digital.

En cuanto a la estrategia de uso y apropiación de servicios de TI, en el segundo semestre de 2021 y en 2022 se le ha dado continuidad con resultados evidenciados con el seguimiento y aceptación tanto en las sesiones semanales denominadas “Charla de los ;Miércoles” así como de los nuevos cursos en modalidad e-learning.

Seguridad Digital

Implementación del Plan de seguridad y privacidad de la Información. Con el desarrollo del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) se han adoptado, en el periodo que comprende el presente informe, intervenciones en pro de afianzar políticas y lineamientos para la seguridad informática y la ciberseguridad. Así como con la adopción de buenas prácticas en el seguimiento y análisis de incidentes de seguridad, el desarrollo anual de la evaluación de vulnerabilidades del tipo Ethical Hacking permiten establecer la dinámica que comprende la definición y seguimiento del plan de seguridad y privacidad de la información en la Entidad. Así como las intervenciones en materia de infraestructura tecnológica con vinculación de sistemas especializados para el control y capacidad de reacción a los ciberataques, en la parte estrategia y de gobierno de TI, en 2022, la gestión se ha complementado con la promulgación políticas institucionales relacionados con la seguridad y privacidad de la información.

Así mismo en 2022, con apoyo de la plataforma BPMS, se implementará la estrategia institucional para la administración de riesgos de seguridad, en cumplimiento de las regulaciones vigentes y con seguimiento al estándar ISO 27001 de seguridad de la información, que permitirá implementar tanto los tableros de seguimiento a los controles, como de los indicadores establecidos en la política de seguridad digital y el MSPI de la SSF.

Servicio al ciudadano. La Oficina de Protección al Usuario lidera esta política, a través de su proceso de interacción con el ciudadano buscando informar y comunicar a los ciudadanos todo lo relevante del Sistema de Subsidio Familiar, con el fin de hacer un ejercicio adecuado de sus derechos y deberes

Tabla 156 Solicitudes a través de los diferentes canales de atención al ciudadano de la SSF (2021-2022).

Canales de atención	Vigencia julio – diciembre 2021						Vigencia 2022*						Total
	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	
Aplicativo PQRSF	667	659	664	538	534	485	539	574	621	467*			5152
Atención personalizada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Atención telefónica	836	718	756	832	896	999	1387	1561	1741	1101			9442
Chat	564	487	489	421	336	368	225	445	420	298			3721
Buzones	248	428	428	326	214	119	194	170	216	355			2313
Ferías y eventos	652	0	0	727	200	0	0	0	0	481			1579
Curso virtual	1230	676	295	267	293	347	100	93	39	54			3344
Chat Lupita	0	0	0	0	0	1157	1108	635	572	416			3270
Total	4197	2968	2632	3111	2473	3475	3553	3478	2934	3172	0	0	28821

Fuente: Oficina de Protección al Usuario- Superintendencia del Subsidio Familiar.

*Corte a 29 de marzo: Valor parcial continuará aumentando porque tienen 30 días hábiles para ser gestionados

6.4 Dimensión Información y Comunicación

6.4.1 Ministerio del Trabajo. El resultado de esta dimensión para el Ministerio del Trabajo fue de 84.7 puntos, el cual, muestra un incremento de 6.3 puntos, mejorando el resultado obtenido en la vigencia 2020.

Frente a la **Política Gestión Documental (Política de Archivos y Gestión Documental)**, se recibió la aprobación de las Tablas de Retención Documental por parte del Archivo General de la Nación, se elaboró y aprobó la Guía Preservación Digital a Largo Plazo. Se realizó seguimiento al cumplimiento de las actividades del Programa de Gestión documental (mantenimiento del archivo, eliminación de los fondos acumulados, digitalización de la correspondencia e inventario de los fondos acumulados y archivo de gestión), en Nivel Central, Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales y se garantizó la custodia y bodegaje del archivo del nivel central y archivo sindical del Ministerio del Trabajo.

Acerca de la **Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción**, se actualizó, monitoreó, validó y se hizo seguimiento al cumplimiento de la Resolución 1519 de 2020 en la sección de transparencia de la página web del Ministerio.

Sobre la **Política de Gestión de la Información Estadística**, se revisó la documentación y se elaboró el documento preliminar del plan estadístico institucional para el Ministerio, se realizaron mesas de trabajo para la definición del plan de mejora de la política de gestión estadística.

6.4.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Para el 2021 tuvo un incremento de 5,4 puntos en el Índice de Desempeño Institución alcanzó una calificación 96,2. En transparencia, acceso a la Información y lucha contra la Corrupción pasó de 90,5 a 96,1 y en la política de gestión de la información estadística, pasó de 96,1 a 98,4 con un incremento de 2,3 puntos. En gestión documental se obtuvieron 93,7 puntos.

En gestión documental se elaboraron instrumentos archivísticos, se realizó implementación de la firma digital sobre los documentos normativos para la disminución de papel. En gestión de comunicaciones se han radicado 72.527 de las cuales 69.871 fueron electrónicas, equivalentes a un 96% del total, lo que contribuye al Plan de Austeridad y Apoyo a la Gestión Ambiental del País. Se puso a disposición a través de la página web de la entidad la Oficina Virtual de Radicación OVR, permitiendo la radicación de comunicaciones de manera fácil e inmediata, sin presencialidad, beneficiando al usuario, tanto interno como externo (empresarios, ciudadanos, funcionarios, aprendices) e impactando de forma positiva a nivel nacional la radicación de manera inmediata sin necesidad de intervención de personal.

En el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 25 de marzo de 2022 se han realizado 1.215 publicaciones en los enlaces “Transparencia” cuyo link es <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/default.aspx> y en “Participa”, cuyo link es: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/participa.aspx> del portal web SENA

Entre Julio de 2021 y 28 de marzo 2022 se registraron 872.609 visitas a la sección transparencia y 213.660 a la sección participa, entre los sitios más consultados por los ciudadanos se encuentran: “Canales de atención” (141. 879 visitas), cuyo link es: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/mecanismosContacto.aspx>, “Participación Ciudadana” (4.884 visitas) y su link es: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/participacion-ciudadana.aspx>, “Rendición de cuentas SENA” (4.726 visitas) con link: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/rendicionCuentas.aspx>, de las secciones menos visitadas por los ciudadanos se encuentran “Participación Ciudadana construcción de políticas” (2.213 visitas) y “Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano” (2.869 visitas).

La gestión de comunicaciones de julio de 2021 a febrero 28 de 2022 en Dirección General y las 33 regionales del SENA muestra los siguientes resultados: 2.538 productos de comunicación interna divulgados a través de los canales de comunicación interna; en lo referente a la comunicación externa se han divulgado 5.019 productos de comunicación a través de los canales externos de comunicación. De los productos de comunicación interna y externa divulgados por las regiones de Julio de 2021 a febrero 28 de 2022, el 32% equivalente a 2.432 productos incorporan ajustes razonables en la comunicación como lengua de señas, subtítulos, mensajes dirigidos al reconocimiento de derechos de las poblaciones con enfoque pluralista y diferencial. Adicionalmente son 274.186 los nuevos seguidores alcanzados por las redes sociales nacionales y regionales del SENA entre Julio de 2021 y febrero de 2022.

A través de la gestión de comunicaciones externas en el portal web SENA, la entidad garantiza la divulgación de la siguiente información establecida en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:

- Rendición de cuentas a la ciudadanía, la información del evento Audiencia de Rendición de cuentas que se realizó en el mes de octubre de 2021 está disponible en el enlace <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/rendicionCuentas.aspx>.
- Atención apropiada de trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía a través del enlace: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/tramitesServicios.aspx>.
- Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública a través del enlace <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/accesibilidad.aspx> y a través de la sala de prensa disponible en <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/default.aspx> se divulga la información con enfoque pluralista y diferencial para las poblaciones con discapacidad visual el espacio SENA al Aire podcast y SENA al Aire tv y digital con ajustes razonables de lengua de señas para las poblaciones con discapacidad auditiva.
- Publicaciones sobre la formulación y seguimientos al plan anticorrupción y de atención al ciudadano a través del enlace <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/plan-anticorrupcion-atencion-ciudadano.aspx>.

6.4.3 Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones. En la actual medición realizada por el DAFP para la gestión 2021 Colpensiones obtuvo un puntaje en esta dimensión de 94,8 puntos. Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 81% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

Política de Archivo y Gestión documental. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo, y 2 proyectos con un cumplimiento del 90% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y lucha contra la corrupción. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 5 planes de trabajo, con un cumplimiento del 75% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

6.4.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UASPE. Desde el 01 de julio de 2021 al 30 de marzo de 2022 en la dimensión de información y comunicación se ha avanzado en:

- Actualización de las Tablas de Retención Documental en su versión 2 y versión 3, previa aprobación de las dependencias y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El 15/12/2021 se radicó ante el AGN la actualización de las TRD en su versión 2 bajo el No. Radicado 1-2021-12873 y se dio inicio al proceso de convalidación de la actualización de este instrumento archivístico en la presente vigencia.
- Elaboración, actualizaron, socializaron, publicaron e implementaron los instrumentos archivísticos: Modelo de Requisitos para la Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (MRGDEA o MOREQ), las Tablas de Control de Acceso (TCA), el Plan Institucional de Archivos (PINAR), el Programa de Gestión Documental (PGD) de la Entidad, el Manual del Sistema Integrado de Conservación (que incluye el Plan de Conservación Documental y el Plan de Preservación Digital a Largo Plazo).
- Adelanto de reuniones de mesas técnicas de trabajo funcionales con el proveedor del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (SGDEA) con la finalidad de determinar oportunidades de mejora y potencializar el buen uso del sistema y las funcionalidades que este ofrece.
- Inclusión de la identificación de los documentos relacionados a violaciones de derechos humanos y derecho internacional humanitario en las Tablas de Retención Documental e Inventarios Documentales.
- Elaboración, actualizaron, socializaron e implementaron los recursos de gestión documental del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad, tales como: caracterización, procedimientos, manuales, guías, formatos e instructivos, que facilitan y apoyan la función archivística de la Entidad. Así mismo, fueron incluidos dentro de los recursos documentales las acciones y actividades relacionadas a la entrega de los archivos con el uso del Formato Único de Inventario Documental en los casos de vinculación, desvinculación y/o traslado de funcionarios, así como también para la terminación de obligaciones contractuales, para el caso de los contratistas de la entidad. Adicionalmente, se formuló y socializó el Protocolo para la Atención de Emergencias y Contingencias en Archivos.
- Provisión del conocimiento básico y técnico sobre la gestión documental a todos los colaboradores (funcionarios y contratistas) de la entidad mediante sesiones virtuales de capacitación técnica y operativa en gestión documental en articulación con el equipo asesor de comunicaciones y del grupo de gestión del talento humano.
- Elaboración, socialización e implementó el cronograma de transferencias documentales primarias de expedientes en soporte físico en cumplimiento con lo establecido en las Tablas de Retención Documental.
- Realización del proceso de organización documental del Archivo de Gestión del Grupo Contractual para la preparación de la transferencia primaria (fechas extremas: 2018-2021).
- Participación en el "Levantamiento de Línea Base de gestión de documentos electrónicos y transformación digital de archivos" convocado por el Archivo General de la Nación con el objetivo de obtener el diagnóstico del estado de madurez de la Entidad frente a la función archivística y apoyar al Archivo General de la Nación en esta labor de diagnóstico de las entidades sujetos obligados por la Ley General de Archivos.
- Contratación de los servicios de custodia de archivo para el Archivo Central e Histórico, toda vez que la entidad no cuenta con espacio suficiente en su sede para la custodia de su fondo documental.
- Contratación de un profesional especializado en archivística para apoyar el proceso de gestión documental y de la función archivística de la Entidad.
- Vinculación de personal de planta con formación técnica en gestión documental, en cumplimiento a las competencias específicas contempladas en la Resolución 629 de 2018 de Función Pública.

En el periodo se emitieron comunicados de prensa en los temas de:

- Cerca de 123 mil ofertas de empleo están disponibles en la CNSC y la Bolsa Única de Empleo
- Beneficios a empleadores de Bolívar
- Habrá más de 30 mil vacantes para jóvenes colombianos en feria virtual
- Memorando de entendimiento con Ecuador
- Gobierno lanzó estrategia que facilitará a veteranos de la Fuerza Pública emplearse en el mercado laboral

- Unidad del SPE capacitó a bolsas de empleo de las instituciones de educación superior de Colombia
- Administración, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial y Contaduría Pública, las profesiones más buscadas por los empresarios en octubre
- Colombia enviará trabajadores nacionales a Alemania gracias al Proyecto TEAM
- El Servicio Público de Empleo tiene 189.000 vacantes disponibles para los colombianos
- Más de 220.000 vacantes disponibles para aplicar en el Día Internacional de la Mujer
- Laboral-Mente por la inclusión laboral de personas con afectaciones en su salud mental

6.4.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. Para este período se alcanzó un cumplimiento del 90.3% en la dimensión de Información y Comunicación, incrementado 6 puntos comparado con el 2020, en donde se obtuvo un puntaje de 84.3%. La Entidad tiene la política de informar permanentemente y de una manera clara a los ciudadanos de toda la planeación y gestión de la Entidad y así da cumplimiento a la ley de Transparencia y acceso a la Información Pública, cuenta con una política de comunicación interna y externa con la que se busca informar a los grupos de valor de una manera clara y sencillo.

La UAEOS cuenta con el proceso de Seguimiento y Medición cuyo objeto es realizar seguimiento y medición a las variables e indicadores estadísticos que muestran el comportamiento del sector solidario y la gestión realizada por la UAEOS, generando información pertinente, oportuna, confiable y de calidad para la planificación, la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

La entidad se encuentra certificada por el DANE en el proceso denominado “registro de entidades sin ánimo de lucro ESALES” que nos permite presentar estadísticas organizadas, sistemáticas y de calidad a las organizaciones solidarias. En el índice de la Gestión de la Información Estadística la entidad obtuvo un puntaje del 99.0%.

La UAEOS cuenta con un software SGDEA para el manejo y administración de la correspondencia y documentación interna y externa, herramienta que ha impactado positivamente nuestros procesos de correspondencia y gestión documental. La entidad en cada vigencia elaboro y publico los siguientes Planes y programas a cargo de Gestión administrativa: Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR, Plan Anual de Adquisiciones, Plan de Conservación Documental, Plan de Preservación Digital, Plan de Austeridad y Gestión Ambiental

La UAEOS está comprometida con el cuidado y protección del medio ambiente. Por tal razón se diseñó y se implementa un Sistema de Gestión Ambiental, y se vinculó voluntariamente al Programa de Gestión Ambiental Empresarial impulsado por la Secretaría Distrital de Ambiente.

6.4.6 Superintendencia del Subsidio Familiar. El Grupo de Gestión Documental y Notificaciones tiene encomendado gestionar los proyectos, programas, políticas y metodologías, tendientes a la organización y administración de la documentación producida y recibida (físico, electrónico y digital) en la Entidad, desde su origen hasta su disposición final, garantizando su uso, acceso, disponibilidad, integridad, conservación y preservación de la memoria institucional. A continuación, se presenta la gestión adelantada:

En términos de planeación documental y en cumplimiento de los criterios legales señalados en la Ley 594 del 2000 “Ley General de Archivos” y los actos administrativos reglamentarios (decretos, resoluciones, acuerdos y circulares) emitidos por el Archivo General de la Nación, para el manejo y

aplicación de las buenas prácticas archivísticas en la administración de la información, durante el periodo del 01 de julio de 2021 al 31 de marzo del 2022, la Superintendencia del Subsidio Familiar, actualizó los siguiente instrumentos archivísticos: Tablas de Valoración Documental (TVD), Programa de Gestión Documental (PGD), Plan Institucional de Archivos (PINAR) e Implementación del Programa de Gestión de Documentos Electrónicos, permitiendo desplegar una Gestión Documental Corporativa para la Superintendencia del Subsidio Familiar SSF, en la que los parámetros de los procesos técnicos documentales pueden también desarrollarse en el ambiente propiamente electrónico, atendiendo con mayor eficiencia las actividades a nivel de los procesos y de la información documentada derivada, utilizando una metodología articulada con las normas y estándares internacionales adecuados para los procesos de captura, registro, descripción, recuperación, seguridad y preservación a largo plazo; garantizando el cumplimiento de los principios de integridad, fiabilidad, autenticidad en la herramienta tecnológica determinada por la entidad para ello.

A la fecha la Implementación del Sistema Integrado de Conservación, se encuentra en proceso de contratación para su adjudicación.

Así mismo, el día 31 de marzo de 2022, se sustentó ante el Comité Evaluador del Archivo General de la Nación, las Tablas de Valoración Documental, las cuales fueron aprobadas y convalidadas por el ente rector, herramienta que permite el control de la información, buscando promover la organización técnica de los archivos central y fondos documentales acumulados para garantizar la conservación de los documentos de valor histórico de la entidad y estimular la conservación y consulta de los archivos

En cuanto a la *organización documental*, cada una de las dependencias de la entidad, vienen organizando la documentación de sus archivos de gestión, de acuerdo con las Tablas de Retención Documental (TRD) aprobadas y convalidadas por el Comité evaluador del Archivo General de la Nación, documentación que será transferida durante el primer semestre de 2022, en cumplimiento del cronograma establecido

En lo pertinente a la gestión y trámite de documentos, durante el periodo de emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, la entidad ha recibido la correspondencia de forma electrónica a través de la plataforma GTSS Esigna, y la documentación de manera física, la cual es digitalizada y certificada mediante el gestor documental, garantizando la preservación documental a largo plazo y la continuidad de las labores administrativas y misionales.

Finalmente, durante la emergencia sanitaria, la entidad ha podido atender de forma satisfactoria los requerimientos de información de terceros, toda vez que, la Superintendencia del Subsidio Familiar cuenta con el 100% de los documentos digitalizados que reposan en el Archivo Central.

Es importante señalar que el proceso de Gestión Documental cuenta con procedimientos establecidos, a través de los cuales se soporta la producción documental, y que se encuentran en el aplicativo ISOLUCION.

Finalmente, durante el periodo del 1 de julio del 2021 al 30 de abril de 2022, la entidad profirió 751 Actos Administrativos, de los cuales, 728 fueron Resoluciones, 19 Circulares Internas y 4 Circulares Externas, debidamente notificados, comunicados y publicados según corresponda, de acuerdo con la normatividad vigente.

