Trabajo

Bogotá D.C., Colombia, 9 de mayo de 2025

Al responder por favor citar este número de radicado

Honorable Senadora
NORMA HURTADO SÁNCHEZ
Email: comisión.septima@senado.gov.co;
norma.hurtado@senado.gov.co;
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Carrera 7 No. 8-68 Oficina 701
Edificio Nuevo del Congreso
Bogotá D.C.

ASUNTO: **Radicado No.** 05EE2025200000000027239-05EE2025100000000035671. Solicitud de Información–Medidas fortalecimiento productividad y estrategias para problemáticas estructurales del mercado laboral y mitigar la reducción de jornada máxima legal sobre el tejido económico y la rentabilidad empresarial.

Honorable senadora.

En atención a su oficio, de manera atenta nos permitimos dar respuesta a la información requerida en los siguientes términos:

Parte I. Mesas técnicas sobre productividad laboral y mercado laboral

En atención a la solicitud, la Dirección de Derechos Fundamentales ha revisado la memoria histórica de las sesiones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – CPCPSL del 2020-2021 y no se encuentran referencias del tema.

Por otro lado, se encuentra que se hizo alusión al tema de jornada laboral por parte de algunos integrantes de la CPCPSL en la sesión del 8 de febrero de 2023 de subcomisión de Reforma Laboral y en la subcomisión de Internacional del 24 de agosto de 2024 sobre Consulta Tripartita sobre las 28 memorias que debe

presentar Colombia en el año 2022 a la Organización Internacional del Trabajo - OIT. (Se anexan actas de las fechas mencionadas)

Parte II. Impacto de la reducción de la jornada laboral y medidas de mitigación

7. Detalle las acciones implementadas por el Ministerio del Trabajo en los últimos cuatro años para prevenir y mitigar los posibles impactos negativos de la reducción de la jornada máxima legal en la rentabilidad de las empresas y en la estabilidad del empleo formal.

Respuesta:

Desde el Ministerio del Trabajo se ha señalado claramente que esta reducción de la jornada laboral no implicará una disminución salarial para los empleados. Incluso se ha manifestado que los empleadores que deseen acogerse de forma anticipada a la reducción de la jornada máxima podrán hacerlo sin ningún perjuicio.

Es importante tener en cuenta que esta ley aplica únicamente a los trabajadores del sector privado, es decir, a aquellos que han suscrito contratos laborales con empresas privadas. No se aplica a los servidores públicos, a menos que trabajen en empresas del Estado y sus relaciones laborales se rijan por el Código Sustantivo del Trabajo. Tampoco afecta las jornadas laborales de los trabajadores con horarios especiales, como los menores de edad que trabajan con permiso del Ministerio del Trabajo. Esta reducción de la jornada laboral permitirá que Colombia se acerque a los estándares internacionales y a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, busca brinde a los trabajadores más tiempo libre y mejora en la productividad de las empresas.

Se insiste, la reducción gradual de la jornada laboral en Colombia es un cambio significativo que beneficiará a los trabajadores y mejorará la calidad de vida laboral. Sin embargo, es fundamental que tanto los empleadores como los empleados estén informados sobre las implicaciones y responsabilidades que conlleva esta medida. El Ministerio del Trabajo está dispuesto a brindar la asistencia necesaria para aclarar cualquier duda y garantizar el cumplimiento de la ley. Esta reducción de la jornada laboral en Colombia tiene diversos aspectos positivos que beneficiarán tanto a los trabajadores como a las empresas. En primer lugar, al tener más tiempo libre, los trabajadores podrán disfrutar de una

mejor conciliación entre su vida laboral y personal. Esto les permitirá dedicar más tiempo a actividades familiares, recreativas y de cuidado personal, lo que contribuirá a mejorar su bienestar y calidad de vida. Además, se busca un impacto positivo en la productividad laboral. Una jornada laboral más corta puede aumentar la eficiencia y la concentración de los trabajadores, lo que a su vez puede resultar en una mayor calidad del trabajo realizado. Al tener un tiempo de descanso adecuado, los empleados podrán recuperar energías y enfrentar sus labores diarias de manera más efectiva.