6.5 Dimensión Gestión del Conocimiento

6.5.1 Ministerio del Trabajo. El resultado de esta dimensión para el Ministerio del Trabajo fue de 85.2 puntos, el cual, mantiene el resultado obtenido en la vigencia 2020.

Respecto de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**, se adelantaron acciones para avanzar en la implementación de esta política, dentro de las cuales se destacan: la elaboración y aprobación del mapa de riesgos de gestión del conocimiento, se definió la metodología para la elaboración de los mapas de conocimiento tácito, explícito y aliados estratégicos, se inició la elaboración de los inventarios tácito y explícitos con las Direcciones Técnicas, se diseñó el formato para la retención del conocimiento. Adicionalmente, se revisó la documentación sobre el tema de analítica de datos, validación de las herramientas que hay en la Entidad, con las cuales se podrían hacer ejercicios de analítica de datos.

6.5.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Para el 2021 logró 98,6 puntos, con un incremento en su calificación de 2,6 con relación al 2020. El puntaje logrado en el eje de planeación de la gestión del conocimiento y la innovación fue de 89,9 puntos; en el eje generación y producción del conocimiento con un puntaje de 93,8 puntos; en el eje de herramientas de uso y apropiación del conocimiento con un puntaje de 83,4 puntos; en el eje de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación se obtuvo 92,7 puntos y en el eje de analítica institucional para la toma de decisiones con un puntaje de 84,8 puntos. demostrando su liderazgo en su competencia esencial misional, con una visión transformadora dentro de la formación para el trabajo.

6.5.3 Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones. En la actual medición realizada por el DAFP para la gestión 2021 Colpensiones obtuvo un puntaje en esta dimensión de 98,6 puntos. Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 100% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

6.5.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UASPE. La Unidad del SPE ha avanzado en la adopción de lineamientos internos para el desarrollo de los insumos y productos necesarios para garantizar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la entidad. Es así como a la fecha se cuenta con los insumos fundamentales²⁶:

- El Manual general de la Unidad del Servicio Público de Empleo para la Gestión del Conocimiento y la Innovación Institucional.
- Definición de estructura por nodos de gestión del conocimiento en el marco del funcionamiento de los procesos institucionales bajo ecosistema de innovación institucional.
- La estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE
- La hoja de ruta para la adopción de la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE
- Orientaciones y herramientas para la ideación y experimentación

²⁶ <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/estrategia-de-gestion-del-conocimiento>

- Inventario de conocimiento tácito
- Inventario de conocimiento explícito
- Mapas de conocimiento
- Definición de los retos futuro alrededor de la gestión institucional para ser atendidos a la manera de retos de innovación pública.

Estos insumos presentan las generalidades conceptuales y procedimentales del modelo de gestión del conocimiento adoptado por la entidad; de igual forma, establecen la hoja de ruta para la adopción de la Estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE.

Para el segundo semestre del año 2021, en el marco del proceso de actualización de procesos de la Unidad del SPE, se inició la activación de nodos de gestión del conocimiento y la innovación, proceso que continúa durante el 2022; lo anterior, atendiendo al ecosistema de innovación propio de la Unidad.

6.5.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. Para este período en la dimensión de Gestión del Conocimiento, se logró un puntaje de cumplimiento del 95.3%.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, en cuanto el conocimiento que se genera o produce para su aprendizaje y su evolución. La entidad ha adelantado actividades de innovación tecnológica que permiten mejorar los procesos, ejemplo de ello es el diseño del 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, un Catálogo electrónico y Salas comerciales Estadísticas.

La UAEOS innovó sus procesos de mediación pedagógica, adaptando contenidos, currículos y metodologías hacia una formación mediada por las TICs y la formación virtual.

6.5.6 Superintendencia del Subsidio Familiar. Se han venido generando espacios para que el capital humano de la entidad realice transferencia de conocimientos, creado herramientas tecnológicas para preservar la memoria institucional de la entidad generando valor agregado a los ciudadanos, Entre las principales actividades desarrolladas, se encuentran:

- Reuniones permanentes con el equipo de gestión del conocimiento y la Innovación para revisar los avances que se ha tenido en cada una de las actividades que contempla el Plan de Implementación.
- Asesoría del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para que el desarrollo de talleres, así como, el acompañamiento a los procesos de innovación, ideación y experimentación para generar soluciones efectivas a problemas de la entidad.
- Desarrollo de juegos virtuales que promuevan la gestión del cambio en pro del uso y apropiación de herramientas tecnológicas para el desarrollo de los procesos y procedimientos de la entidad. Con estos concursos también se busca dejar archivos de memoria institucional, definir la calidad de los datos y consolidar repositorios de fácil acceso tanto al interior de la entidad como hacia los grupos de valor.
- Se genero una alianza con MinTic, con el fin de conocer y aprender la metodología Cocrear, a estas sesiones fueron invitados los Equipos de TD CI en conjunto para alinear la acción de la SSF con las directrices del Gobierno Nacional en torno a la estrategia de la Innovación Publica Digital.
- Creación del Observatorio y del Comité Técnico del Observatorio del Sistema de Subsidio Familiar.

6.6 Dimensión Control Interno

6.6.1 Ministerio del Trabajo. El resultado de esta dimensión para el Ministerio del Trabajo fue de 85.5 puntos, el cual, muestra un incremento de 6.9 puntos, mejorando el resultado obtenido en la vigencia 2020.

El Estado del sistema de Control Interno de la entidad arroja para 2021 un resultado de 92%. Al respecto, los cinco componentes del Modelo Estándar de Control Interno-MECI se encuentran articulados en las acciones implementadas por la Entidad, en la séptima dimensión y en concordancia con la **Política de Control Interno**, evidenciando la aplicación de controles por parte de las líneas de defensa para su operación transversal y atendiendo los lineamientos establecidos desde la Alta Dirección. Los componentes del SCI obtuvo los siguientes resultados por componentes, así: i) Ambiente de control: 91.7%, el cual, superó en 2% el resultado de la vigencia anterior, ii) Evaluación del riesgo: 94.1%, incrementando en un 6% el porcentaje del año anterior, iii) Actividades de control: 87.5% superando en 4% el resultado de la vigencia anterior, iv) Información y comunicación: 96.4% manteniéndose el porcentaje del año anterior, v) Actividades de monitoreo: 89.3% superando en 4% la vigencia anterior.

A partir del nivel de cumplimiento de cada componente del MECI se evidenció que el Sistema de Control Interno es efectivo, toda vez que la primera línea de defensa mantiene controlados y actualizados los procedimientos de la entidad, labor que es asesorada por la Oficina Asesora de Planeación, como segunda línea de defensa. En el mismo sentido la Oficina de Control Interno genera recomendaciones resultado de sus actividades, identificando mejoras y proponiendo estrategias que ayudan a la Alta Dirección para la toma de decisiones en aras de alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es de anotar, que el Ministerio actualizó el Esquema de Líneas de Defensa a su versión 2, el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICCI, la cual incluyó los responsables de los lineamientos del MECI, así como, los cambios de la versión 3 de MIPG. Del mismo modo, se oficializó en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad y se dio a conocer al personal del Ministerio del Trabajo mediante el correo institucional de comunicaciones.

6.6.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. La calificación en el Índice de Desempeño Institucional para el 2021 fue de 96,7 con un incremento de 4,6 puntos. La política de control interno durante el segundo semestre de 2021 obtuvo una calificación total de 88%, doce (12) puntos por encima de la calificación del primer semestre del 2021 fue del 70%, considerando el avance al 100% en 16 de los 32 planes de mejoramiento formulados por las dependencias; permitiendo mantener la clasificación *Mantenimiento del Control*

Tabla 157. Resultados SENA evaluación del Sistema de Control Interno II-2021

Componente	Nivel de Cumplimiento componente
Ambiente de Control	97%
Evaluación del Riesgo	81%
Actividades de Control	90%
Información y Comunicación	84%
Actividades de Monitoreo	89%

En el plan anual de auditoría interna a 31 de diciembre de 2021, se ejecutaron 67 puntos de auditoría planeados, correspondiente al 51 %. En los planes de mejoramiento de la CGR, se constituyeron 64 hallazgos por lo que se formuló plan de mejoramiento. Se cuenta con 937 hallazgos de la CGR de los cuales 264 han sido cerrados; 530 tienen acciones cumplidas de y 143 hallazgos cuentan con acciones en ejecución y seguimiento. Para el seguimiento se utilizaron herramientas como las aulas móviles 2021 y la *Consultoría Drones con un inventario de 156 aeronaves*.

6.6.3 Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones. En la actual medición realizada por el DAFP para la gestión 2021 Colpensiones obtuvo un puntaje en esta dimensión de 94,1 puntos. Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 80% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Control Interno.

Política de Control Interno. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 8 planes de trabajo con un cumplimiento del 80% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

6.6.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UASPE. Durante este periodo, la Unidad del SPE continuó fortaleciendo el Sistema de Control Interno, mediante la actualización de sus procedimientos y mapas de riesgos, en donde se dio especial énfasis al código de integridad, y su interiorización al interior de la unidad mediante una estrategia de comunicaciones. Igualmente, se formularon e implementación planes de mejoramiento para las observaciones presentadas por el Asesor de Control Interno, como parte de la mejora continua, y de manera permanente se realizó seguimiento al Sistema de Control Interno por parte del Comité Institucional de Control Interno.

6.6.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. En la Dimensión de Control Interno, la entidad obtuvo un puntaje de 89.1%.

La Uaeos cuenta con un proceso de Direccionamiento estratégico que genera los lineamientos del sistema de control interno a implementar en todos los procesos de la Entidad.

La Uaeos actualizó la política de administración de riesgos, la cual fue revisada por los integrantes del Comité Institucional de coordinación de Control interno y aprobada por el representante legal. Con base en la nueva versión de la política de administración de riesgos.

Se implementó el plan de auditoría vigencia 2021, se establecieron planes de mejoramiento a los cuales se les hizo su correspondiente seguimiento. Además, el plan de mejoramiento suscrito con la contraloría general de la república se encuentra con cumplimiento al 100%.

Se adelantan campañas internas sobre la importancia del Autocontrol, Autogestión y autorregulación en la gestión del riesgo.

La unidad contó con los canales de información y comunicación adecuados, así como con retroalimentación por parte de los ciudadanos respecto de los servicios y el trámite de la Unidad.

Se diseñó la matriz de riesgos, las cuales se encuentran publicadas en las páginas WEB, y se hace seguimiento periódico y de acuerdo con la norma en sus 3 líneas de defensa.

La Entidad actualizó la política de riesgo institucional, la cual fue aprobada por los integrantes del Comité de Control interno. Se contó con la asesoría y capacitación de un profesional delegado por la Función pública quien asesoró a la Entidad en la nueva guía de gestión del riesgo.

6.6.6 Superintendencia del Subsidio Familiar. . Se ha mantenido la implementación de controles a la gestión establecidos en los procesos y procedimientos, así como el seguimiento mediante indicadores de proceso y la toma de acciones frente a los resultados de la medición. La Superintendencia del Subsidio Familiar, en cabeza de la Oficina de Control Interno, llevó a cabo las acciones necesarias para evaluar, medir y hacer los respectivos seguimientos a las áreas que intervienen directamente en los procesos de implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno de la Entidad.

La Oficina de Control Interno realizó los Informes Internos y Externos de acuerdo a la normatividad y a los requerimientos que son requeridos, de acuerdo a las fechas establecidas en el plan de trabajo y a lo programado para la vigencia del 2021 y 2022, esto con el fin de dar cumplimiento a la normatividad que nos rige, donde se realiza la evaluación, seguimiento, asesoría y se verifica el cumplimiento de cada una de las actividades de cada uno de los procesos y se ve reflejada la gestión de las áreas de la Superintendencia del Subsidio familiar y también donde se evalúa a cada uno de los sujetos involucrados tanto internos como externos de la gestión de la entidad:

Durante el periodo del 1 de julio del 2021 al 31 de abril del 2022 la Oficina de Control Interno ha realizado ciento cinco (105) Informes internos y externos dando cumplimiento a la normatividad vigente. Y se enviaron a los entes competentes, al representante de la entidad y a los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en las fechas programadas de acuerdo con nuestro plan de trabajo de la oficina.

Durante el periodo se dio continuidad a la gestión del Riesgos de Gestión de los procesos de acuerdo con el mapa de riesgos actualizados, se cuenta con 34 riesgos pertenecientes a los 21 procesos de la entidad. De igual forma la Oficina Asesora de Planeación durante la vigencia del 2021 se actualizó la Política Administración del Riesgo de la entidad para determinar la necesidad de su actualización. Como resultado de esta revisión se estableció un plan de trabajo con el objetivo de definir criterios propios para la gestión del riesgo en la entidad y que estos a su vez den respuesta a los lineamientos de la Guía del DAFP mencionada anteriormente y a la fecha se está trabajando con las áreas y los responsables de los procesos.

De acuerdo con los seguimientos que realiza la Oficina de Control Interno trimestralmente a los riesgos de gestión, se puede establecer que los controles establecidos por la Superintendencia del Subsidio Familiar han sido efectivos para el tratamiento del riesgo, garantizando que el riesgo inherente puede disminuir en probabilidad de ocurrencia y/o severidad, minimizando el riesgo calificado como amenaza o vulnerabilidad. Estos informes se envían a los directivos que integran el Comité Institucional de Control Interno y se publican en el portal de la Superintendencia.

La Superintendencia Subsidio Familiar cuenta con (19) diez y nueve Riesgos de Corrupción asociados a (16) diez y seis Procesos. La Oficina Asesora de Planeación está trabajando en conjunto con todas las

áreas en la revisión de los riesgos de corrupción vigentes y los actualizo con sus respectivos controles asociados a cada uno de los mismos. La entidad, realiza una oportuna identificación, gestión y minimización de los riesgos de la entidad, esto asegurando el manejo eficiente y eficaz de los recursos de la entidad; con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el logro de su misión.

6.7 Dimensión Evaluación de Resultados

6.7.1 Ministerio del Trabajo. El resultado de esta dimensión para el Ministerio del Trabajo fue de 77,5 puntos, el cual, muestra un incremento de 3.1 puntos, mejorando el resultado obtenido en la vigencia 2020.

Acercas de la **política de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional**, se efectuaron seguimientos y monitoreos a los diferentes planes institucionales, cuyos resultados se socializaron a las dependencias respectivas. Adicionalmente, se diligenció el Formulario de Reportes de Avances de la Gestión – FURAG, sobre el cual, se mide el Índice de Desempeño Institucional. Al respecto, es de anotar, que los resultados alcanzados para la evaluación de la vigencia 2021 fueron los siguientes:



Se obtuvo un resultado de 86.4 puntos, lo que significa que se incrementó frente a la vigencia 2020, un total de 6,5 puntos y en el Marco del cumplimiento del requisito establecido en el Plan Nacional de Desarrollo cuatrienio 2018 – 2021, acerca de incrementar desde la línea base de la medición 10 puntos en la calificación, se cumplió la meta con un aumento de 14,3 puntos.



Como se puede observar, las dimensiones que obtuvieron puntajes más altos son las de Gestión con valores para resultados, Gestión del conocimiento y Control Interno. Es de anotar, que las dimensiones que más crecieron frente al período anterior son las de Talento Humano y Gestión de Valores para Resultados.

6.7.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. En el 2021 en el Índice de Desempeño Institucional obtuvo un puntaje de 97.9, con un incremento de 3 puntos con respecto al año 2020. En la dimensión de evaluación se obtuvo 86,7 puntos. En la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional la calificación fue de 86,7 puntos. En cuanto a los mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación se calificó con 80,7 puntos; en documentación del seguimiento y la evaluación con 64,9 puntos; en enfoque en la satisfacción ciudadana con 81,1 y en mejoramiento continuo 78,6 puntos.

6.7.3 Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones. En la actual medición realizada por el DAFP para la gestión 2021 Colpensiones obtuvo un puntaje en esta dimensión de 86,6 puntos. Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 96,38% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Seguimiento y Evaluación

Política de Seguimiento y Evaluación. Se desarrolla el permanente monitoreo de los resultados de la gestión institucional que se realiza a través de los indicadores establecidos en el Plan Estratégico Institucional, clasificados según su perspectiva en Estratégicos, Tácticos, y Operativos, y se contemplan los indicadores contemplados de Gobierno y los que hacen parte del plan sectorial coordinado por el Ministerio de Trabajo.

Tabla 158. Porcentaje cumplimiento Plan Estratégico Institucional

Plan Institucional Integrado	Nombre	Tipo	% de Cumplimiento
Plan Estratégico Institucional - PEI	PEI - Indicadores Institucionales	Indicadores	96,38%

Fuente. Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones

Política de Evaluación de Indicadores y Metas de Gobierno. SINERGIA del DNP mide específicamente la eficacia, efectividad y calidad de la gestión pública en la consecución de los objetivos priorizados por el Gobierno Nacional. Este seguimiento es complementado por el que se realiza a nivel institucional a los procesos, programas y planes de las entidades para el cumplimiento de sus objetivos.

Tabla 159. Avances indicadores de Planes Nacionales

Plan	Indicador	Meta 2022	Avance 2022	% Avance	Meta 2022
PND	Personas con ahorros a través del programa de Beneficios Económicos Periódicos	1.200.000	872.715	72,72%	1.200.000
Plan Sectorial	Personas con ahorros a través del programa de Beneficios Económicos Periódicos	1.200.000	872.715	72,72%	1.200.000
	Índice de desempeño institucional'	90	97.3	97.3%	90
PMI- Acuerdo de Paz	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales	515.631	456.279	88,48%	515.631
	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales de municipios PDT	68.919	77.545	112,5%	68.919
Conpes**	Porcentaje de microempresarios o emprendedores que ahorran en BEPSS**	100%	85%	85%	100%
	Actividades para la divulgación del Piso de protección Social en zonas rurales del país.	1.380	1.396	101%	1.380

Fuente. Colpensiones. Dirección de Perspectiva y Estudios.

* La periodicidad de este indicador es anual, el resultado de 2021 fue de **97,3 puntos** y la meta para 2022 es de **90 puntos**.

**CONPES 3956: Indicadores semestrales, resultados de la vigencia 2021. Para junio 2022 se presentarán los avances de la meta 2022.

6.7.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS De acuerdo con la evaluación del FURAG, la dimensión de Evaluación de Resultados en el 2021, obtuvo un puntaje de 87.9%.

Teniendo en cuenta la importancia de revisar permanentemente los avances en la gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos la entidad cuenta con un Plan Estadístico Institucional que establece la metodologías y criterios para la recolección de información, seguimiento y análisis de los indicadores de gestión, operaciones estadísticas internas y externas que permiten mensual y trimestralmente generar reportes sobre los resultados de gestión y plantear recomendaciones que permiten introducir mejoras en la gestión.

6.7.5 Superintendencia del Subsidio Familiar. El desarrollo de esta dimensión la ha permitido a la entidad adelantar acciones para el logro de resultados propuestos, así mismo, materializar las decisiones plasmadas en la planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público, buscando facilitar y promover una efectiva participación ciudadana, mediante un servicio evolucionado e interconectado con las tecnologías de la información y las comunicaciones, para mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía, de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

El ciclo de Auditorías Internas que realiza la Oficina de Control Interno, se realizó en cumplimiento del Programa Anual de Auditorías, el cual fue aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno el día 15 de diciembre del 2020, para la vigencia del 2021. Y al 31 de diciembre se efectuaron veinte (20) Auditorías Internas de acuerdo con lo Programado en la vigencia del 2021, se cumplió al 100% las auditorías internas programadas dando cumplimiento al plan de trabajo del cronograma de la oficina.

A la fecha están en ejecución las siguientes auditorías con corte a 30 de abril de 2022:

- Gestión Documental
- Gestión del Talento Humano
- Planeación Institucional
- Gestión de Sistemas de Información Tics
- Gestión Jurídica

Anexo 1**REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA 2021-2022. DECRETOS**

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
325	de 2022	Por el cual se subroga el Capítulo 3, y se deroga el párrafo 3° del artículo 2.2.14.1.31 del Capítulo 1 y los Capítulos 4 y 6 del Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, y se regula el acceso, pérdida, priorización y valor del subsidio otorgado por la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para las Ex Madres Comunitarias y Ex Madres Sustitutas que hayan desarrollado esta labor por un tiempo no menor de 10 años.	Ministerio del Trabajo
376	de 2021	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de implementar medidas para realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que fueron exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del Decreto Legislativo 558 de 2020 y en cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia C-258 de 2020 de la Honorable Corte Constitucional.	Ministerio del Trabajo
783	19/07/2021	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	Ministerio del Trabajo
823	26/07/2021	Por el cual se modifican los artículos 2.2.13.13.3 y 2.2.13.13.6 del Decreto 1833 de 2016, en relación con el acceso de los creadores y gestores culturales al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos-BEPS	Ministerio del Trabajo
935	18/08/2021	Por el cual se modifica el párrafo 8° del artículo 2.2.6.1.10.2 de la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo	Ministerio del Trabajo
1347	26/10/2021	Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM	Ministerio del Trabajo
1375	28/10/2021	Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
1399	29/10/2021	Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 y subroga la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo	Ministerio del Trabajo
1627	30/11/2021	Por el cual se adiciona el capítulo 45 al título 10 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1833 del 10 de noviembre de 2016 en relación con las reglas para la asunción de la función pensional de liquidado Instituto Nacional de los Recursos Naturales Renovables y del Ambiente INDERENA, por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional - FOPEP	Ministerio del Trabajo
1631	30/11/2021	Por el cual se modifican y adicionan unos párrafos al artículo 2.2.2.4.12 y adiciona el artículo 2.2.2.4.16 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario Sector Trabajo, en lo relacionado	Ministerio del Trabajo

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		con el principio de progresividad y la regla de no regresividad en materia laboral	
1649	6/12/2021	“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”	Ministerio de Educación
1650	6/12/ 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	Ministerio del Trabajo
1660	06/12/2021	Por el cual se proroga la vigencia de la planta de empleos temporales del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA creada mediante el Decreto 553 de 2017	Ministerio del Trabajo
1662	6/12/2021	Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos ordenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.	Ministerio del Trabajo
1724	15/12/2021	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal	Ministerio del Trabajo
1725	15/12/2021	“Por el cual se fija el auxilio de transporte”	Ministerio del Trabajo
1786	20/12/02021	Por medio del cual se modifica el Capítulo 6 del Título 7, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta el Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- (FONIÑEZ)	Ministerio del trabajo
1857	24/12/2021	Por el cual se modifica el artículo 2.2.13.4.4 del Decreto 1833 de 2016 relativo al Servicio Social Complementario de los Beneficios Económicos Periódicos- BEPS.	Ministerio del Trabajo
1858	2021	Por medio del cual se modifican los artículos 2.2.3.1.18. y 2.2.3.1.19. del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones	Ministerio del Trabajo
1859	24/12/2021	Por medio del cual se modifican los artículos 2.2.3.1.18. y 2.2.3.1.19. del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones	Ministerio del Trabajo
048	17/01/2022	Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, Único. Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la inclusión de grupos de empresas e instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano en alianzas con Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa.	Ministerio del Trabajo
144	27/01/2022	Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
325	08/03/2022	Por el cual se subroga el Capítulo 3, y se deroga el parágrafo 30 del artículo 2.2.14.1.31 del Capítulo 1 y los Capítulos 4 y 6 del Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, y se regula el acceso, pérdida, priorización y valor del subsidio otorgado por la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para las Ex Madres Comunitarias y Ex Madres Sustitutas que hayan desarrollado esta labor por un tiempo no menor de 10 años.	Ministerio del Trabajo
539	08/04/2022	Por la cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.	Ministerio del Trabajo
555	09/04/2022	Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo	Ministerio del Trabajo

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto	
648	27/04/2022	Por el cual se hace una designación en la Comisión Intersectorial de Pensiones y Beneficios Económicos	Ministerio del Trabajo
649	27/04/2022	Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del trabajo en casa.	Ministerio del Trabajo
1040	21/06/2022	Por el cual se adiciona un párrafo al artículo 2.2.5.1.16 del Capítulo 1 del Título 5 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, a efectos de reglamentar el valor de los honorarios para la calificación de pérdida de capacidad laboral de quienes aspiran a la Prestación Humanitaria Periódica para las Víctima del Conflicto Armado	Ministerio del Trabajo

Anexo 2 REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA 2021-2022. RESOLUCIONES

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1447	14/07/2021	Por medio de la cual se efectúa la reapertura de la convocatoria y se fija el plazo para la asignación de cupos a adultos mayores residentes en resguardos y/o comunidades indígenas legalmente constituidas, establecidos en la Resolución N.º 0233 de 2020 suspendida por la Resolución N.º 849 de 2020 en desarrollo del programa de Protección Social para el Adulto Mayor - Colombia Mayor	Ministerio del Trabajo
1526	07/07/2021	Por la cual se efectúa un traslado en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Ministerio del Trabajo para la Vigencia Fiscal 2021	Ministerio del Trabajo
1543	12/07/2021	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado de recursos del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada pendientes de recibir el auxilio para los meses de abril, mayo y/o junio de 2020	Ministerio del Trabajo
1562	13/07/2021	Por la cual se reconoce y ordena un pago a favor de la comisión nacional del servicio civil – CNSC, por el desarrollo del proceso de selección por mérito adelantado a través de la convocatoria No. 428 de 2016	Ministerio del Trabajo
1827	30/07/2021	Por la cual se realiza ampliación de cobertura, asignación parcial y aumento del valor del subsidio con cargo a los recursos de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2021, en desarrollo del Programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas	Ministerio del Trabajo
1881	03/08/2021	Por la cual se dictan medidas para la operación de la Sección 1 del Capítulo 6 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, con relación al Incentivo para la generación de empleo – no aporte a Cajas de Compensación Familiar” de Veteranos de la Fuerza Pública	Ministerio del Trabajo
1930	05/08/2021	Por la cual se modifica el Parágrafo del artículo 2 de la Resolución 1481 de 2014	Ministerio del Trabajo
1950	6/08/2021	Por la cual se corrige el numeral 3 del artículo 2 de la Resolución 1827 del 30 de julio de 2021, por la cual se realiza ampliación de cobertura, asignación parcial y aumento del valor del subsidio con cargo a los recursos de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal de 2021, en desarrollo del Programa de Exmadres Comunitarias y sustitutas.	Ministerio del Trabajo
2047	17/08/2021	Por la cual se modifican los artículos 2 y 5 de la Resolución 2605 de 2014.	Ministerio del Trabajo
2232	30/08/2021	Por medio de la cual se deroga la Resolución 3999 de 2015 expedida por este Ministerio y se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo	Ministerio del Trabajo
2306	02/09/2021	Por medio de la cual se autoriza el pago del auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 7ª convocatoria, durante el mes de agosto 2021	Ministerio del Trabajo
2319	03/09/2021	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja - CAFABA - para el período 2021 - 2024	Ministerio del Trabajo

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
2453	15/09/2021	Por la cual se modifica la Resolución 2461 del 17 de noviembre de 2020 y se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca- Comfenalco Valle para el período 2020 – 2026	Ministerio del Trabajo
2454	15/09/2021	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda -Comfamiliar Risaralda para el período 2021 - 2025	Ministerio del Trabajo
2497	20/09/2021	Por la cual se reconoce y autoriza el pago correspondiente a la nómina del mes de enero de 2021 del Programa Ex Madres Comunitarias y Sustitutas al Administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional – Fiduagraria S.A.	Ministerio del Trabajo
2498	20/09/2021	Por la cual se modifica la Resolución 1708 de 2014, y se establecen las cohortes del Sisbén Metodología IV, para el reconocimiento de la pensión familiar, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
2499	20/09/2021	Por medio de la cual se establecen los objetivos, principios y distribución de recursos del Programa de Actualización a Líderes Sindicales	Ministerio del Trabajo
2546	22/09/2021	Por la cual se crea y reglamenta la Mesa de Coordinación Técnica del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo	Ministerio del Trabajo
2562	23/09/2021	Por medio de la cual se ordena el reintegro de unas transferencias monetarias del Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual	Ministerio del Trabajo
2563	23/09/2021	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado, a través de las entidades financieras, del Apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, para las postulaciones efectuadas en los meses de agosto y septiembre de 2021	Ministerio del Trabajo
2625	23/09/2021	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia Islas - CAJASAI- para el período 2021 – 2023	Ministerio del Trabajo
2631	24/09/2021	Por la cual se crea el Programa de Certificación y Capacitación para Población Nacional y Migrante Saber Hacer Vale y se definen sus reglas para la operación	Ministerio del Trabajo
2805	05/10/2021	Por la cual se modifica la Resolución No. 1945 del 21 de junio de 2019 y se designa el primer renglón de consejero principal y el primer y último renglón de consejeros suplentes en la Caja de Compensación Familiar de Nariño – Comfamiliar Nariño, para el periodo 2021-2023	Ministerio del Trabajo
2842	07/10/2021	Por medio de la cual se autoriza el pago del auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 7ª convocatoria, durante los meses de agosto y septiembre de 2021	Ministerio del Trabajo
2996	20/10/2021	Por el cual se modifica el artículo 6 de la Resolución 2919 de 2020, adoptando la distribución anual de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC	Ministerio del Trabajo
2997	20/10/2021	Por la cual se modifican los artículos 2 y 3 de la Resolución 1484 de 2014, mediante la cual se amplían los criterios para la identificación de los rubros que corresponden a los gastos de administración y operación con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante-FOSFEC	Ministerio del Trabajo
3034	25/10/2021	Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 2631 del 24 de septiembre de 2021, que crea el Programa de	Ministerio del Trabajo

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante Saber Hacer Vale	
3134	27/10/2021	Por la cual se deroga la Resolución 3104 del 06 de julio de 2018, y se establecen los puntos de cohortes del Sisbén Metodología IV, para el Programa de Subsidio al Aporte para Pensión- PSAP, financiado con recursos de Subcuenta de Solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional.	Ministerio del Trabajo
3278	4/11/2021	Por medio de la cual se autoriza el pago del auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 7ª convocatoria, durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021	Ministerio del Trabajo
3289	5/11/2021	Por la cual se definen los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del incentivo a la generación de nuevos empleos, las reglas y el procedimiento de postulación y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
3718	25/11/2021	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia, a través de las entidades financieras, del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, para las postulaciones efectuadas en los meses de agosto y septiembre de 2021 pendientes de autorización y giro	Ministerio del Trabajo
3885	3/12/2021	Por medio de la cual se autoriza el pago del auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 7ª convocatoria, durante los meses de octubre y noviembre de 2021	Ministerio del Trabajo
3935	7/12/2021	Por la cual se efectúa un traslado en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Ministerio del Trabajo para la Vigencia Fiscal 2021	Ministerio del Trabajo
3936	7/12/2021	Por la cual se da por terminada una delegación y se designa al viceministro de Empleo y Pensiones como delegado del Ministerio del Trabajo en la Comisión Intersectorial para el Departamento del Chocó	Ministerio del Trabajo
4041	17/12/2021	Por la cual se reconoce y se ordena el pago de los recursos a 723 beneficiarios de los incentivos de la primera convocatoria del Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante Saber Hacer Vale	Ministerio del Trabajo
4090	20/12/2021	Por la cual se realiza asignación parcial con cargo a los recursos de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2021, en desarrollo del Programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas	Ministerio del Trabajo
2454	23/12/2021	Por la cual se reconoce y se ordena el pago de los recursos a 976 beneficiarios de los incentivos de la primera convocatoria del Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante Saber Hacer Vale	Ministerio del Trabajo
4258	24/12/2021	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar del Cauca -Comfacauca - para el período 2021- 2025	Ministerio del Trabajo
4257	24/12/2021	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR- para el período 2021 - 2025	Ministerio del Trabajo
4256	24/12/2021	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Caldas -CONFA- para el período 2021 - 2024	Ministerio del Trabajo

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
4272	27/12/2021	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas	Ministerio del Trabajo
4273	27/12/2021	Por la cual se modifica el artículo 11 de la resolución 1481 de 2014	Ministerio del Trabajo
4274	27/12/2021	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima –CAFASUR- para el período 2021 – 2023	Ministerio del Trabajo
4270	27/12/2021	Por medio de la cual se adopta la distribución anual de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC para la vigencia 2022	Ministerio del Trabajo
4277	27/12/2021	Por la cual se adopta la equivalencia entre salarios mínimos legales mensuales vigentes y unidades de valor tributario	Ministerio del Trabajo
4271	27/12/2021	Por medio de la cual se constituye una reserva presupuestal para el pago de Auxilio a trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada para los beneficiarios pendientes de giro	Ministerio del Trabajo
4276	27/12/2021	Por la cual se reconoce y se ordena el pago de los recursos a 173 beneficiarios de los incentivos de la primera convocatoria del Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante Saber Hacer Vale	Ministerio del Trabajo
4285	29/12/2021	Por la cual se da cumplimiento a una sentencia judicial y se ordena adelantar el trámite para el pago de la sentencia	Ministerio del Trabajo
0035	13/01/2022	Por medio de la cual se autoriza el pago del auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 7ª convocatoria, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	Ministerio del Trabajo
0080	21/01/2022	Por la cual se establecen medidas para implementar el programa Estado Joven: prácticas laborales en el sector público	Ministerio del Trabajo
0118	25/01/2022	Por la cual se realiza una asignación a cargo de los recursos de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2022, en desarrollo del Programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas	Ministerio del Trabajo
267	11/02/2022	Por medio de la cual se autoriza el pago del auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 7ª convocatoria, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	Ministerio del Trabajo
432	22/02/2022	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras, del Incentivo para la generación de nuevos empleos, para los beneficiarios de las postulaciones efectuadas por los ciclos de los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022	Ministerio del Trabajo
447	23/02/2022	Por la cual se establece el procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo	Ministerio del Trabajo
446	23/02/2022	Por la cual se modifica la Resolución No. 2552 del 24 de noviembre de 2020 y se designan tres nuevos integrantes del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2020-2022	Ministerio del Trabajo
447	23/02/2022	Por la cual se establece el procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo	Ministerio del Trabajo
448	23/02/2022	Por la cual se modifican los artículos 4° y 8° de la Resolución 0846 de 2021, que reglamenta la expedición del Certificado de Primer Empleo y el registro anualizado de las certificaciones expedidas de que trata el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019	Ministerio del Trabajo

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
584	1/03/2022	Por la cual se reglamenta la elección de los integrantes del Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo –SFT	Ministerio del Trabajo
610	2/03/2022	Por la cual se reglamenta la elección de los integrantes del Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y los integrantes del Comité Técnico de Cualificaciones	Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación
612	3/03/2022	Por medio de la cual se modifica la Resolución 2631 del 24 de septiembre de 2021, que crea el Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante Saber Hacer Vale	Ministerio del Trabajo
630	7/03/2022	Por la cual se designan los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar del Cauca -COMFACAUCA- para el periodo 2021– 2025	Ministerio del Trabajo
830	15/03/2022	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 8va convocatoria, durante el mes de febrero del año 2022”.	Ministerio del Trabajo
831	15/03/2022	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de práctica mensual a una estudiante del programa Estado Joven 7ma convocatoria, durante el mes de febrero del año 2022”	Ministerio del Trabajo
991	25/03/2022	Por medio de la cual se ordena el reintegro inmediato de unas transferencias monetarias del Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual.	Ministerio del Trabajo
1041	29/03/2022	Por la cual se modifica la resolución N° 4257 del 24 de diciembre de 2021, en el sentido de ajustar los nombres de los Representantes de Trabajadores ante el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR- para el período 2021– 2025	Ministerio del Trabajo
1042	29/03/2022	Por medio de la cual se imparten instrucciones a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez sobre la obligación de pronunciarse sobre el nexo causal entre el estado de invalidez y los hechos suscitados en el marco del conflicto armado interno.	Ministerio del Trabajo
1043	29/03/2022	Por la cual se asignan las funciones de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo en materia de la atención al ciudadano y trámites y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
1118	05/04/2022	Por la cual se imparten instrucciones para el pago del subsidio económico del Mecanismo de Protección al Cesante contemplado en el artículo 6 del Decreto Legislativo 488 de 2020 para la vigencia del año 2022.	Ministerio del Trabajo
1153	08/04/2022	Por medio de la cual se modifica y actualiza el formato en cumplimiento de lo previsto en el artículo 138 del Decreto 019 de 2012.	Ministerio del Trabajo
1154	08/04/2022	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado de recursos del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada pendientes de recibir el auxilio para los meses de abril, mayo y/o junio de 2020.	Ministerio del Trabajo
1208	20/04/2022	Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia a través de las entidades financieras, del Incentivo para la generación de nuevos empleos para los beneficiarios de las nóminas de enero y febrero de 2022, postulados en los ciclos de los meses de febrero y marzo de 2022.	Ministerio del Trabajo
1237	22/04/2022	Por medio de la cual se autoriza el pago de auxilio de práctica mensual a los estudiantes que cumplieron los requisitos exigidos por los estándares del programa Estado Joven 8ª convocatoria, durante los meses de febrero y marzo de 2022.	Ministerio del Trabajo