Adicionalmente, la reducción de la jornada laboral también puede fomentar la creación de empleo. Al distribuir las horas de trabajo de manera más equitativa, es posible que las empresas necesiten contratar más personal para cubrir las horas que antes eran realizadas por un menor número de empleados. Esto puede generar nuevas oportunidades de empleo y contribuir al crecimiento económico del país.

El Ministerio del Trabajo, cartera cabeza del sector trabajo ha implementado las siguientes acciones que para dar impulso a la generación de empleo y la estabilidad laboral. Entre éstas programas de incentivos económicos y apuestas en materia de productividad y competitividad laboral fundamentadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"* a saber:

Empleo para la vida. El Gobierno Nacional con la expedición de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 *"Por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"* y ante la situación de desempleo estructural que afecta especialmente a ciertos sectores económicos, reglamentó el artículo 79, mediante el Decreto 1736 de 2023 y desarrollado por medio de la Resolución 0533 de 2024, con la cual se promueve que los empresarios que creen nuevos empleos tengan los siguientes incentivos a la nómina:

- Vinculación de trabajadores adicionales que correspondan a jóvenes entre 18 y 28 años, el beneficiario recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al treinta por ciento (30%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente – SMLMV, por cada uno de estos trabajadores adicionales.
- Vinculación de trabajadoras adicionales que correspondan a mujeres mayores de 28 años que devenguen hasta tres (3) SMLMV, el beneficiario recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinte por ciento (20%) de un (1) SMLMV, por cada una de estas trabajadoras adicionales.
- Vinculación de trabajadores adicionales que correspondan a hombres mayores de 28 años que devenguen hasta tres (3) SMLMV, el beneficiario

recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al quince por ciento (15%) de un (1) SMLMV, por cada uno de estos trabajadores adicionales.
- Vinculación de personas con discapacidad (PCD), el beneficiario recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de un (1) SMLMV, por cada uno de estos trabajadores adicionales.
- Adicional a los porcentajes referidos anteriormente, el Gobierno nacional reconoce un 10% adicional al incentivo económico, si se cumplen dos requisitos: 1) No haber cotizado a pensión en un plazo de cuatro meses anteriores a la fecha de vinculación laboral ó 2) Que el trabajador hubiese sido beneficiario del Mecanismo de protección al Cesante MPC antes de la vinculación laboral; así los porcentajes a entregar serian 45% personas con discapacidad,40% jóvenes, Mujeres un 30% y Hombres un 20%.

Es así cómo, el programa Empleos para la Vida descrito anteriormente, es liderado por el Ministerio del Trabajo en la búsqueda de fomentar el empleo formal a través de incentivos económicos pagados directamente a empleadores/as y así eliminar barreras de acceso para poblaciones específicas. Este programa estará vigente hasta agosto de 2026.

Para el año 2024, la Dirección de Formalización y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, a través de la subdirección de formalización y protección al empleo, desarrollo e implementó el programa de generación y permanencia de nuevos Empleos, "Empleo para la Vida", cuyos resultados para esa anualidad son los siguientes, en términos de número de incentivos:

- Personas en condición de Discapacidad: 2.155
- Jóvenes entre 18 y 28 años: 552.105
- Mujeres mayores de 28 años: 225.144
- Hombres mayores de 28 años; 172.979
-

Obteniendo un resultado total de 952.383 incentivos entregados a corte del mes de diciembre del año 2024.

Transformación productiva, internacionalización y acción climática: Esta estrategia busca diversificar las actividades productivas aprovechando el capital natural y promoviendo el uso de energías limpias. Se enfoca en sectores intensivos en conocimiento e innovación, respetuosos de los derechos humanos y resilientes ante choques climáticos. El objetivo es propiciar una productividad

que favorezca el desarrollo sostenible y la competitividad, avanzando hacia una economía reindustrializada con nuevos sectores basados en el conocimiento.