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1372	29/04/2022	Por la cual se realiza ampliación de cobertura de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2022, en desarrollo del Programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas	Ministerio del Trabajo
1-1399	17/08/2021	Por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2203 de 2019	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-01409	18/08/2021	Por la cual se conforma el Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General (COPASST-DG) para el periodo 2021-2023	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1470	24/08/2021	Por la cual se establece la conformación de los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Empleo y Trabajo de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1485	26/08/2021	Por la cual se fijan las escalas de viáticos y gastos de transporte en el SENA para la vigencia fiscal 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-01486	26/08/2021	Por la cual se reglamenta el uso, administración y manejo del parque automotor del SENA, se deroga la Resolución No 1415 de 2008 y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-01530	02/09/2021	Por la cual se modifica la Resolución 1-0925 de 2020, respecto a la integración de los grupos de trabajo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, a la denominación del proceso misional del Grupo Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y al nombre del Grupo de Cualificaciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-01539	06/09/2021	Por la cual se crea y se establece la conformación y funciones de los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1677	28/09/2021	Por la cual se reglamenta el trámite de las peticiones y la atención de quejas, reclamos y sugerencias en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se asignan unas funciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1982	09/11/2021	Por la cual se establece la conformación de los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1994	10/11/2021	Por la cual se establece la conformación de los Grupos Internos de Trabajo de la Oficina de Sistemas de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2195	30/11/2021	Por la cual se establece la conformación de los Grupos de trabajo en la Dirección Jurídica del SENA y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2267	07/12/2021	Por la cual se dictan medidas de orden administrativo y se modifica de manera transitoria los términos del Comité de Contratación y de Convenios de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecido en la resolución 1901 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2472	27/12/2021	Por la cual articula el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA al Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- ,en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-00169	08/02/2022	Por la cual se establece los lineamientos para la adjudicación, seguimiento y desembolso de los apoyos de sostenimiento regular a los aprendices SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-00351	07/03/2022	Por la cual se modifica la Resolución Nro. 000120 de 2007 respecto a la integración del Grupo Interno de trabajo denominado Prensa de la Oficina de Comunicaciones de la Dirección General	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
372	15/07/2021	Por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2020 a las cajas de compensación familiar con destino al fondo para el fomento del empleo y protección al desempleo -Fonede- hoy fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante (Fosfec)	Superintendencia del Subsidio Familiar
397	22/07/2021	Por la cual se conforma la comisión evaluadora de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
398	23/07/2021	Por medio de la cual se deroga la resolución no. 0155 del 31 de marzo de 2021 y se delega un asesor del despacho de la superintendencia del subsidio familiar la participación en el comité de conciliación y defensa judicial	Superintendencia del Subsidio Familiar
399	23/07/2021	Por medio de la cual se deroga la resolución no. 0163 del 08 de abril de 2021 y se delega la representación del despacho de la superintendencia del subsidio familiar en la integración del comité asesor de contratación	Superintendencia del Subsidio Familiar
464	23/08/2021	Por medio de la cual se actualiza la función disciplinaria y se reorganiza el grupo de control disciplinario interno de la entidad	Superintendencia del Subsidio Familiar
478	31/08/2021	Por la cual se reglamenta el funcionamiento del comité técnico del observatorio del sistema del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
479	31/08/2021	Por la cual se crea e implementa el observatorio del sistema de subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
502	06/09/2021	Por la cual se modifica la resolución 0372 del 15 de julio de 2021 por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2020 a las cajas de compensación familiar con destino al fondo para el fomento del empleo y protección al desempleo -Fonede- hoy fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante (Fosfec).	Superintendencia del Subsidio Familiar
510	08/09/2021	Por medio de la cual se derogan las resoluciones no.154 del 10 de junio de 2020, no.0357 del 5 de octubre de 2020 y la no.0400 del 19 de octubre de 2020 y se adopta el protocolo de bioseguridad de la superintendencia del subsidio familiar 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar
519	14/09/2021	Por medio de la cual se reconoce a los mejores funcionarios de carrera administrativa y nombrados en provisionalidad de los niveles asistencial, técnico y profesional, así como el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia 2020 y se otorga unos incentivos no pecuniarios	Superintendencia del Subsidio Familiar
581	28/09/2021	Por la cual se deroga la resolución no.0667 de 2019 y se aprueba la actualización de las tablas de retención documental (TRD) de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
690	25/10/2021	Por la cual se termina una delegación y se delega al superintendente delegado para la gestión de la superintendencia del subsidio familiar para participar en las sesiones ordinarias y extraordinarias del consejo superior de vivienda	Superintendencia del Subsidio Familiar
691	25/10/2021	Por la cual se definen los recursos del fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente rural, correspondiente a la vigencia de 2020, para atender la segunda prioridad establecida en la ley 49 de 1990	Superintendencia del Subsidio Familiar
692	25/10/2021	Por la cual se definen los recursos del fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente urbano, correspondiente a la vigencia de 2020, para atender la segunda prioridad establecida en la ley 49 de 1990	Superintendencia del Subsidio Familiar
702	29/10/2021	Por medio de la cual se crea el comité asesor para la ampliación de la cobertura y articulación de los servicios de	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		biblioteca con otros servicios, programas y fondos del sistema de subsidio familiar y se reglamenta su funcionamiento	
750	26/11/2021	Por la cual se establece el reglamento interno para el diseño y ejecución del plan institucional de capacitación y de los programas de bienestar, estímulos e incentivos de la superintendencia del subsidio familiar, así como para el acceso a los mismos, y se adoptan otras determinaciones	Superintendencia del Subsidio Familiar
762	30/11/2021	Por medio de la cual se reconoce incentivos a los equipos de trabajo de la vigencia 2021 de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
797	15/12/2021	Por medio de la cual se hace n reconocimiento por excelencia académica a unos funcionarios de la entidad	Superintendencia del Subsidio Familiar
798	15/12/2021	Por medio de la cual se liquida y ordena el pago de horas extras a unos funcionario de la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
803	17/12/2021	Por la cual se efectúa el cierre definitivo de la caja menor para los gastos generales de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
816	28/12/2021	Po medio de la cual se expide el reglamento interno del comité asesor de contratación de la superintendencia del subsidio familiar y se derogan las resoluciones N° 0119 de 2014, 0768 de 2017 y 0978 de 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
822	31/12/2021	Por la cual se desagrega el presupuesto de inversión de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal del 2022	Superintendencia del Subsidio Familiar
823	31/12/2021	Por la cual se desagrega el presupuesto de funcionamiento de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal del 2022	Superintendencia del Subsidio Familiar
0014	13/01/2022	Por la cual se modifica la resolución no.0095 del 5 de marzo de 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar
0042	31/01/2022	Por la cual se establece el cociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las cajas de compensación familiar cuyos excedentes se aplicaron para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y, se certifican el cociente nacional y particular de recaudos correspondiente a las cajas de compensación familiar para determinar la trasferencia al fondo obligatorio de vivienda de interés social - Fovis, la administradora de los recursos del sistema general de seguridad social en salud-adres, fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante - Fosfec y fondo para la atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria – Fonñez, para el año 2022	Superintendencia del Subsidio Familiar
0043	31/01/2022	Por la cual se determinan los valores de los pagos de subsidio en dinero de las cajas de compensación familiar respecto del porcentaje obligatorio del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la vigencia 2021, se ordenan unas transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos	Superintendencia del Subsidio Familiar
0046	01/02/2022	Por la cual se amplía el catálogo de cuentas para la rendición de información financiera, adoptado por resolución no. 044 del 2 de febrero de 2017, modificada y ampliada mediante resolución no. 0163 del 17 de marzo de 2017, resolución no. 0355 del 23 de mayo de 2017, resolución no. 0791 del 27 de octubre de 2017, resolución no. 967 del 29 de diciembre de 2017, resolución 0128 del 2 de marzo de 2018, resolución no. 753 del 31 de octubre de 2018, resolución no. 0420 del 18 de julio de 2019, resolución no. 093 del 5 de marzo de 2021 y resolución no. 0298 del 17 de julio de 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0069	10/02/2022	Por la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto contra la resolución N° 0691 del 25 de octubre de 2021, que definió los recursos remanentes del fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente rural, correspondientes a la vigencia 2020, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990	Superintendencia del Subsidio Familiar
0070	10/02/2022	Por la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto contra la resolución N° 0692 del 25 de octubre de 2021, que definió los recursos remanentes del fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente urbano, correspondientes a la vigencia 2020, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990	Superintendencia del Subsidio Familiar
0156	23/03/2022	Por la cual se fija la contribución a cargo de las cajas de compensación familiar con destino al sostenimiento de la superintendencia del subsidio familiar, para la anualidad 2022	Superintendencia del Subsidio Familiar
0184	31/03/2022	Por medio de la cual se actualiza la función disciplinaria, se asigna de manera transitoria las funciones de instrucción y se remite por competencia el juzgamiento de los procesos disciplinarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0191	04/04/2022	Por medio de la cual se adopta política de prevención del daño antijurídico de la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0219	18/04/2022	Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución No. 043 de 31 de enero de 2022" por la cual se determinan los valores de los pagos de subsidio en dinero de las cajas de Compensación Familiar respecto del porcentaje obligatorio del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la vigencia 2021, se ordenan unas transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos	Superintendencia del Subsidio Familiar
0223	18/04/2022	Por medio de la cual se actualiza la función disciplinaria, y se reorganiza el grupo de gestión de control interno de la entidad	Superintendencia del Subsidio Familiar
0245	29/04/2022	Por medio de la cual se designa a un funcionario como secretario del comité de dirección y coordinación institucional de la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar

Anexo 3 REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA 2021-2022. CIRCULARES

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0037	6/07/2021	Alcance circular 035 de 2021 permisos sindicales negociación nacional estatal 2021 mesa central – mesas sectoriales	Ministerio del Trabajo
0039	13/07/2021	Prohibición legal de exigir tarjeta militar para ingreso a un empleo.	Ministerio del Trabajo
0045	4/08/2021	Directrices de cooperación internacional en el Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
0047	5/08/2021	Aspectos a tener en cuenta en relación con la vacuna covid-19.	Ministerio del Trabajo
0048	10/08/2021	Ingreso base de cotización de los asociados a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado	Ministerio del Trabajo
0055	20/09/2021	Cumplimiento Artículo 6 del Decreto No.1833 de agosto 3 de 1994.	Ministerio del Trabajo
0056	20/09/2021	Afiliación y aportes de Concejales a las Cajas de Compensación Familiar - Ley 2075 de 2021	Ministerio del Trabajo
0061	7/10/2021	Cotización de Concejales al Sistema de Seguridad Social; Pensión, Salud, ARL y cajas de compensación familiar - Ley 2075 de 2021.	Ministerio del Trabajo
0062	7/10/2021	Prohibición de prácticas discriminatorias en los procesos de selección laboral.	Ministerio del Trabajo
065	20/10/2021	Modificación del manual operativo del programa Estado Joven: Prácticas laborales en el sector público	Ministerio del Trabajo
100-005	20/10/2021	Aporte voluntario con destino a las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo nacional estatal 2021.	Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública
0070	3/11/2021	Garantías sindicales	Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública
100-008	10/12/2021	Cumplimiento de la ley 581 de 2000 "ley de cuotas" - equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres	Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública
100-009	14/12/2021	Recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad	Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública
0074	22/12/2021	Lineamientos para la exención del pago de las contribuciones especiales de que trata el artículo 10 de la ley 1233 del 2008.	Ministerio del Trabajo
0002	12/01/2022	Precisiones para el reajuste de pensiones para la vigencia 2022.	Ministerio del Trabajo
0003	12/01/2022	Exigencia de esquema de vacunación Covid-19 a trabajadores de los sectores productivos abiertos al público.	Ministerio del Trabajo
0004	13/01/2022	Recomendaciones para la protección laboral durante el cuarto pico de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19)	Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo
0007	27/01/2022	Derechos, deberes y garantías laborales de los trabajadores del servicio doméstico.	Ministerio del Trabajo
009	31/01/2022	Lineamientos para la aplicación del artículo 55 del Decreto Ley 2106 de 2019	Ministerio de Hacienda y Ministerio del Trabajo
100-002	18/02/2022	Funcionamiento del comité bipartito de seguimiento para el cumplimiento del Acuerdo Colectivo Nacional Estatal	Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
001	15/03/2022	Cumplimiento lineamientos sobre permisos sindicales.	Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación, Departamento Administrativo de la Función Pública
0016	01/04/2022	Instrucciones para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por el contagio de la covid-19	Ministerio de Salud y Ministerio del Trabajo
0018	25/04/2022	Acuerdo negociación colectiva 2021 - 635 fuero sindical - 636 estabilidad laboral reforzada - 637 sobre la aplicación del concepto necesidad del servicio.	Ministerio de Educación y Ministerio del Trabajo.
3-2021-000121	07/07/2021	Normatividad especial vigente, frente a exclusiones del IVA en ciertos Departamentos del país para la contratación de servicios	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000122	07/07/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000123	07/07/2021	Semana de integración de la comunidad educativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000124	07/07/2021	Implementación y mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000125	09/07/2021	Jornada de Integración – Semana de la Confraternidad	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000126	09/07/2021	Apertura de Retroactividad SOFIA Plus.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000127	12/07/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000128	12/07/2021	Planeación oferta e ingreso IV convocatoria Modalidad Virtual 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000129	16/07/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000130	16/07/2021	Actualización Protocolo de Bioseguridad SENA acorde con la Resolución 777 de 2021 – Hasta aquí normograma	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000131	26/07/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000132	26/07/2021	Planeación, oferta e Ingreso convocatoria abierta inicio mes de septiembre 2021 en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000133	29/07/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000134	30/07/2021	Lineamientos para la planeación y concertación de metas 2022 - Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000135	06/08/2021	Lineamientos para mitigar las respuestas fuera de términos de las peticiones externas (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, agradecimientos, felicitaciones y tutelas).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000136	06/08/2021	Nombramientos provisionales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000137	06/08/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000138	10/08/2021	Uso de anexo de verificación criterios de contratación energéticos, ambientales y de seguridad y salud en el trabajo y requisitos técnicos mínimos para sistemas solares fotovoltaicos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000139	10/08/2021	Guía trámite de movimientos de personal	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000140	10/08/2021	Cronograma trámite de movimientos de personal	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000141	10/08/2021	Cronograma proceso de nombramientos provisionales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000142	12/08/2021	Inicio negociación del pliego de solicitudes de los sindicatos de Empleados Públicos del SENA 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2021-000143	12/08/2021	Convocatoria III-2021. Apoyos de Sostenimiento Regular.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000144	13/08/2021	Lineamientos Estrategia “Aprendiendo Juntos” Acompañamiento Técnico-Pedagógico – Escuela Nacional de Instructores.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000145	13/08/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000146	18/08/2021	Orientaciones para el regreso a la presencialidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000147	19/08/2021	Aspectos para tener en cuenta en el registro de la gestión de viáticos en el sistema SUIFP nación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000148	19/08/2021	Planeación, oferta e Ingreso convocatoria abierta inicio mes de octubre 2021 en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000149	19/08/2021	Alcance a la Circular 3-2021-000141	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000150	23/08/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000151	24/08/2021	Implementación Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000152	26/08/2021	Tabla de Liquidación de gastos de viaje 2021, para CONTRATISTAS del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000153	26/08/2021	Plazos para procesos de contratación y otros en la vigencia 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000154	30/08/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000155	01/09/2021	Obligatoriedad del artículo 101 de la Convención Colectiva.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000156	02/09/2021	Lineamientos para la baja de equipos de computo producto de la actualización tecnológica, y demás bienes TIC'S inservibles u obsoletos del SENA, para la vigencia 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000157	06/09/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000158	06/09/2021	Reactivación concursos trabajadores Oficiales - personal vinculado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000159	09/09/2021	Alcance a circular 3-2021 -000143 Convocatoria III-2021. Apoyos de Sostenimiento Regular.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000160	09/09/2021	Contratación de Servicios Personales 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000161	10/09/2021	Divulgación y socialización diagnóstico de la gestión documental de las Regionales y Dirección General	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000162	10/09/2021	Planeación, oferta e Ingreso convocatoria abierta inicio mes de septiembre 2021 en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000163	13/09/2021	Planeación, Oferta e Ingreso Convocatoria Abierta inicio mes de noviembre 2021 en las modalidades presencial y a distancia.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000164	13/09/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000165	14/09/2021	Lineamientos - Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000166	14/09/2021	Convocatoria para acceder a apoyos económicos nuevos y en continuidad de Educación Formal para Trabajadores Oficiales primer semestre 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000167	14/09/2021	Aplicación y uso de la cuenta contable 5108_Gastos de Personal Diversos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000168	15/09/2021	Convocatoria Sistema General de Estímulos Nuevos apoyos y continuidad Primer Semestre 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000169	15/09/2021	Gestión de incapacidades	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2021-000170	15/09/2021	"Restricciones a la contratación estatal y celebración de convenios en el SENA con ocasión de las elecciones a la Presidencia, Vicepresidencia y Congreso de la República"	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000171	16/09/2021	Lineamientos Autorización Objetos Iguales Vigencia 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000172	17/09/2021	Planeación oferta e ingreso V convocatoria Modalidad Virtual 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000173	17/09/2021	Alcance a Circular 3-2021 -000143 de 2021 "Convocatoria III-2021. Apoyos de Sostenimiento Regular" – Ajuste cronograma de adjudicación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000174	17/09/2021	Tabla de honorarios 2022 para contratos de prestación de servicios con personas naturales, diferentes a actividades de instructor.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000175	20/09/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000176	22/09/2021	Agenda Trimestral - Subcomités Regionales de Coordinación de Control Interno	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000177	22/09/2021	Formalización Catálogo programas de formación Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción del SENA FIC	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000178	23/09/2021	Plan Anual de Adquisiciones vigencia fiscal 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000179	24/09/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000180	28/09/2021	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para los hijos y/o hijastros, de los Trabajadores Oficiales en el Marco de los Convenios de Contraprestación de Servicios con Instituciones de Educación Superior Primer Semestre – 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000181	28/09/2021	Convocatoria para acceder a descuentos económicos en Programas de Pregrado para hijos o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de Empleados Públicos y/o los hijos de los pensionados del Sena, en el Marco de los Convenios de Contraprestación de Servicios con Instituciones de Educación Superior Primer Semestre - 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000182	28/09/2021	Alcance lineamientos y requisitos para la recepción en el SENA, de la facturación electrónica expedida por parte de contratistas y proveedores	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000183	28/09/2021	Directrices del auxilio y subsidio educativo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000184	28/09/2021	Divulgación y aplicación de la guía para la producción de documentos electrónicos de archivo y la conformación de expedientes electrónicos e híbridos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000185	01/10/2021	Períodos de descanso compensado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000186	01/10/2021	Lineamientos Remisión de Información Dirección de Información, Análisis y Reacción Inmediata -DIARI de la Contraloría General de la Republica -CGR 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000187	04/10/2021	Convocatoria Afiliados Fondo Nacional de Vivienda- SENA vigencia 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000188	05/10/2021	Lineamientos Toma Virtual de Inventarios y Test de Deterioro vigencia 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000189	06/10/2021	Suspensión de recibo de bienes inmuebles ofrecidos al SENA a título de donación, convenio, solicitud de construcción de nuevas sedes o compraventa.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000190	06/10/2021	Alcance Circular Plan Anual de Adquisiciones vigencia fiscal 2022 con Radicado 3-2021-000178 del 23/09/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000191	06/10/2021	lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2021-000192	07/10/2021	Lineamientos reliquidación créditos de vivienda Acuerdo 0004 de 2017 – Cumplimiento Pronunciamiento Superintendencia Notariado y Registro.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000193	08/10/2021	Apropiación del manual de discapacidad y su política en el SENA para servidores y contratistas de la entidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000194	08/10/2021	Información nuevas pólizas de seguro (incendio y vida deudores hipotecarios)	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000195	11/10/2021	Solicitud información para consolidación resolución vacaciones colectivas 2021-2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000196	11/10/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000197	12/10/2021	Gestión de la planta de personal	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000198	14/10/2021	Análisis de dependencia económica aplicación Convención Colectiva.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000199	15/10/2021	Solicitud de información de Deudores Morosos del Estado – BDME noviembre 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000200	15/10/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000201	19/10/2021	Orientaciones y sugerencias para la contratación de servicios personales vigencia 2022 proceso Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000202	21/10/2021	Anexo Circular No. 3-2021-000171 del 16/09/2021- Aspectos prácticos a tener en cuenta para la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000203	21/10/2021	Socialización documentos contables	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000204	22/10/2021	Lineamientos Bioseguridad: Auto reporte Condiciones de Salud, Aplicativo IQR, Alimentación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000205	22/10/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000206	22/10/2021	Lineamiento objetos iguales abogados defensa judicial vigencia 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000207	27/10/2021	Registro de Información de Distribución Ocupacional en la Web de Costos segundo semestre del 2021, Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA –SINC-	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000208	27/10/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000209	28/10/2021	Adición al numeral 4 de la Circular 3-2021-000160 – Conformación y uso del Banco de Instructores SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000210	28/10/2021	lineamientos para la participación de extranjeros en el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000211	29/10/2021	Planeación, Oferta e Ingreso Convocatoria Abierta inicio mes de enero 2022 en las modalidades presencial y a distancia.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000212	29/10/2021	Autorizaciones de contratación emitidas por la Dirección de Formación Profesional 2021-2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000213	29/10/2021	Orientaciones Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión, Dirección General – Año 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000214	05/11/2021	Modificación cronograma nombramientos provisionales de la Circular 3-2021-000149 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000215	08/11/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000216	09/11/2021	Alcance a Circular 3-2021-000130 de 2021 – Ajustes por Resolución 1687 de 2021 y Decreto 1408 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000217	08/11/2021	Orientaciones para el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2021-000218	12/11/2021	Preservación del Orden Interno Art. 51 ley 734 de 2002 y Art. 68 Ley 1952 de 2019	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000219	16/11/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000220	17/11/2021	Convocatoria Dirección General No. 01, Personal Vinculado Trabajadores Oficiales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000221	17/11/2021	Lineamientos para la legalización de bienes muebles a cargo de Contratistas SENA a la finalización de su contrato.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000222	18/11/2021	Reiteración lineamiento no interrupción vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000223	22/11/2021	atención a municipios priorizados (PDET y PNIS1), población reincorporada, reintegrada y sus familias en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000224	22/11/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000225	24/11/2021	Lineamientos cierre de vigencia 2021 y apertura 2022 - Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000227	29/11/2021	Aclaración concepto del Ministerio del Trabajo - Actividades de inspección SST y actividades sindicales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000228	24/12/2021	Directrices fin de año para atención de peticiones externas (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, solicitudes, agradecimientos y felicitaciones)	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000230	01/12/2021	Lineamientos que permitan llevar un adecuado y oportuno registro de la información financiera, a fin de consolidar la gestión de los recursos físicos y financieros del SENA para el cierre del año 2021 e igualmente instrucciones para el inicio de la vigencia 2022; lo anterior, en concordancia con las Circulares Externas 032 del 5 de noviembre 2021 de la Dirección del Presupuesto Público Nacional y 057 de noviembre 16 de 2021 del SIF NACION.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000231	02/12/2021	Apertura de Retroactividad SOFIA Plus.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000232	03/12/2021	Orientaciones para el proceso de evaluación del desempeño laboral 2021-2022 y 2022-2023	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000233	03/12/2021	Políticas de Seguridad SIF Vigencia 2021-2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000234	06/12/2021	Apertura proceso electoral para elegir los representantes de aprendices Sena 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000235	06/12/2021	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000236	07/12/2021	Orientaciones y sugerencias para la contratación de servicios personales vigencia 2022 proceso gestión de instancias de concertación y competencias	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000237	09/12/2021	Rendición de Cuenta e Informe Consolidado Anual 2021 – Contraloría General de la República.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000238	10/12/2021	Disposiciones cierre fin de año para la atención oportuna de las peticiones externas (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, felicitaciones, agradecimientos y tutelas) y plan de transición 2021 – 2022 para la herramienta CRM.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000239	13/12/2021	Publicación y vigencia del Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales versión 2.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000240	14/12/2021	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000241	20/12/2021	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000242	21/12/2021	Requisitos previos para estudio de casos ante el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliaciones. Agenda.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2021-000243	27/12/2021	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000244	28/12/2021	Directrices auxilio y subsidio educativo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000245	30/12/2021	Circular de Cierre Contable Vigencia 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2021-000246	30/12/2021	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000002	14/01/2022	Cronograma para la Liquidación de Afiliaciones De Aprendices Al Sistema General De Riesgos Laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000003	18/01/2022	Retorno A La Presencialidad En El 2022 - Decreto 1615 Del 2021 Y Circulares Nacionales 216 De 2021 Y 003 De 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000004	18/01/2022	Tramite Traslados Y/O Modificaciones Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000005	19/01/2022	Lineamientos Para La Ejecución Del Plan Institucional De Capacitación Pic 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000006	19/01/2022	Calendario Radicación Planillas De Pago Y Actualización Certificaciones Para Disminución Base De Retención En La Fuente 2022 De Contratistas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000007	19/01/2022	Convocatoria 1 2022 Apoyos De Sostenimiento Regular	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000008	20/01/2022	Alcance Circular No 3-2022-000006:Calendario Radicación Planillas De Pago Y Actualización Certificaciones Para Disminución Base De Retención	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000009	21/01/2022	¿Lineamientos ? Plan De Bienestar Social El Incentivos 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000010	25/01/2022	¿Lineamientos Para La Atención de La Visita De La Contraloría General De La Republica Auditoria Financiera Vigencia 2021 ? Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000011	26/01/2022	Cuantías 2022 Y Modalidades De Selección	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000012	26/01/2022	Solicitud De La Ejecución Del Plan Anual De Adquisiciones(Formato F2: Plan De Compras) Para La Rendición Cuenta E Informe Consolidado De La Vigencia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000013	26/01/2022	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000014	27/01/2022	Planeación Del Proceso De Ingreso Y Matriculas Vigencia 2022, Del Programa De Articulación Con La Media doble Titulación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000015	27/01/2022	Planeación Oferta E Ingreso I Convocatoria Modalidad Virtual 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000016	27/01/2022	Alcance A La Circular 3-2021-000170 Del 15 De Septiembre De 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000017	28/01/2022	Descanso Compensado - Semana Santa 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000018	02/02/2022	Apoyo De Sostenimiento Contrato De Aprendizaje 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000019	03/02/2022	Orientaciones Para La Asignación De Monitorias 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000020	04/02/2022	Alcance A Circular 3-2022-000019 Del 3 De Febrero De 2022 Sobre Orientaciones Para La Asignación De Monitorias 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000021	04/02/2022	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000022	07/02/2022	Alcance A Circular 3-2022-000019 Del 3 De Febrero De 2022 Sobre Orientaciones Para La asignación De Monitorias 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000023	07/02/2022	Alcance A Circular 3-2021-000234 Del 6 De Diciembre De 2021 Sobre Apertura Proceso Electoral Para Elegir A Los Representantes Sena 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2022-000024	09/02/2022	Lineamiento Sobre Trabajo Decente, Trabajo Digno, Respeto A La Dignidad Humana, Principio De Progresividad, Protección Social Y Dialogo Social	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000025	09/02/2022	Lineamientos Vacunación Aprendices	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000026	11/02/2022	Alcance Circular 3-2021-000198	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000027	14/02/2022	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000028	14/02/2022	Requisitos Para Acceder Al Auxilio Educativo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000029	15/02/2022	Pago Del Auxilio Educativo 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000030	15/02/2022	Agenda Trimestral - Subcomités Regionales De Coordinación De Control Interno	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000031	16/02/2022	Día Libre Por Vacunación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000032	16/02/2022	Resolución 1-00032 de 2022 Cumplimiento Del Acuerdo Colectivo Suscrito Por El Sena En El 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000033	17/02/2022	Lineamientos Para Uso y Gestión De Cuentas De Correo Con Dominio @Misena.Edu.Co	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000034	17/02/2022	Lineamientos Inventarios Aulas Móviles Sena 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000035	18/02/2022	Planeación, Oferta e Ingreso Convocatoria Abierta li Convocatoria 2022 En Las Modalidades Presencial Y A Distancia.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000036	18/02/2022	Programación De Vacaciones Vigencia 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000037	21/02/2022	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000038	21/02/2022	Concursos Para Cargos De Trabajador Oficial En Ley De Garantías Electorales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000039	22/02/2022	Publicación Proactiva De La Declaración De Bienes Y Rentas, Del Registro De Conflictos De Interés Y La Declaración Del Impuesto Sobre La Renta	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000040	24/02/2022	Planeación Oferta E Ingreso li Convocatoria Modalidad Virtual 2022	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000041	24/02/2022	Ampliación De Fechas Para La Planeación Del Proceso De Ingreso Y Matriculas Vigencia 2022, Del Programa De Articulación Con La Media- Doble Titula	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000042	28/02/2022	Orientaciones Proyectos De Evaluación Y Certificación De Competencias Laborales En Forma Virtual.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000043	28/02/2022	Lineamiento Temporal Para La Prestación De Servicios De Formación Y Certificación De Los Migrantes Venezolanos Con Permiso Por Protección Temporal.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000044	28/02/2022	Cumplimiento A Lo Dispuesto En El Numeral 10.7 Del Capítulo 10 De La Resolución 01-00032 De 2022, Por Medio De La Cual Se Acoge El Acuerdo Colectivo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000045	01/03/2022	Tiempos Para Gestión De Incapacidades	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000046	01/03/2022	Día De La Familia En El Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000047	02/03/2022	No Designación De Directivos De Sindesena Como Supervisores De Contratos Estatales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000048	02/03/2022	Solicitud De Información Sobre Contratos De Obra Y Conexos Suscritos Y/O Adicionados Entre Enero 01 De 2021 Y 31 De Diciembre De 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000049	04/03/2022	Lineamientos Toma Física De Inventarios Bienes En Servicio Y Bienes En Almacén Sena 2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2022-000050	07/03/2022	disminución Base Gravable De retención En La Fuente Ingresos Laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000051	07/03/2022	Recursos Presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000052	14/03/2022	Lineamientos Sobre Reporte De Situaciones Especiales Y Protección Especial Para Empleados Con Nombramiento Provisional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000053	14/03/2022	Lineamientos- Reuniones de relacionamiento sindical En El Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000054	15/03/2022	Actualización Instrumento Archivístico Tablas De retención Documental TRD	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2022-000055	14/01/2022	Cronograma Para La Liquidación De Afiliaciones De Aprendices Al Sistema General De Riesgos Laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
0001	25/11/2021	Solicitud “reintegro provisión obligatoria para financiación del sistema de información del subsidio de vivienda” causación 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0001	09/02/2022	Unidad de tesorería definida en el numeral 5 del artículo 2.2.7.5.4.1 del decreto 1072 de 2015, modificado por el artículo 1° del decreto 765 de 2020.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0002	03/03/2022	Circular única	Superintendencia del Subsidio Familiar
0003	14/03/2022	Nuevas coberturas de tasas de interés a los créditos de vivienda nueva que pueden ofrecer las cajas de compensación familiar con recursos del fondo de reserva para la estabilización de la cartera hipotecaria (Frech), administrado por el Banco de la Republica	Superintendencia del Subsidio Familiar