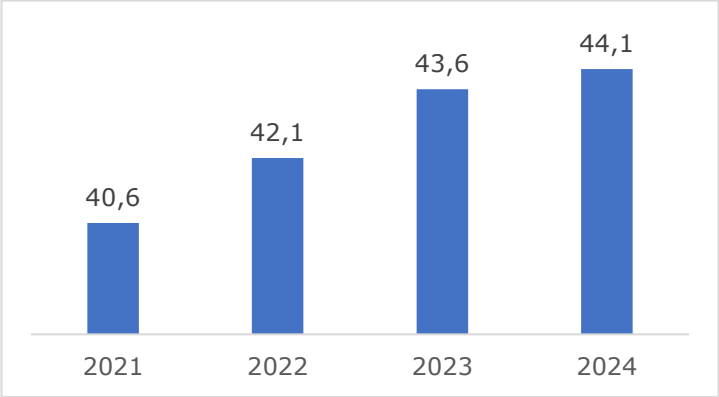
Reestructuración y desarrollo de sistemas de productividad, competitividad e innovación: La ley 2162 de 2021 *"Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones"* deroga el artículo 3 de la Ley 1286 de 2009, pero se establece por medio de la presente ley la articulación de políticas y acciones que potencien la capacidad productiva del país, fomentando la innovación y la competitividad en diversos sectores económicos.

Creación de Distritos Mineros Especiales para la Diversificación Productiva: Se establecen como instrumentos de planificación socioambiental para promover la asociatividad entre pequeños mineros, la industrialización de minerales estratégicos y el desarrollo de nuevas alternativas productivas. Estos distritos también buscan facilitar la reconversión laboral y garantizar la soberanía alimentaria en las regiones mineras.

La Política Laboral del Ministerio del Trabajo y en general del Gobierno Nacional ha promovido la generación de empleo en el país con resultados positivos en términos de la generación de empleo, que para el mes de enero de 2025 presentó un aumento de 878 mil ocupados más frente al mismo mes de 2024 y que al revisar la generación de empleo en lo que va del Gobierno del Cambio se han generado más de 1 millón 529 mil empleos (ver detalle en la respuesta a la pregunta No. 8 más adelante).

Adicionalmente, en los años recientes ha aumentado la formalidad del empleo pasando de 40,6% en el 2021 a 44,1% en el 2024, lo cual es parte efecto de las diferentes políticas públicas que ha implementado el ministerio y de las políticas económicas del Gobierno del Cambio. La mayor formalidad del empleo indudablemente hace que la estabilidad del empleo sea mejor para los colombianos brindando protección y bienestar a los trabajadores.

Gráfica 1 Proporción de Formalidad Total Nacional promedio anual 2021 a 2024.



Fuente: DANE-GEIH

Estos resultados junto con el aumento de la productividad laboral por hora muestran que la reducción de la jornada laboral no ha tenido incidencia negativa en la economía y el empleo.

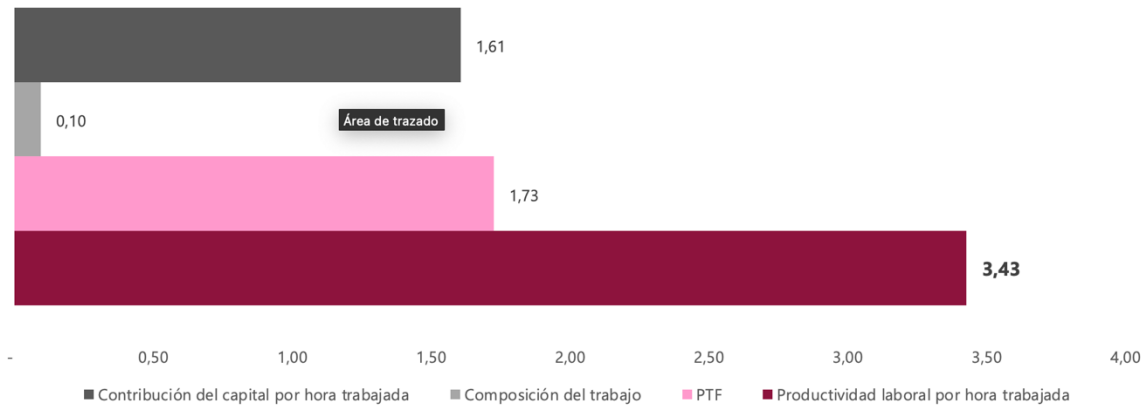
8. Indique si se han realizado estudios o evaluaciones sobre los efectos de la reducción de la jornada laboral en términos de productividad, costos laborales y generación de empleo. En caso afirmativo, remita copia de dichos documentos.