Anexo 4
PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN SU TRÁMITE ANTE SENADO O CÁMARA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
013/2020S	Retiro parcial de cesantías. "Por medio de la cual se establecen medidas para la reactivación de la economía familiar y se dictan otras disposiciones – retiro parcial de cesantías"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
014/2020S ACUMULADO 167/2020S 380/2021C	Ley de emprendimiento "Por medio de la cual se establecen disposiciones para el reconocimiento y fortalecimiento de emprendimiento social en el país"	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
018/2020C	Ley de bienestar "Por medio de la cual se declara el día nacional del bienestar y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
036/2020C	Transporte mixto. "Por medio de la cual se dictan disposiciones sobre el servicio de transporte terrestre automotor mixto"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
037/2020 C – 497/2021 S	Uso de la guadua formación para el trabajo. "Por medio de la cual se incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio nacional"		X	Aprobado en cuarto debate	Ministerio del Trabajo
038/2020C 308/2022S	Pesca artesanal. "Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia"		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
041/2020C ACUMULADO 267/2020C	Cuidadores de personas en incapacidad. "Por medio del cual se establecen medidas efectivas y oportunas en materia de formación, atención en salud física y mental y, generación ingresos a los cuidadores familiares e informales de personas con discapacidad en situación de dependencia funcional y se dictan otras disposiciones"		X	Cuarto debate	Ministerio del Trabajo
058/2020S 388/2021C	Derechos fundamentales. "Por medio de la cual se garantizan los derechos fundamentales a la vida, la integridad física, la salud y la recreación de todos los"	X		En Conciliación	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	habitantes en especial los niños, niñas y adolescentes en el territorio nacional mediante la regulación del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones”				
072/2020S	Gestores. “Por medio de la cual se generan estímulos para los artistas, creadores y gestores culturales y se dictan otras disposiciones”	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
077/2020C 309/2022S	Recicladores “Por medio de la cual se reconoce y dignifica la labor de los recicladores de oficio”		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
089/2020S	Transferencias monetarias. “Por medio de la cual se establece un marco general para las transferencias monetarias de atención social en Colombia, y se dictan otras disposiciones - ley de transferencias para superar la pobreza”	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
097/2020C 470/2021S	Empleo verde. “Por medio del cual se crean oportunidades laborales a los jóvenes del país y se dictan otras disposiciones”		X	Cuarto Debate	Ministerio del Trabajo
106/2020S	Tarjetas profesionales. “Por medio del cual se crea el sistema único de registro de profesiones, técnicos o tecnólogos y se elimina el requisito de tarjetas profesionales para ejercer diversas profesiones en el país”	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
135/2020C	Teletrabajo. “Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – ley de fortalecimiento al teletrabajo”		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
136/2020C	ZESE Tolima. “Por la cual se modifica el artículo 268 de la ley 1955 de 2019, se incluye al departamento del Tolima en el régimen de tributación especial de la zona económica		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	y social especial (Zese) y se dictan otras disposiciones”				
160/2020C 211/2021S	Ingreso base de cotización salud. “Por medio del cual se establece el ingreso base de cotización de los independientes al sistema general de seguridad social y se dictan otras disposiciones tendientes a garantizar las situaciones mínimas de los contratistas”		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
166/2020C	Generación de empleo. “Por medio de la cual se modifica la ley 1429, de 2010, ley de formalización y generación de empleo”		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
175/2020C	Fondo Especial de Ahorro Pensión Fospe. Por medio de la cual se crea el fondo especial de ahorro social para la pensión y el emprendimiento (fospe), se asigna un bono solidario para los recién nacidos de familias vulnerables y se dictan otras disposiciones”		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
179/2020S 642/2021C	Escalera de la formalidad. “Por medio del cual se crea La Escalera de la Formalidad, se reactiva el sector empresarial en Colombia y se dictan otras disposiciones”	X		En Conciliación	Ministerio del Trabajo
184/2020C	Prácticas laborales estudianto “Mediante la cual se consagran medidas tendientes a promover la oferta de prácticas laborales a estudiantes de instituciones de educación superior”		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
192/2020C	Comisión de la infancia y adolescencia. “Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones”		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
206/2020S	Trabajo alternativo virtual. “Por medio de la cual se establece la modalidad de trabajo alternativo virtual y se dictan otras disposiciones”	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
208/2020C 485/2021S	Empleo juvenil. “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que		X	En Conciliación	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones"				
209/2020C 208/2021S	Protección adulto mayor "Por medio de la cual se dictan medidas para la protección del adulto mayor y se fortalece la política de envejecimiento".	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
223/2020C 478/2021S	Recuperadores ambientales "Por la cual se brindan condiciones para facilitar el acceso al sistema general de riesgos laborales a la población de recuperadores ambientales del país"		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
240/2020C	Flexibilización laboral cabezas de familia. "Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
041/2020C ACUMULADO 267/2020C 480/2021S	Cuidadores personas con discapacidad. "Por medio de la cual se promueve la visibilización de los cuidadores de personas con discapacidad, se incentiva su formación, acceso a empleo, emprendimiento y generación de ingresos y se dictan otras disposiciones"		X	Cuarto Debate	Ministerio del Trabajo
270/2020C	Ser formal paga. "Por medio del cual se establecen incentivos para fomentar buenas prácticas de formalización laboral y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
271/2020C	Emprendimiento rural. "Por medio de la cual se promueve una política pública de emprendimiento rural y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
272/2020C	Pequeño empresario y emprendedor. "Por la cual se fortalece al pequeño empresario y emprendedor, se fomenta la generación de ingresos en las regiones y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
290/2020S 381/2021C	Servicio social. "Por medio de la cual se crea el Servicio Social PDET y se dictan otras disposiciones"	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
321/2020C	Emprendimiento mujeres. "Por medio de la cual se crea la ruta integral de emprendimiento de mujeres "eme" - empresas con manos de mujer y se dictan otras disposiciones"		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
321/2020C	Emprendimiento mujeres. "Por medio de la cual se crea la ruta integral de emprendimiento de mujeres "eme" - empresas con manos de mujer y se dictan otras disposiciones"		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
341/2020S	Anticorrupción. "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y otras disposiciones"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
357/2021S	Equidad salarial. "Por la cual se modifican la ley 1496 de 2011"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
390/2020C	Salud mental personal de salud "Por medio de la cual se establecen políticas de atención integral en salud mental para el personal de salud en Colombia y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
400/2021S	Nueva ley del deporte. "Por la cual se reforma la legislación en materia de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre y se dictan otras disposiciones"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
413/2021S	Mercado de capitales. "Por la cual se dictan normas relacionadas con el sistema de pagos, el mercado de capitales y se dictan otras disposiciones."	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
421/2020C - 298/2021S	Medidas de transparencia usuarios sistema de pensiones "Por medio del cual se toman medidas de transparencia con los usuarios, afiliados y pensionados del sistema general de pensiones"		X	Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
450/2020C	Licencia "Por medio de la cual se adiciona un numeral artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
470/2021S 097/2020C	Empleo verde. "Por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones"		X	Cuarto Debate	Ministerio del Trabajo
485/2021S 208/2020C	Empleo juvenil. "Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones"		X	Cuarto Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
518/2021C	Régimen de pensiones agentes de tránsito. "Por la cual se adiciona al régimen de pensión especial de vejez por exposición a alto riesgo, a los cuerpos de agentes de tránsito y transporte territoriales y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
531/2021C	Dignificación del trabajo agropecuario. "Por medio de la cual se establecen disposiciones para la dignificación del trabajo en el sector agropecuario y de los pequeños campesinos trabajadores"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
543/2021C 206/2021S	Segundas oportunidades. "Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- ley Johana Bahamón"		X	probado en cuarto debate	Ministerio del Trabajo
007/2021S	Empleo garantizado. "Por medio del cual se crea el programa de empleo garantizado y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
010/2021C	Pobreza energética rural. "Por medio de cual se determinan medidas para reducir la pobreza energética rural y promover la generación de energías renovables por parte de las comunidades y empresas MiPymes con el fin de fomentar una transición energética justa para la mitigación del cambio climático"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
016/2021C	Situación militar. "Por medio del cual se modifica el artículo 42 de la Ley 1861 del 2017 y se elimina el requisito de definir la situación militar como requisito para acceder al campo laboral"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
020/2021C 315/2022S	Dignificación laboral talento humano. "Por la cual se promueve el respeto y la dignificación laboral del talento humano en salud y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
021/2021C	Unidad Especial de Investigación. "Por la cual se fortalece la Administración de Justicia en beneficio de los niños, niñas y adolescentes y"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	se crean Unidades Especializadas de Justicia para la Infancia y la Adolescencia y se ordena la implementación de estrategias de prevención”				
028/2021C	Juntas regionales. "Por el cual se establece la conformación e integración de las juntas regionales y nacional de la calificación de invalidez y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
029/2021S	Pensión trabajadores alto riesgo. "Por medio de la cual se adoptan los criterios técnicos y administrativos que garanticen el reconocimiento y pago de la pensión especial de vejez por actividades de alto riesgo para la salud y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
033/2021C	Pensiones sobrevivientes para jóvenes. "Por medio del cual se adiciona un párrafo al artículo 3 de la ley 1574 de 2012"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
045/2021S	Programa público de empleo "Proyecto de ley por el cual se crea un programa público de empleo (PPE) para hacer de la garantía de trabajo un mecanismo estabilizador de la economía"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
049/2021C	Sector belleza. "Por medio del cual se regulan las ocupaciones y profesiones del Sector Belleza"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
049/2021S	Emprendimiento jóvenes. Por medio de la cual se integra una política para el emprendimiento de los jóvenes y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
056/2021S	Webcam. "Por medio de la cual se regula la prestación del servicio de entretenimiento para adultos a través de portales web o plataformas digitales y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
065/2021C	Emprendimiento mujer. Por medio de la cual se fomenta la inclusión y participación de las mujeres en los programas para el emprendimiento, formación y desarrollo empresarial".		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
066/2021C	Ingresos para la equidad. "Por medio de la cual se promueven ingresos para la equidad y bienestar social – Ley de Equidad Fiscal"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
068/2021S	Pensión anticipada vejez. "Por medio del cual se adiciona el régimen de pensión a la vejez por exposición a alto riesgo a la salud a que se refiere la ley 860 de 2003 para trabajadoras y trabajadores operativos en la unidad nacional de protección y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
069/2021S	Empleo mujeres jóvenes "por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016 para introducir medidas afirmativas a favor del empleo y el emprendimiento de las mujeres jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
075/2021S Acumulado 148/2021S	Seguridad social en plataformas. "Por medio de la cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas digitales y se dictan otras disposiciones."	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
076/2021S	Cuota de sostenimiento. Por medio de la cual se otorga cuota de sostenimiento con cargo a la pensión del cónyuge culpable en el divorcio, a favor del inocente"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
079/2021C	Prohibición CPS en salud. "Por el cual se dictan normas para la prestación de servicios personales del talento humano en el sector de la salud y se dictan otras disposiciones".		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
081/2021C	Invalidez. "Por medio del cual se garantiza un pensión para quienes padecen una enfermedad terminal."		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
089/2021C	Liquidación pensional de vejez "Por medio de la cual se modifica el monto de la pensión de vejez de personas con discapacidad"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
090/2021C	Vinculación jóvenes sector productivo. "Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016, se promueven incentivos para la vinculación de jóvenes al sector"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	productivo y se dictan otras disposiciones"				
091/2021C	VIVIENDA. "Por medio de la cual se dictan normas tendientes a facilitar el acceso a la vivienda y fortalecer las medidas de saneamiento inmobiliario en áreas urbanas y rurales"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
095/2021C	Anticipo de pensiones. "Por medio de la cual se ordena el anticipo de pensiones, adicionando un párrafo al artículo 33 de la ley 100 de 1993"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
099/2021S	Contrato de aprendizaje "Por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se crea el contrato de aprendizaje extendido y se dictan otras disposiciones"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
106/2021C	Vinculación laboral preferente "Por medio del cual se establece la vinculación laboral preferente de la mano de obra local en las regiones y municipios donde se extraen recursos naturales no renovables y se dictan otras disposiciones."		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
111/2021C	Retiro parcial de pensiones "Por medio del cual se crea el programa retiro parcial de pensiones del raiz covid-19."		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
112/2021C	Objeción de conciencia "Por medio de la cual se desarrolla el Derecho Fundamental a la objeción de conciencia consagrado en el artículo 18 de la Constitución Política"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
113/2021S	Estabilidad contractual. "Por medio del cual se reconoce estabilidad contractual a las mujeres que se encuentren a 3 años o menos de cumplir tiempo de servicio o la edad para obtener su pensión y se encuentren vinculadas por contrato de prestación de servicios en entidades del estado"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
123/2021C	Inclusión laboral. "Por medio del cual se incentiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se eliminan palabras no inclusivas; y se modifica la ley 1429 de 2010"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
126/2021C	Alivios económicos a jóvenes "Por medio de la cual se establecen alivios económicos a favor de los jóvenes, se generan algunas medidas para superar las barreras de acceso al mercado laboral y se promueve el emprendimiento juvenil"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
126/2021S	Bandas de marcha "Por medio de la cual se reconoce a las bandas de marcha y todas sus acepciones como sector cultural, educativo y patrimonio de la nación; para garantizar los derechos laborales, culturales, educativos tanto de las agrupaciones como de sus directores en Colombia y se crea el programa nacional de bandas de marcha" –ley José Eulogio Mayorga Gómez-."	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
134/2021S	Apoyo empleo jóvenes. "Por medio de la cual se promueve la inclusión productiva de los jóvenes y se dictan otras disposiciones"	X		Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
135/2021S	Reajuste mesadas "Por el cual se establece el reajuste anual de pensiones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
136/2021C	Reactivación MIPYMES. "Por medio del cual se establecen mecanismos para la reactivación económica de las MiPymes y apoyo para la generación de empleo y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
136/2021S	Reajuste del 12 al 4 "Por medio del cual se reduce la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
137/2021S	Mujer encarcelamiento. "Por medio del cual se otorga la libertad a mujeres en detención preventiva relacionadas con delitos de drogas y se establecen otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
148/2021S	Trabajo digital "Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
149/2021C	Prepensionados. "Por medio de la cual se dictan medidas para protección del prepensionado y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
153/2021S	Licencia menstrual. "por medio de la cual se crea la licencia menstrual para niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas menstruantes para la garantía e integralidad del derecho a la salud, garantía de los derechos sexuales y reproductivos; y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
153/2021C	Ley del músico "Por medio de la cual se sientan las bases y lineamientos de una política pública para estimular, fomentar y dignificar el trabajo y la obra artística musical, y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
154/2021C	Contratación jóvenes "Por el cual se promueve la contratación de jóvenes y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
156/2021C	Pasantías pagas "Por medio de la cual se establece el pago obligatorio de las prácticas y pasantías universitarias en los organismos y entidades de la administración pública y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
163/2021C	Abejas y polinizadores. "Por medio de la cual se crean mecanismos para la defensa de los polinizadores, fomento de cría de abejas y desarrollo de la apicultura en Colombia y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
167/2021S 410/2021C	Generación de empleo "Por medio de la cual se reforma la ley 1636 de 2013, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones"	X		En Conciliación	Ministerio del Trabajo
176/2021C	Salario móvil "Por medio del cual se establece un piso de aumento a los salarios pagados en el territorio nacional"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
181/2021C	Apoyo al agro "Por medio de la cual se implementan medidas para proteger y desarrollar la producción agropecuaria nacional"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
182/2021C	Transferencias extraordinarias. Se autoriza al Gobierno nacional para que por medio del Ministerio del		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	Trabajo y del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, realice en favor de los beneficiarios de los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor -Colombia Mayor y Jóvenes en Acción entregas de transferencias monetarias no condicionadas, adicionales y extraordinarias"				
184/2021S	Salario rural integral , "Por medio de la cual se crea el salario rural integral y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
189/2021C	Medios "Por medio de la cual se expide una regulación para la estabilidad económica y la operación de los medios de información en Colombia"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
201/2021C	Debido proceso laboral . "Por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
204/2021C	Pirotecnia . "Por medio de la cual se regula la producción, almacenamiento, comercialización, adquisición, uso y disposición de artículos pirotécnicos y fuegos artificiales para garantizar la protección ambiental y de los animales y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
204/2021S	Estabilidad laborales . "Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
205/2021C	4 x 1000 "Por medio de la cual se aplican medidas para racionalizar y fortalecer el equilibrio del Sistema Tributario en Colombia"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
209/2021C	Mano de obra local "Por medio de la cual se regula la vinculación laboral de la mano de obra local calificada y no calificada, así como la contratación de bienes y servicios en las zonas de exploración, explotación o producción de la actividad minera e hidrocarburífera y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
211/2021S 160/2020C	Ingreso base de cotización salud "Por medio del cual se establece el ingreso base de cotización de los independientes al sistema general de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones tendientes a garantizar las situaciones mínimas de los contratistas"	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
220/2021C	Reforma a la salud "Por medio del cual se fomenta el trabajo digno del talento humano y la sostenibilidad del sistema de salud y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
224/2021C	Estabilidad laboral talento humano ICBF "Por medio de la cual se establecen lineamientos para la continuidad del talento humano de los programas de atención integral a la primera infancia en todas sus modalidades, que se financien con recursos públicos de cualquier nivel"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
225/2021C	Participación laboral NARP "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación laboral de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
227/2021C	Empleo y emprendimiento, "Por medio de la cual se fomenta el autoempleo, se fortalece el emprendimiento, se establecen mecanismos para aumentar empleabilidad juvenil y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
232/2021C	Jóvenes egresados de protección "Ley de egreso para jóvenes que estuvieron bajo custodia del estado"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
235/2021C	Incentivo café "Por la cual se adoptan medidas para contribuir al bienestar del sector cafetero, se incentiva el consumo interno, se autoriza la creación del programa de donación quiero a los cafeteros. y se declara el café como bebida nacional."		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
250/2021C	Certificado étnico. "Por medio de la cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones."		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
253/2021C	Lactancia materna "Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
254/2021C	WEBCAM "Por la cual se regula el contrato de los modelos a través del sistema webcam, se reglamenta la federación de comercio electrónico para adultos y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
256/2021C	Estampilla pro-hospitales Casanare "Por medio de la cual se autoriza a la Asamblea del Departamento del Casanare para emitir la estampilla pro- Hospitales Públicos, Centros de Salud Públicos y Puestos de Salud públicos del Casanare"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
258/2021C	Recuperación económica suroccidente "Proyecto de ley de salvamento, recuperación económica y social del suroccidente colombiano"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
009/2020S 264/2021C	Cuidadores familiares de personas dependientes "Por el cual se garantizan los derechos de los y se dictan otras disposiciones"	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
265/2021S	Discapacidad con autonomía "Por medio del cual se promueve la autonomía, asistencia personal y protección social de las personas con discapacidad y se reconocen las labores de cuidado no remuneradas en las que hayan participado miembros de su círculo familiar y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
271/2021C	FONPET "Por medio de la cual se reorientan recursos del orden nacional del fonpet para disminuir la brecha pensional en Colombia"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
272/2021C	Regulación contenido plataformas digitales. "Por medio de la cual se regula la exportación de servicios de contenido erótico, sensual o social para adultos a través de plataformas digitales"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
286/2021C	HEROES DE LA PANDEMIA "Por la cual se establecen medidas de reconocimiento al personal de primera línea de atención de la pandemia originada por el COVID-19 – Héroe de la pandemia– y se crean beneficios e incentivos para las personas que conforman el talento humano en salud y otros individuos vinculados a los servicios de salud en el territorio nacional con ocasión de pandemias y/o emergencias sanitarias"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
296/2021S	Pensión de vejez alto riesgo "Por la cual se adiciona el régimen de pensión de vejez por exposición a alto riesgo a que se refiere la ley 860 de 2003, para algunos servidores públicos de la unidad de protección y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
298/2022S 421/2020C	Transparencia pensiones "Por medio del cual se toman medidas de transparencia con los usuarios, afiliados y pensionados del sistema general de pensiones".	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
309/2021C	Persona en situación de calle "Por medio de la cual se promueve la dignificación y reintegración de las personas vulnerables que están en situación de calle se promueve acceso a vivienda digna a la salud y trabajo"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
309/2022S 038/2021C	Pesca artesanal "Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia"	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
313/2021C	Licencia de paternidad "Por medio de la cual se modifica el artículo 236 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
318/2021C	Flagelo de la prostitución "Por medio de la cual se establecen medidas de protección a las personas en el flagelo de la prostitución procurando acceso a la salud y dignificación laboral y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
322/2021C	Seguridad social "Por medio del cual, se regula la cotización a la seguridad social de los independientes, y otras disposiciones reglamentarias para la UGPP"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
330/2021C	Mano de obra proyectos de obra públicas "Por medio de la cual se establecen criterios para la vinculación laboral de mano de obra local en las regiones y municipios donde se ejecuten obras públicas y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
330/2022S	Acoso sexual "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
331/2022S	Educación servicio público "Por medio de la cual se modifica el artículo 430 del código sustantivo del trabajo, prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
331/2022S	Prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales "Por medio de la cual se modifica el artículo 430 del código sustantivo del trabajo, prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales"	X		Primer Debate	Ministerio del Trabajo
332/2021C	Derechos menstruales "Por medio de la cual se desarrollan los derechos menstruales"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
337/2021C	Garantías de atención en salud "Por medio del cual se dictan normas orientadas a fortalecer las garantías de atención en salud en el sistema general de seguridad social integral"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
346/2021C	Dignidad menstrual "Por medio del cual se implementa la garantía efectiva de la salud menstrual focalizada, se modifica el artículo 18 de la ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones en relación con la consecución de recursos para programas en materia de manejo de la higiene menstrual (mhm)"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
349/2021C	Cajas de compensación "Por medio del cual se modifica la ley 21 de 1982, la ley 789 de 2002 y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
353/2021C	PNSR "Por medio del cual se crea el Plan Nacional de Salud Rural para el Buen Vivir y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
365/2021C	Ventana pensional "Por la cual se adiciona un párrafo transitorio al artículo 2 de la ley 797 de 2003 que modificó el literal e) del artículo 13 de la ley 100 de 1993"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
014/2020S Acumulado 167/2020S 380/2021C	Emprendimiento social "Por medio de la cual se establecen disposiciones para el reconocimiento y fortalecimiento de emprendimiento social en el país"	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
390/2021C	Subsidio al adulto mayor "Por medio del cual se establece el subsidio económico al adulto mayor y se dictan otras disposiciones"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
394/2021C	Licencia matrimonial. "Por medio de la cual se modifica el código sustantivo de trabajo con el fin de establecer la licencia matrimonial"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
397/2021C	Salario mínimo profesional "Por medio de la cual se fija el salario mínimo profesional y técnico en Colombia"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo
410/2021C 167/2021S	Generación de empleo "Por medio de la cual se reforma la ley 1636 de 2013, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones"	X		Tercer Debate	Ministerio del Trabajo
423/2021C	Contratistas "Por medio de la cual se busca proteger a los contratistas de prestación de servicios que celebren contratos con las entidades estatales y se dictan otras disposiciones para evitar el"		X	Primer Debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	encubrimiento de relaciones laborales bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios en el sector público y la modernización estatal de las plantas de personal"				
564/2021C	Contratación directa UNP "Por medio del cual se ordena la contratación directa de los agentes de protección y escoltas de la UNP y se reconoce esta profesión como de alto riesgo laboral"		X	Segundo Debate	Ministerio del Trabajo
PL 009/2020S 264/2021C	Por el cual se garantizan los derechos de los Cuidadores Familiares de personas dependientes y se dictan otras disposiciones"		X	Se designan ponentes- Concepto del DPS	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 013/2020S	Por medio de la cual se establece medidas para la reactivación de la economía familiar y se dictan otras	X		Pendiente discutir ponencia para segundo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 014/2020S Acumulado 167/2020S 380/2021C	Por medio de la cual se establecen disposiciones para el reconocimiento y fortalecimiento de emprendimiento social en el país.		X	Publicada ponencia tercer debate Gaceta 1913 del 27 de diciembre de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 026/2020C 197/2021S	por medio de la cual se promueve la educación inclusiva y el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes con trastornos específicos del aprendizaje."	X		Ponencia tercer debate gaceta 1434/21- aprobado comisión VI	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 031/2020S 637/2021C	Por medio de la cual se regula la actividad de agroturismo en Colombia"		X	Publicada ponencia tercer debate gaceta 1694 de 2021- aprobada en comisión VI	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 037/2020C 497/2021S	Por medio de la cual se incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio nacional	X		Aprobado Cuarto Debate Plenaria Senado- Gaceta 1924/21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 041/2020C Acumulado 267/2020C 481/2021S	Por medio del cual se establecen medidas efectivas y oportunas en materia de formación, atención en salud física y mental y generación ingresos a los cuidadores familiares e informales de personas con discapacidad en situación de dependencia funcional y se dictan otras disposiciones	X		Aprobado tercer debate gaceta 1594-21, comisión séptima Concepto SENA – gaceta 1208 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 042/2020S	Por medio del cual se consagran herramientas de promoción de los derechos de las mujeres rurales y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente rendir ponencia segundo debate- concepto DAPS gaceta 1464/21- concepto	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
				Min educación gaceta 1549/21	
PL 058/2020C 388/2021S	Por medio de la cual se garantizan los derechos fundamentales a la vida, la integridad física, la salud y la recreación de todos los habitantes en especial los niños, niñas y adolescentes en el territorio nacional mediante la regulación del uso de la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones	X		Publicada ponencia tercer debate – gaceta 1709 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 067/2020C 445/2021S	Por medio de la cual se establecen medidas orientadas a fortalecer la comunidad lactante, la promoción de la lactancia materna en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.	X		Ponencia tercer debate Gaceta 1581 nov- 2021 gaceta 1733 de 2021 concepto SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 084/2020S	“Por medio de la cual se promueve el derecho a la educación, se incentiva el estudio de la programación en computadores, se garantiza el acceso a Internet en los establecimientos educativos y se dictan otras disposiciones	X		ponencia segunda debate- gaceta 120-21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 097/2020C 470/2021S	Por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones.	X		Aprueba tercer debate-gaceta 1588 de 2021 pendiente audiencia pública, solicitado en comisión	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 106/2020S	Por medio del cual se crea el sistema único de registro de profesionales técnicos o tecnólogos y se elimina el requisito de tarjetas profesionales para ejercer diversas profesiones en el país	X		Publicada ponencia segundo debate gaceta 1336/21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 135/2020C	Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y se dictan otras disposiciones- Ley de Fortalecimiento al Teletrabajo		X	publicada ponencia segundo debate gaceta 927/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 146/2020C	Por medio del cual se promueve en todo el territorio	X		Publicada ponencia tercer debate en	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
471/2021S	nacional la arborización efectiva en especial especies nativas para conservar la biodiversidad del país "resiliencia ambiental"			Senado gaceta 1189/21. Se tienen en cuenta concepto SENA. Gaceta 1077 de 2021	
PL 152/2020S	Por la cual se crea el programa "Estado Contigo" para mujeres cabeza de familia, el sistema de información integrado para menores de edad y se dictan otras disposiciones	X		Publicada ponencia segundo debate Gaceta 1500/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 166/2020C	Por medio de la cual se modifica la Ley 1429 de 2010, ley de formalización y generación de empleo		X	Publicada Ponencia Segundo debate Gaceta 310-21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 184/2020C	Proyecto mediante la cual se consagran medidas tendientes a promover la oferta de prácticas laborales a estudiantes de instituciones de educación superior. [Promueve prácticas laborales]"		X	Informe ponencia segundo debate gaceta 1140/21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 189/2020S	Por medio del cual se establece un marco de regulación y control del cannabis de uso adulto con el fin de proteger a la población colombiana de los riesgos de salud pública y de seguridad asociados al vínculo con el comercio ilegal de sustancias psicoactivas y se dictan otras disposiciones.	X		publicada ponencia segundo debate gaceta 304-21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 197/2020C 237/2021S	Por medio del cual se promueve la innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones	X		Aprobado segundo debate en plenaria Gaceta 1459/21 Pendiente designar ponentes en Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 203/2020S	Por medio de la cual se regula el ejercicio de la atención prehospitalaria y se dictan otras disposiciones.	X		Publicada Ponencia Segundo Debate gaceta 1512-20	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 208/2020C 485/2021S	Por medio del cual se reglamenta en artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones			Publicada ponencia cuarto debate Gaceta 1528 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 252/2020C 491/2021S	Por medio de la cual se adoptan medidas para promover los emprendimientos productivos de las comunidades negras, afrocolombiana, raizales y palenqueras y se dictan otras disposiciones.	X		Ponencia cuarto debate gaceta 1792 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
PL 270/2020C	Por medio del cual se establecen incentivos para fomentar buenas prácticas de formalización laboral y se dictan otras disposiciones..		X	Publicada ponencia segundo debate gaceta 476-21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 271/2020C	Por medio de la cual se promueve una política pública de emprendimiento rural y se dictan otras disposiciones	X		Publicada ponencia segundo debate gaceta 1198/21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 290/2020S 381/2021C	por medio de la cual se crea el servicio social PDET y se dictan otras disposiciones			Pendiente designar Ponentes en Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 298/2020C	por el cual se crea el Fondo para el Desarrollo Integral y Reactivación de la Ciudad de Valledupar			Publicada ponencia segundo debate gaceta 472/21.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 301/2020C 511/2021S	Por medio de la cual se expide el régimen de la propiedad horizontal en Colombia y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente ponencia tercer debate en senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 314/2020S 425/2021C	Por medio de la cual se establece un marco jurídico especial para la minería tradicional y la pequeña minería en materia de legalización y formalización, así como para su financiamiento, bancarización, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental.”		X	Pendiente designar ponentes.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 321/2020C 231/2021S	Por medio de la cual se crea la ruta integral de emprendimiento de mujeres “eme” empresas con manos de mujer y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente rendir ponencia para tercer debate en Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 323/2020C 180/2021S	Por medio de la cual se orienta el servicio de información y búsqueda de ofertas de empleo – ley del empleo digno”.	X		Pendiente ponencia tercer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 330/2020C	Por el cual se crea el fondo para el desarrollo y la reactivación económica de Sucre Fodres.		X	Publicada Ponencia Segundo Debate gaceta 321-21-concepto SENA gaceta 773-21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 357/2020S	Por la cual se modifica la ley 1496 de 2011 equidad salarial	X		Publicada ponencia segundo debate Gaceta 1301/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 363/2020S	Por medio de la cual se implementan medidas para promover, garantizar, desarrollar y consolidar la Economía Campesina y la Agricultura Familiar y se dictan otras disposiciones”	X		Aprobado primer debate en la comisión V senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 392/2020C	por medio de la cual se establecen disposiciones		X	Publicada ponencia segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	sobre el palangre y el arrastre como técnicas de la pesca industrial, se incentiva la pesca artesanal y deportiva y se dictan otras disposiciones			Gaceta 1512 de 2021	
PL 428/2020C 499/2021S	Por medio de la cual se crea el servicio social obligatorio microempresarial en los establecimientos oficiales y privados de educación formal en los niveles de educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones. [Crea el servicio social obligatorio microempresarial	X		Publicada ponencia tercer debate gaceta 1597 -11 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 447/2020C	Por la cual se reglamenta la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional – CISAN. [Reglamenta la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional]”		X	Publicada ponencia segundo debate gaceta 756/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 440/2021S	por medio de la cual se exaltan los conocimientos y prácticas asociados a la producción tradicional de la panela, mieles vírgenes y los productos que se extraigan de ellos, como patrimonio cultural, inmaterial y se dictan otras disposiciones	X		Informe ponencia segundo debate-concepto de Hacienda proyecto gaceta 974-21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 543/2021C 206/2021S	Por media de la cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades de empleo y formación para la población pospenada-Ley Johana Bahamon	X		Ponencia cuarto debate gaceta 1679 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 556/2021C Acumulado 089/2020C 281/2020C	Por medio de la cual se establece la gestión integral de residuos sólidos en Colombia, la valorización de residuos sólidos y se dictan otras disposiciones		X	Aprobada primer debate en comisión	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 582/2021C 500/2021S	por medio de la cual la nación y el Congreso de la Republica exaltan, promueven, dignifican y fortalecen el oficio cultural de la Tejeduría en palma de Iraca (Carludovica Palmata) del Sobrero Aguadeño de Caldas, y se dictan otras disposiciones		X	Ponencia cuarto debate gaceta 1794 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 007/2021S	Por medio del cual se crea el programa de empleo garantizado y se dictan otras disposiciones”	X		Publicada ponencia primer debate gaceta 1865 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 010/2021C	Por medio de cual se determinan medidas para reducir la pobreza energética		X	Pendiente ponencia primer debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	rural y promover la generación de energías renovables por parte de las comunidades y empresas Mipymes con el fin de fomentar una transición energética justa para la mitigación del cambio climático				
PL 010/2021S	Por medio de la cual se modifica el artículo 2° de la Ley 51 de 1986. [Reglamentación ingeniería eléctrica y mecánica]"	X		Publicada Ponencia segundo debate gaceta 1888 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 018/2021S	Por medio del cual se fortalece la cadena productiva del Fique y se promueve la especialización de la industria figuera	X		Informe de ponencia primer debate gaceta 1729 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 036/2021C	Por medio del cual se adopta el concepto de campesino, se le reconocen sus derechos, se fomenta la formación de su labor, y se dictan otras disposiciones		X	Informe ponencia primer debate gaceta 1154/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 042/2021S	Por medio de la cual se crea el Servicio Social para la Paz y se dictan otras disposiciones	X		Ponencia primer debate Gaceta 1194/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 049/2021C	Por medio del cual se regulan las ocupaciones y profesiones del Sector Belleza"		X	Radica Proyecto 20/07/2021 Gaceta 946/21- concepto Min turismo- gaceta 1462/21	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 064/2021S	Por medio de la cual se modifica la Ley 1014 de 2006 y se dictan otras disposiciones.[Fortalecimiento del emprendimiento]"	X		Ponencia primer debate gaceta 1314/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 065/2021C	Por medio del cual se fomenta el desarrollo empresarial, emprendimiento y formación de la mujer		X	Informe ponencia segundo debate gaceta 1770 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 066/2021C	Por medio de la cual se promueven ingresos para la equidad y bienestar social y se dictan otras disposiciones – ley de equidad fiscal		X	Publicada ponencia primer debate Gaceta 1634 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 069/2021C	Por el cual se establece el programa nacional de incentivos al joven rural colombiano como eje fundamental para la transformación y desarrollo del sector rural y se dictan otras disposiciones		X	Ponencia primer debate gaceta 1811 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 069/2021S	Por medio de la cual se modifica la Ley 1780 de 2016 para introducir medidas afirmativas a favor del empleo y el emprendimiento de las	X		Publica ponencia primer debate Gaceta 1577de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	mujeres jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad				
PL 099/2021S	Por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se crea el contrato de aprendizaje extendido y se dictan otras disposiciones. [Contrato de aprendizaje]"	X		Publicada ponencia segundo debate Gaceta 1576 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 116/2021S	Por medio de la cual se crea la política pública de educación rural en Colombia. [Crea la política pública de educación rural]"	X		Ponencia primer debate – gaceta 1832 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 126/2021S	por medio de la cual se reconoce a las bandas de marcha y todas sus acepciones como sector cultural, educativo y patrimonio de la Nación; para garantizar los derechos laborales, culturales, educativos tanto de las agrupaciones como de sus directores en Colombia y se crea el Programa Nacional de Bandas de Marcha - Ley José Eulogio Mayorga Gómez-.	X		Ponencia segundo debate gaceta 1792 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 167/2021S 410/2021C	Por medio de la cual se reforma la Ley 1636 de 2013, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones"		X	Pendiente designar ponentes en Cámara.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 217/2021S	por medio de la cual se crean programas sociales para atender a los jóvenes que hacen parte de las barras populares, se reconoce la importancia del barrismo social y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente ponencia primer debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 227/2021C	Por medio de la cual se fomenta el autoempleo, se fortalece el emprendimiento, se establecen mecanismos para aumentar empleabilidad juvenil y se dictan otras disposiciones" – Los jóvenes tienen la palabra.	X		Publicada ponencia primer debate gaceta 1734 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 232/2021C	Por medio del cual se reglamenta el modelo para la atención y seguimiento de adolescentes y jóvenes que estuvieron bajo custodia del Estado a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. [Reglamenta el modelo para la atención y seguimiento de adolescentes		X	Ponencia segundo debate gaceta 1735/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	y jóvenes que estuvieron bajo custodia del Estado]”				
PL 246/2021S	Por medio del cual se crean medidas para la protección, fomento, fortalecimiento, transformación y comercialización de la pequeña producción tradicional de panela y se dictan otras disposiciones”. [Fomenta la pequeña producción tradicional de panela]”	X		Publicada gaceta 1741 de 2021. Pendiente designar ponentes.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 265/2021S	“Por medio del cual se promueve la autonomía, asistencia personal y protección social de las personas con discapacidad y se reconocen las labores de cuidado no remuneradas en las que hayan participado miembros de su círculo familiar y se dictan otras disposiciones.	X		Publicada gaceta 1724 de 2021- pendiente ponencia primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 269/2021S	Por medio de la cual se crea el servicio agrario y ambiental, como alternativa al servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones	X		Se designan ponentes, pendiente ponencia primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 270/2021S	Por medio del cual se establece el café como Producto Insignia Nacional y se dictan otras disposiciones”	X		Ponencia primer debate gaceta 1864 de 2021. Pendiente discutir ponencia Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 286/2021S	Por medio de la cual se promueve el turismo de aves como estrategia de conservación y desarrollo rural”			Publica gaceta 1852 de 2021- pendiente designar ponentes en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 294/2021S	Acceso a educación terciaria Por medio de la cual se modifican algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, se establecen lineamientos para incentivar la graduación como bachilleres y el acceso a la educación terciaria de quienes presten servicio militar durante 18 meses y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente designar ponentes en Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 309/2021C	Por medio de la cual se promueve la dignificación y reintegración de las personas vulnerables que están en situación de calle se promueve acceso a vivienda digna a la salud y trabajo		X	Publicada ponencia primer debate Gaceta 1516 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
PL 318/2021C	Por medio de la cual se establecen medidas de protección a las personas en el flagelo de la prostitución procurando acceso a la salud y dignificación laboral y se dictan otras disposiciones"		X	Publicada ponencia primer debate Gaceta 1516/2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 324/2021C	Por medio del cual se dictan normas encaminadas al reconocimiento, preservación, protección, salvaguardia, desarrollo y promoción de los artesanos y de la actividad artesanal en Colombia y se dictan otras disposiciones		X	Publicada ponencia primer debate – gaceta 1772 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 353/2021C	Por medio del cual se crea el Plan Nacional de Salud Rural para el Buen Vivir y se dictan otras disposiciones		X	Radica proyecto 26/10/2021- publica proyecto gaceta 1617 de 11-11-2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 540/2021C	Por medio del cual se dictan normas para la conservación de los humedales designados dentro de la lista de importancia internacional de la Convención Ramsar y se dictan otras disposiciones. [Humedales Ramsar]		X	Ponencia segundo debate – gaceta 1606 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 189/2021C	Por medio de la cual se expide una regulación para la estabilidad económica y la operación de los medios de información en Colombia. [Publicidad en medios de información		X	Ponencia primer debate Gaceta 1609 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 327/2021C	Por el cual se regulan las cooperativas agropecuarias y se dictan otras disposiciones. [Regula las cooperativas agropecuarias]"		X	Ponencia segundo debate Gaceta 1626 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 225/2021C	Por la cual se crea el sello hecho en Colombia para promocionar el consumo de bienes colombianos. [Sello hecho en Colombia]"		X	Radicado y publicado gaceta 1546 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 128/2021S	Por medio de la cual se establecen lineamientos para el manejo integral del fuego, la reducción del riesgo por incendios de la cobertura vegetal y se dictan otras disposiciones. [Manejo integral del fuego]"	X		ponencia Primer Debate gaceta 1556/21 aprobada comisión V Senado-concepto CAR Gaceta 1714 de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Anexo 5 PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

N° Circular Fecha	Título	Estado	Entidad
005/2020S	Formación para el trabajo Por el cual organiza el servicio público de la Formación para el Trabajo para el reposicionamiento salarial y social del trabajador particular o servidor Público, y se dictan otras disposiciones”	Archivado	Ministerio del Trabajo
043/2019S	Fomento empleo mujeres. “Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016 para introducir medidas afirmativas a favor del empleo y el emprendimiento de las mujeres jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad”	Archivado	Ministerio del Trabajo
071/2020S	Fuero cónyuge. “Por medio de la cual se establece el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado y se dictan otras disposiciones”	Archivado	Ministerio del Trabajo
164/2019C 308/2020S	Empleo regional “Por medio del cual se establece la vinculación laboral preferente de la mano de obra local en las regiones y municipios donde se extraen recursos naturales no renovables y se dictan otras disposiciones”	Archivado	Ministerio del Trabajo
167/2019S 480/2020C	Protección niñez indígena. “Ley para la prevención y protección de la niñez, incluyendo la niñez indígena, frente a la mendicidad, indigencia, trata de personas y trabajo forzado”	Archivado	Ministerio del Trabajo
224/2020S	“Por medio del cual se amplían de manera temporal y transitoria los efectos del decreto-ley 771 del 3 de junio de 2020 y se dictan otras disposiciones”	Archivado	Ministerio del Trabajo
331 - 20 C - ACUMULADO 334/2020 C	Talento humano en salud. “Por la cual se modifica la ley 1164 de 2007, ley 1438 de 2011, ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones, Ley Nieto-Gutiérrez”	Archivado	Ministerio del Trabajo
338/2020S	Pensión anticipada de vejez. “Por medio del cual se adiciona el Régimen de Pensión a la Vejez por Exposición a Alto Riesgo a que se refiere la Ley 860 de 2003 para trabajadoras y trabajadores operativos en la Unidad Nacional de Protección y se dictan otras disposiciones”	Archivado	Ministerio del Trabajo
351/2020S	“Por medio del cual se reconoce estabilidad contractual a las mujeres que se encuentren a 3 años o menos de cumplir el tiempo de servicio o la edad para obtener su pensión, y se encuentren vinculadas por contrato de prestación de servicios en entidades del estado”	Archivado	Ministerio del Trabajo
394/2021S	Indemnización Covid 19. “Por medio de la cual se establece las medidas de Indemnización a familiares (padres, hijos y/o cónyuges) del Personal de la Salud fallecido a causa de la Pandemia Covid 19”	Archivado	Ministerio del Trabajo
426/2020C	Régimen sancionatorio del transporte. “Por medio de la cual se expide el régimen sancionatorio del transporte en Colombia”	Archivado	Ministerio del Trabajo
446/2020 C Acumulado 003/2020 C –	Plataformas tecnológicas. “Por medio del cual se autoriza el uso de plataformas de internet para la	Archivado	Ministerio del Trabajo