Respuesta:

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en el año 2024 la productividad laboral por hora trabajada fue de 3,43% que en comparación con el año 2023 (0,76%) aumentó sustancialmente en 2.67 p.p. Esto se debió a un crecimiento de los ingresos del país y a la reducción del número de horas trabajadas, la cual terminó en 42,1 (ver gráfica 1).

Gráfica 2. Productividad laboral por hora trabajada

$$\textit{Productividad laboral por hora} = \textit{PTF} + \text{contribución del capital por hora} + \textit{composición del trabajo}$$



Fuente: DANE, Cuentas Nacionales

(Pr) Cifras preliminares con información disponible a corte de III trimestre de 2024

En relación con las horas trabajadas, el cuadro 1 (a continuación) muestra la reducción progresiva del promedio de horas efectivas trabajadas a la semana entre 2021 y 2024 en la mayoría de los sectores económicos, en línea con la implementación de políticas de reducción de la jornada laboral. A nivel general, la jornada semanal pasó de 44,0 horas en 2021 a 42,1 en 2024. Sectores como la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca registraron una de las mayores reducciones, bajando de 41,3 a 38,8 horas. De manera similar, industrias manufactureras e intermediación financiera disminuyeron sus jornadas, alcanzando 42,2 y 40,2 horas en 2024, respectivamente. No obstante, sectores como minería y extracción, así como electricidad, gas y agua, se han mantenido relativamente estables, con jornadas superiores a las 44 horas. El transporte, almacenamiento y comunicaciones sigue siendo la actividad con mayor carga horaria, con 47,2 horas en 2024, a pesar de una ligera disminución. Estos datos reflejan como la reducción de la jornada laboral ha impactado de manera diferenciada en los distintos sectores, con una mayor adaptación en aquellos de servicios y manufactura, mientras que actividades intensivas en capital, como minería y energía, han mostrado menor variación.

Cuadro 1. Promedio de horas efectivas trabajadas a la semana, según actividad económica

	2021	2022	2023	2024
Total	44,0	43,4	42,8	42,1
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	41,3	39,7	39,9	38,8
Minería y extracción	45,4	43,7	44,2	44,4
Industrias manufactureras	44,0	44,1	43,2	42,2
Electricidad, gas y agua	47,8	46,7	46,2	45,6
Construcción	45,2	44,8	44,3	43,8
Comercio, hoteles y restaurantes	44,8	44,6	44,0	43,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	48,6	48,7	48,3	47,2
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	43,4	42,1	41,1	40,2
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	42,8	41,8	40,8	40,3

Fuente: DANE

De conformidad con la Ley 2101 de 2021, **se debe reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores,** tal como se cita en el cuadro 2.

Cuadro 2. Jornada máxima por horas según ley 2101 de 2021

	2021	2022	2023	2024
Semestre 1	-	48	48	47
Semestre 2	48	48	47	46

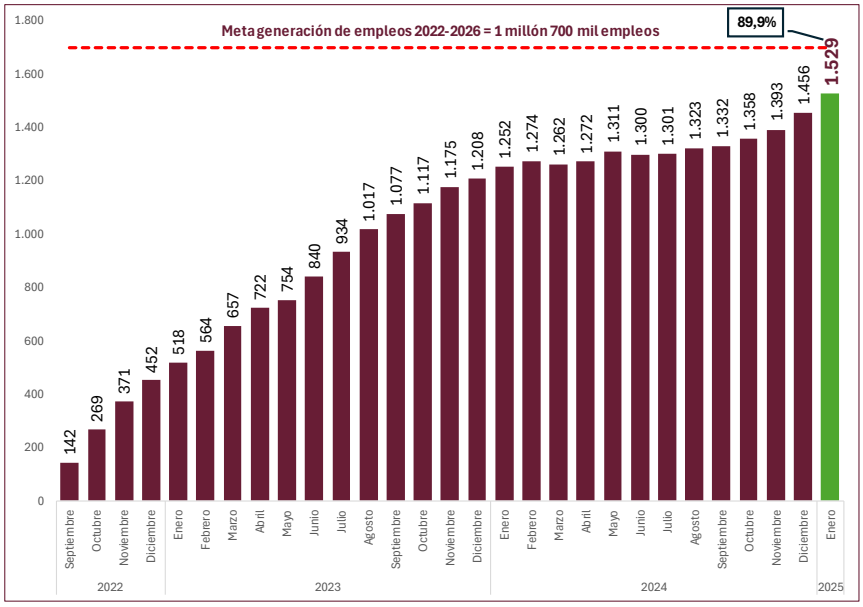
Basado en la ley 2101 de 2021

En conclusión, la reducción de las horas laborales semanales ha tenido un impacto positivo al mejorar el bienestar de los trabajadores. Además, esta medida no ha afectado la generación de ingresos del país, ni la productividad por hora trabajada.

En relación con la generación de empleos, en el "**Gobierno del Cambio**" se han generado 1 millón 529 mil empleos entre septiembre 2022 y enero 2025. Según el Plan Nacional de Desarrollo, la meta de generación de empleos para el período 2022-2026 es de 1,7 millones de empleos. Para enero de 2025, se ha alcanzado un 89,9% del objetivo, y existe una gran probabilidad de sobrepasar esta meta a agosto de 2026.

Gráfica 3. Avance de la meta de generación de empleos 2022-2026.

Enero de 2025 (miles de personas)



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Nota: Cálculo realizado a partir de la variación mensual acumulada de los promedios móviles anuales. Cálculos Mintrabajo-SAMPL

- **Generación de empleos por sectores económicos**

Durante el período comprendido entre septiembre de 2022 y enero de 2025, la generación de empleo en Colombia ha mostrado una distribución diferenciada por sectores económicos. Los sectores con mayor creación de empleo han sido alojamiento y servicios de comida (282 mil empleos), administración pública (224 mil empleos) e industria (221 mil empleos), reflejando el impacto de la recuperación del turismo, la estabilidad en el empleo público y el crecimiento de la actividad manufacturera. Otros sectores con un aporte significativo han sido

comercio y reparación de vehículos (167 mil empleos) y actividades artísticas y de servicios (164 mil empleos), lo que evidencia un dinamismo en los sectores de consumo y entretenimiento.

- **Jornadas laborales en la región (LA)**

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Colombia se encuentra entre los 15 países con las jornadas laborales más extensas a nivel mundial. En la lista, Pakistán ocupa el primer lugar con un promedio de 49,2 horas semanales, seguido por Sudán (49 horas), Emiratos Árabes Unidos (48,7 horas) y Jordania (48,4 horas). En América Latina, Colombia destaca con una jornada laboral promedio de 44,2 horas semanales, superando a México (43,7 horas) y Honduras (42,7 horas), lo que refleja una carga laboral considerablemente alta en comparación con otros países de la región.

Estos datos evidencian la importancia de revisar las condiciones laborales y buscar un equilibrio que garantice el bienestar de los trabajadores, ya que jornadas prolongadas pueden tener impactos negativos en la productividad, la salud mental y la calidad de vida de los empleados. En este contexto, la reducción progresiva de la jornada laboral en países como Colombia cobra relevancia como una medida para mejorar la calidad del empleo, fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal, y alinearse con estándares internacionales de trabajo decente.

III. Estrategias para el fortalecimiento de la productividad y competitividad laboral

9. Informe las apuestas específicas en materia de productividad y competitividad laboral establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, indicando su nivel actual de cumplimiento y los mecanismos de seguimiento implementados para su evaluación.

Respuesta:

El Ministerio del Trabajo, al tener como fortaleza la formulación de política pública, enfoca su labor en diseñar y coordinar estrategias que orienten la productividad y competitividad laboral en el marco del Plan Nacional de

Desarrollo. Esto se traduce en la definición de lineamientos normativos y en la estructuración de programas que articulen las necesidades del mercado laboral con la oferta formativa y productiva, por ejemplo, mediante el fortalecimiento del SENA, el impulso a la industrialización y la promoción de la economía popular, además de políticas de inclusión y equidad de género.

En cuanto al nivel actual de cumplimiento, el Ministerio ha avanzado en la implementación de estos lineamientos estratégicos; se observa un progreso en el desarrollo de instrumentos técnicos, plataformas de información (como CualifiCO para el seguimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones) y en la articulación interinstitucional. Sin embargo, el grado de avance varía según la apuesta estratégica y las particularidades regionales, siendo algunas iniciativas aún objeto de ajustes y fortalecimiento operativo.

Para la evaluación y seguimiento, el Ministerio utiliza mecanismos que incluyen la definición de indicadores de desempeño específicos, auditorías internas, reportes periódicos de avance y la coordinación con otras entidades del sector público. Estos mecanismos permiten monitorear de forma continua la ejecución de las políticas y programas, ajustar estrategias según la retroalimentación y garantizar que las medidas formuladas respondan de manera oportuna a las demandas del mercado laboral y contribuyan efectivamente a mejorar la productividad y competitividad del país.

Para el efecto la entidad implementa varios programas y acciones a través de sus proyectos de inversión, mencionamos los más relevantes:

- **Fortalecimiento de mecanismos para mejorar la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores Nacional:** el proyecto se vincula directamente con las apuestas de productividad y competitividad laboral establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, busca cerrar la brecha entre la oferta formativa y las demandas del sector productivo. Al fortalecer el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), se pretende garantizar que la formación, evaluación y certificación de competencias respondan a las necesidades reales del mercado laboral, facilitando el reconocimiento de destrezas y la adecuada articulación entre el sector educativo y el productivo. En este sentido, el proyecto contribuye a mejorar la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores, potenciando el desarrollo del talento humano y, a su vez, impulsando la productividad y competitividad laboral, a continuación, los resultados de la vigencia 2023:

Trabajo

Vigencia 2023

Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2023
Documentos de investigación	**347.340.070,00**	**333.942.879,01**	Documentos de investigación realizados	2
Caracterizar la oferta de capacitación para el trabajo (cajas de compensación, instituciones de formación para el trabajo, Sena) en el marco de una orientación alineada con la política de desarrollo productivo y con las necesidades del sector productivo	79.310.000,00	71.945.994,00		
Establecer y reglamentar las bases metodológicas para la evaluación y certificación de competencias laborales	108.530.070,00	107.214.554,00		
Identificar los actores y enlaces estratégicos potenciales para articular la oferta y demanda de competencias y cualificaciones relacionados con el sector productivo	71.500.000,00	67.258.081,01		
Participar en la construcción de instrumentos normativos que faciliten la movilidad laboral en términos de la transición escuela - trabajo	88.000.000,00	87.524.250,00		
Documentos de lineamientos técnicos	**229.080.236,00**	**192.837.036,00**	Documentos Avance de lineamiento técnicos realizados	1
Diseñar mecanismos que faciliten la inserción al mercado laboral a la población migrante	169.080.236,00	169.080.236,00		
Elaborar documentos de incidencia normativa en materia de migración laboral	60.000.000,00	23.756.800,00		
Servicio de apoyo para el fortalecimiento de la política de formación para el trabajo	**13.710.634.198,00**	**13.624.795.879,96**	Estrategias realizadas	2
Asistir técnicamente y capacitar a los diferentes prestadores del servicio de aprendizaje y demás actores para contribuir al mejoramiento de la calidad de la formación para el trabajo	59.898.442,00	64.204.955,00		
Diseñar las cualificaciones, en conjunto con las entidades competentes, las que estimulen el desarrollo y mejoren las competencias para la empleabilidad de las personas	118.607.386,00	77.732.211,00		
Diseñar mecanismos de evaluación y/o seguimiento de los efectos de la formación en los desempeños laborales	77.000.000,00	75.409.092,00		
Fortalecer mecanismos contundentes a propiciar alta productividad e innovación	150.000.000,00	149.944.765,99		
Implementar una estrategia que facilite la transición de los espacios de aprendizaje al mercado laboral a través de la ejecución de prácticas laborales (Estado Joven)	12.907.533.000,00	12.905.000.000,00		
Realizar acompañamiento a la implementación de la política de formación a través de prácticas laborales	397.595.370,00	352.504.855,97		
Servicio de apoyo para la población migrante laboral	**766.075.989,00**	**702.996.321,00**	Estrategias realizadas	2
Construir y publicar boletines de ocupaciones regionales y sectoriales	45.320.000,00	37.963.714,00		
Elaborar análisis periódicos de caracterización en materia de migración y movilidad laboral con los actores competentes para la producción de información confiable	88.550.000,00	66.476.667,00		
Integrar la oferta institucional dirigida a la población migrante a través de mecanismos de comunicación	179.690.000,00	179.690.000,00		
Propiciar mesas de trabajo con los actores competentes para la producción de información confiable	59.225.000,00	50.298.333,00		
Proponer estrategias de sensibilización, orientación y prevención contra la trata de personas	66.700.000,00	60.900.000,00		

Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2023
Realizar asistencia técnica en materia de movilidad laboral para la adecuada gestión migratoria laboral en las regiones de mayor experiencia migratoria del país	50.538.624,00	48.148.575,00		
Realizar la inserción de contenidos, soporte y mantenimiento a los aplicativos de caracterización de migración laboral	276.052.365,00	259.519.032,00		
Servicio de aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo	**514.328.353,00**	**495.901.799,97**	Acciones de aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo realizadas	2
Definir estrategias que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo	259.780.356,00	263.914.968,97		
Definir estándares de competencias laborales para los sectores de mayor relevancia para el país	66.836.700,00	57.227.334,00		
Diseñar y regular los lineamientos de formación en articulación con los actores competentes	98.571.000,00	89.428.400,00		
Realizar seguimiento a los lineamientos de política de formación en entornos laborales reales	89.140.297,00	85.331.097,00		
Total general	**15.567.458.846,00**	**15.350.473.915,94**		

Fuente: PIIP-DNP

Para la vigencia 2024 no obstante, las limitaciones presupuestales se adelantaron las acciones relacionadas a continuación:

Vigencia 2024

Producto Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2024
Servicio de apoyo para el fortalecimiento de la política de formación para el trabajo	**357.381.466**	**309.953.047**	Estrategias Realizadas	1
Desarrollar estrategias para la adopción de instrumentos con los actores y enlaces estratégicos	285.000.000	237.816.942		
Realizar acompañamiento a la implementación de la política de formación de prácticas laborales	72.381.466	72.136.105		
Servicio de aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo (Producto principal del proyecto)	**511.244.714**	**502.461.760**	Acciones de aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo realizadas	2
Diseñar instrumentos que faciliten la implementación de los lineamientos técnicos para el aseguramiento de la calidad y pertinencia en las competencias y cualificaciones del talento humano.	292.083.756	288.125.785		
Diseñar lineamientos técnicos para la articulación de competencias y cualificaciones del talento humano, con calidad y pertinencia	219.160.958	214.335.975		
Servicio de información para la política del talento humano	**350.527.000**	**333.460.333**	Reportes realizados	4
Desarrollar y adecuar soluciones informáticas para la recolección de información de política de talento humano	269.600.000	252.533.333		
Generar recomendaciones a partir de los reportes de información recolectada para fortalecer las estrategias de política de talento humano	80.927.000	80.927.000		
Total general	**1.219.153.180**	**1.145.875.140**		

Fuente: PIIP-DNP

- **Fortalecimiento de los mecanismos para el cierre de brechas en el acceso y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo. Nacional:** El proyecto de inversión se articula con la misionalidad del Ministerio del Trabajo al promover la inclusión y equidad de género en el mercado laboral, lo que es fundamental para mejorar la competitividad y productividad laboral establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo. Este proyecto se enmarca en la apuesta estratégica de fomentar la integración de las mujeres, eliminando barreras que impiden su acceso y permanencia en el mundo del trabajo, y contribuyendo a una fuerza laboral más diversa y competente.

  Desarrolla acciones de asistencia técnica en los diferentes espacios que buscan reducir las brechas laborales de género, la promoción de los derechos laborales de las mujeres, no solo en ámbitos de trabajo remunerado, sino en aquellos temas en donde se discute el Sistema Nacional de Cuidado, así como dar lineamientos frente a la transversalización del enfoque de derechos humanos y laborales de las mujeres. Igualmente, con la implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres, desarrollando acciones para fortalecer instrumentos para la prevención de violencias contra las mujeres en el mundo del trabajo, desarrollar estrategias para promover el cierre de brechas en el mundo laboral para las mujeres y fortalecer los lineamientos que promueven la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el mundo del trabajo, todo esto en el marco Política Publica de Genero.

Vigencia 2023

Producto Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2023
Documentos de lineamientos técnicos	**433.894.430,00**	**409.175.897,75**	Documentos de lineamientos técnicos realizados	1
Elaborar diagnósticos en materia de equidad laboral para las mujeres	210.137.890,00	185.419.357,82		
Elaborar estudios o investigaciones en materia de equidad laboral para las mujeres	77.233.520,00	77.233.520,00		
Generar lineamientos en materia de equidad laboral para las mujeres	146.523.020,00	146.523.019,93		
Servicio de asistencia técnica para la equidad laboral en materia de género	**887.468.177,00**	**856.351.185,20**	Empresas vinculadas Personas sensibilizadas	52 1,184
Implementar la estrategia equipares, en las empresas y organizaciones vinculadas	-	809.326.789,20		
Implementar las estrategias en materia de equidad laboral para las mujeres	847.468.177,00	-		
Monitorear las estrategias en materia de equidad laboral para las mujeres	40.000.000,00	47.024.396,00		
Servicio de divulgación para la aplicación del enfoque de género	**304.920.819,00**	**280.611.735,53**		315

Asistir y acompañar técnica y/o jurídicamente los espacios de incidencia para la inclusión del enfoque de género en el ámbito laboral	258.120.819,00	235.611.735,53	Personas sensibilizadas	
Diseñar la estrategia de comunicaciones para la promoción de los derechos laborales de las mujeres	20.000.000,00	19.000.000,00		
Implementar y monitorear la estrategia de comunicaciones para la divulgación de los contenidos creados, para promover los derechos laborales de las mujeres	26.800.000,00	26.000.000,00		
Total general	**1.626.283.426,00**	**1.546.138.818,48**		

Fuente: PIIP-DNP

En lo que corresponde a la vigencia 2024 se relacionan los resultados del proyecto de inversión al cierre de la vigencia:

Vigencia 2024

Producto Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2023
Documentos de lineamientos técnicos - para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	**207.200.125,00**	**114.780.944,50**	Documentos de lineamientos técnicos realizados	Se avanza en procesos de alianzas para la estructuración en la vigencia Se realizó reunión con el ICONTEC para revisar la herramienta metodológica de autodiagnóstico
Documento con la descripción de procesos, métodos y herramientas	153.600.063,00	90.666.433,00		
Plan de trabajo	53.600.062,00	24.114.511,50		
Servicio de asistencia técnica (Producto principal del proyecto) - para promover el cierre de brechas en el mundo del trabajo para las mujeres	**1.278.421.500,00**	**1.151.933.469,78**	Servicio de Asistencia Técnica	101
Formular estrategias para promover en cierre de brechas en el mundo laboral para las mujeres, en espacios de incidencia.	53.600.062,00	28.937.415,00		
Formular recomendaciones que adecuen los programas, proyectos y acciones para el empleo a las necesidades y particularidades de las mujeres	108.