N° Circular Fecha	Título	Estado	Entidad
Acumulado con el PL 174 DE 2020 CÁMARA	prestación del servicio público de transporte terrestre individual de pasajeros tipo taxi"		
472/2020C	Recursos FONPET. "Por medio del cual se reorientan recursos del orden nacional del Fonpet para disminuir la brecha pensional en Colombia"	Archivado	Ministerio del Trabajo
554/2021C	Reajuste de pensiones. "Por medio de la cual se establece el reajuste de las pensiones de acuerdo con el incremento del salario mínimo"	Archivado	Ministerio del Trabajo
278/2021C	Licencia de luto animal. "Por medio del cual se establece la licencia remunerada de dos días al trabajador por la muerte de su animal de compañía doméstico y se dictan otras disposiciones".	Archivado	Ministerio del Trabajo
189/2021C	Medios "Por medio de la cual se expide una regulación para la estabilidad económica y la operación de los medios de información en Colombia"	Archivado	Ministerio del Trabajo
254/2021C	Webcam "Por la cual se regula el contrato de los modelos a través del sistema webcam, se reglamenta la federación de comercio electrónico para adultos y se dictan otras disposiciones"	Archivado	Ministerio del Trabajo
258/2021C	Recuperación económica suroccidente "Proyecto de ley de salvamento, recuperación económica y social del suroccidente colombiano"	Archivado	Ministerio del Trabajo
053/2019S acumulado 103/2019S	por medio de la cual se incentiva el fomento y el desarrollo de la apicultura, conservación, la protección, investigación y el uso sostenible de las abejas y otros polinizadores y se dictan otras disposiciones"	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 130/2019C	Por la cual se establecen las condiciones de disposición final segura de los aceites lubricantes usados y de los aceites industriales usados en el territorio nacional y se prohíbe la combustión de los mismos o su reutilización parcial o total sin tratamiento de transformación. [disposición final de aceites usados]"	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 164/2019C 308/2020S	Por medio del cual se establece la vinculación laboral preferente de la mano de obra local en las regiones y municipios donde se extraen recursos naturales no renovables y se dictan otras disposiciones. [empleo local]"	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 167/2019S 480/2020C	Proyecto de ley para la prevención y protección de la niñez, incluyendo la niñez indígena, frente a la mendicidad, indigencia, trata de personas y trabajo forzado. [protección niñez indígena]"	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 169/2019C 225/2020S	Por medio del cual se crean oportunidades laborales a los jóvenes del país y se dictan otras disposiciones. [empleo para jóvenes	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 191/2019C 300/2020S	Por medio del cual se regula y se reglamenta el ejercicio de la medicina veterinaria, medicina veterinaria y zootecnia y de la zootecnia y el ejercicio de técnicos y tecnólogos de programas afines y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 221/2019S 388/2021C	Por medio de la cual se establecen lineamientos para el manejo integral del fuego y se dictan otras disposiciones en materia de prevención de incendios forestales	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 232/2019C	por medio del cual se reglamenta el modelo para la atención y seguimiento de adolescentes y jóvenes	Archivado por Tránsito de	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular Fecha	Título	Estado	Entidad
488/2021S	que estuvieron bajo custodia del Estado a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	
PL 248/2019S 624/2021C	por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 668 de 2001, se crea la beca pedro pascasio Martínez y se establece el procedimiento para efectuar la elección de los ganadores de las medallas "Luis Carlos galán de lucha contra la corrupción" y "pedro pascasio Martínez de ética Republicana"	Archivado por transito de legislatura Art. 190 ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 271/2019S	por medio de la cual se modifica el artículo 2° de la Ley 51 de 1986- Ingeniera ocupaciones Sena-	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 277/2019S	Por medio del cual se reforma la Ley 115 de 1994 en lo pertinente con educación inicial y se dictan otras disposiciones".	Retirado en Debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 005/2020S	Por el cual organiza el servicio público de la formación para el trabajo para el reposicionamiento salarial y social del trabajador particular o servidor público y se dictan otras disposiciones.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 010/2020S 425/2020C	Por medio de la cual se dictan disposiciones orientadas a garantizar el derecho fundamental a la Salud dentro del Sistema General de Seguridad Social de conformidad con la Ley 1751 de 2015 y la sostenibilidad del sistema de salud.	Archivado en Debate Comisiones VII Conjuntas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 041/2020S	Por la cual se crea el sello hecho en Colombia para promocionar el consumo de bienes colombianos	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 049/2020S	Por medio de la cual se dictan disposiciones para la profesionalización emprendimiento y protección de la industria musical.	Retirado por el Autor Art 155 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 093/2020C	Por medio de la cual se regula la eliminación progresiva de la pirotecnia sonora en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 118/2020C	Por medio de la cual se modifica la Ley 1780 de 2016 se promueven incentivos para la vinculación de jóvenes al sector productivo y se dictan otras disposiciones.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 123/2020S	Por medio del cual se reglamenta las licencias de conducción, se modifica parcialmente la Ley 769 de 2020 y se dictan otras disposiciones	Archivado en debate art. 157 ley 5/92	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 144/2020S	Por medio del cual se establece el fondo especial de financiamiento agrícola denominado (FEFA) para incentivar proyectos productivos en etapa de inicio que contribuyan a la generación de ingreso, reducción de la pobreza rural y fortalezcan la política de seguridad alimentaria en Colombia	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 195/2020C	Por la cual se reglamenta la protección y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y del ambiente en los territorios colectivos de las comunidades negras, afrocolombianas raizales y palenqueras y se dictan otras disposiciones.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 199/2020C Acumulado 03/20C, 174/20C 185/20C 242/20C	Por la cual se reglamentan las plataformas tecnológicas y se fijan los requisitos y condiciones que deben cumplir para la prestación del servicio público de transporte individual de pasajeros y se dictan otras disposiciones.	Archivado en debate Art. 157 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular Fecha	Título	Estado	Entidad
PL 202/2020C	Por medio del cual se adiciona el inciso primero del artículo 137 de la ley 30 de 1992 y se dictan otras disposiciones.	Retirado por el Autor Art 155 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 204/2020C	Por la cual se dictan normas para fortalecer la resocialización de los reclusos en Colombia y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 239/2020C Acumulado 375/2020C	Por medio del cual se adopta el concepto de campesino, se le reconoce sus derechos, se fomenta la formación de su labor y se dictan otras disposiciones. ACUMULADO Por medio de la cual se dictan normas sobre campesinidad agro rural en Colombia y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 309/2020C ACUMULADO 181/2020C	Por medio del cual se promueven entornos alimentarios saludables y se desincentiva el consumo de productos comestibles nocivos y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 315/2020S	por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se complementa la remuneración con un bono pensional en favor del aprendiz y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 331/2020C Acumulado 334/2020C	Por la cual se promueve el respeto a la dignidad del talento humano en salud y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 364/2020C Acumulado 300/2020C	Por medio del cual se promueve la siembra de arboles	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 384/2020C	Por la cual deroga la Ley 22 de 1984 y se expide la reglamentación del ejercicio de la biología y de sus profesiones afines, carreras técnicas y tecnológicas, se adopta el código de ética y se dictan otras disposiciones.	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 400/2020C	Por medio del cual se regula la modalidad a distancia, virtual y en línea de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano”	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 436/2020C	Por medio de la cual se modifica y adiciona el Decreto Legislativo 806 del 04 de junio del 2020	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 476/2020C	Por medio de la cual se expide una regulación para la estabilidad económica y la operación de los medios de información en Colombia	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
481/2020C 065/2019S	Por la cual se adoptan medidas para contribuir al bienestar del sector cafetero, se incentiva el consumo interno, se autoriza la creación del programa de donación quiero a los cafeteros. y se declara el café como bebida nacional	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 482/2020C	Por medio de la cual se dictan disposiciones para reglamentar el parto en casa	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 044/2021C	Por medio del cual se crea el fondo especial de financiamiento agrícola (Fefa) para incentivar proyectos productivos en etapa de inicio que contribuyan a la generación de ingreso de los	Archivado por Transito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular Fecha	Título	Estado	Entidad
	pequeños productores y fortalezcan la producción nacional		
174/2021C	Por medio del se fomenta la creación de empresas verdes y se dictan otras disposiciones	Archivado en Debate Artículo 157 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 288/2021C	Por medio de la cual se crean los Territorios Solidarios, el Circuito de la Economía Solidaria, y se dictan otras disposiciones. [Economía solidaria]”	Retirado por el Autor Art 155 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 289/2021C	Por medio de la cual se crea la Red Nacional de Investigación para la Planeación -RNIP, el convenio marco de cooperación y se dictan otras disposiciones. [Crea la Red Nacional de Investigación para la Planeación, RNIP]”	Retirado por el Autor Art 155 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 415/2021S	Por medio de la cual se impulsa el modelo de cooperativismo, se establecen mecanismos para fomentar la transformación de empresas en cooperativas y se dictan otras disposiciones. [Impulsa el cooperativismo]	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 429/2021S	Por medio del cual se crea el programa de empleo garantizado y se dictan otras disposiciones. [Programa de empleo garantizado] ”	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 434/2021S	Por medio del cual se crea el Plan Nacional de Salud Rural para el Buen Vivir y se dictan otras disposiciones”	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 541/2021C	Por medio del cual se establece el pago obligatorio de prácticas y pasantías universitarias en los organismos y entidades de la administración pública y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 557/2021C	Por medio del cual se determinan medidas para reducir la pobreza energética rural y promover la energía renovable por parte de las comunidades y las Mipymes.	Archivado por Tránsito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 562/2021C	Por medio de la cual se fomenta el desarrollo empresarial, el emprendimiento y la formación femenina	Archivado por Tránsito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 567/2021C	Por medio del cual se dictan disposiciones para incentivar la formalización empresarial, alivio de liquidez y acceso a compras publicas	Archivado por Tránsito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 575/2021C	“Por medio del cual se modifica la Ley 599 de 2000 y se crean medidas integrales para la prevención, respuesta y sanción de la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres, particularmente la violencia sexual. - Ley Cero Violencia Sexual-”	Archivado por Tránsito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 594/2021C 439/2021S	Solidaridad sostenible- reforma tributaria	Retirado por el autor art. 155 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 612/2021	Por medio de la cual se establecen disposiciones transitorias para fijar el régimen salarial de los empleados públicos, de los miembros del congreso nacional y de la fuerza pública y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
PL 614/2021C	Por medio del cual se incentiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se eliminan palabras no inclusivas; y se modifica la ley 1429 de 2010”	Archivado por Tránsito de legislatura Art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Anexo 6

PROYECTOS PENDIENTES DE SANCIÓN PRESIDENCIAL

Proyecto Ley N° Fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
041/2020C ACUMULADO 267/2020C 480/2021S	Cuidadores de personas en incapacidad. "Por medio del cual se establecen medidas efectivas y oportunas en materia de formación, atención en salud física y mental y, generación ingresos a los cuidadores familiares e informales de personas con discapacidad en situación de dependencia funcional y se dictan otras disposiciones"		X	Pendiente Sanción Presidencia	Ministerio del Trabajo
306/2020C 444/2021S	Caducidad acoso laboral "Por medio del cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006"		X	Pendiente Sanción Presidencia	Ministerio del Trabajo

Anexo 7 LEYES SANCIONADAS

Ley N° Fecha	Título	N° de proyecto de ley originario	Entidad
2191 del 6 de enero de 2022	"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"	071/2020C 489/2021S	Ministerio del Trabajo
2174 del 30 de diciembre de 2021	"Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial - Ley Isaac"	173/2020S 618/2021C	Ministerio del Trabajo
2158 del 8 de noviembre de 2021	"Por medio del cual se reconoce, impulsa y protege el viche/biche y sus derivados como bebidas ancestrales, artesanales, tradicionales y patrimonio colectivo de las comunidades negras afrocolombianas de la costa del pacífico colombiano y se dictan otras disposiciones"	198/2020C ACUMULADO 324/2020C 483/2021S	Ministerio del Trabajo
2148 del 24 de agosto de 2021	"Por medio del cual se modifica el decreto ley 1222 de 1986, el decreto ley 1421 de 1993, la ley 1551 de 2012, y se dictan otras disposiciones"	125/2019S 509/2021C	Ministerio del Trabajo
2132 del 4 de agosto de 2021	"Por medio del cual se establece el día nacional de la niñez y la adolescencia indígena colombiana y se dictan otras disposiciones"	202/2019C 250/2020S	Ministerio del Trabajo
2114 del 29 de julio 2021	"Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones"	129/2019C 229/2020S	Ministerio del Trabajo
Ley 2191 del 6 de enero de 2022	"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"	PL 071/2020C 489/2021S	Ministerio del Trabajo
Ley 2206 del 17 de mayo de 2022	"Por medio de la cual se incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio nacional"	PL 037/2020C 497/2021S	Ministerio del Trabajo
Ley 2208 del 17 de mayo de 2022	"Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- ley Johana Bahamón"	PL 543/2021C 206/2021S	Ministerio del Trabajo
Ley 2099 del 10 de julio de 2021	Transición Energética, reactivación económica y fortalecimiento de los servicios públicos"	PL 365/2020S 565/2021C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2040 del 27 de julio de 2021	Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones	PL 111/2018C 280/2019S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2113 del 29 de Julio de 2021	por medio de la cual se regula el funcionamiento de los consultorios jurídicos de las instituciones de educación superior"	PL 071/2019C 275/2019S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2115 del 29 de julio de 2021	Por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la Ley 82 de 1993 Modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones	PL 287/2020S 064/2019C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2117 del 29 de julio de 2021	Por medio del cual se modifican la ley 1429 de 2010, y la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores	PL 158/2019C 317/2020S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Ley N° Fecha	Título	N° de proyecto de ley originario	Entidad
	económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones. [medidas para promover la igualdad laboral de la mujer]"		
Ley 2119 del 30 de julio de 2021	Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes.	PL 089/2019C 316/2020S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2134 del 04 de agosto de 2021	Por medio de la cual se declara Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación la arquitectura tradicional del Pueblo Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se dictan otras disposiciones."	PL 256/2019C 252/2020S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2136 del 04 de agosto de 2021	por medio de la cual se establece la política integral migratoria del estado colombiano	PL 036/2019S acumulado 001/2019S 459/2020C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2138 del 04 de agosto de 2021	Por medio de la cual se modifica el artículo 98 de la ley 769 de 2002, se establecen medidas para la sustitución de vehículos de tracción animal en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones	PL 108/2019C 319/2020S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2142 del 10 de agosto de 2021	Por medio del cual institutos y centros de investigación reconocidos por Colciencias, estarán autorizados a obtener registro calificado de programas académicos de maestría y doctorado y se dictan otras disposiciones	PL 195/2020S 501/2020C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2144 del 10 de agosto de 2021	por medio de la cual se crea el sello de gastronomía local y se dictan otras disposiciones"	PL 031/2019S 500/2020C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2155 del 14 de septiembre de 2021	Por medio de la cual se expide la Ley de Inversión Social y se dictan otras disposiciones	PL 027/2021C 046/2021S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2158 del 8 de noviembre de 2021	Por medio del cual se reconoce, impulsa y protege el viche/biche y sus derivados como bebidas alcohólicas ancestrales artesanales, tradicionales y patrimonio colectivo de las comunidades negras de la costa pacífico colombiano	PL 324/2020C Acumulado 198/2020C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2159 del 12 de noviembre de 2021	Por la cual se Decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.	PL 096/2021S 158/2021C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2166 de 18 de diciembre de 2021.	"por medio de la cual se establecen los lineamientos para la formulación e implementación de la política pública de los miembros de las organizaciones de acción comunal, y se dictan otras disposiciones	PL 341/2020C Acumulado 474/20C 115/2020C 200/2021S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2173 del 30 de diciembre de 2021	Por medio de la cual se promueve la restauración a través de la siembra de árboles y creación de bosques en el territorio nacional, estimulando conciencia ambiental al ciudadano, responsabilidad civil, ambiental a las empresas y compromisos ambiental a los entes territoriales, se crean las áreas de vida y se establecen otras disposiciones.	PL 116/2020S 588/2021C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2184 del 6 de enero de 2022.	Por medio de la cual se dictan normas encaminadas a reconocer la transmisión de los saberes culturales, fomentar y promover la sostenibilidad de los oficios artísticos, de las industrias creativas y culturales y del patrimonio cultural en Colombia y se dictan otras disposiciones".	PL 466/2021S 387/2021C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Ley N° Fecha	Título	N° de proyecto de ley originario	Entidad
Ley 2193 del 6 de enero de 2022.	Por medio de la cual se crean mecanismos para el fomento y el desarrollo de la apicultura en Colombia y se dictan otras disposiciones	PL 431/2020C 496/2021S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 2199 del 8 de febrero de 2022	por medio de la cual se desarrolla el artículo 325 de la Constitución Política y se expide el Régimen Especial de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.	PL 152/2021S 213/2021C	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA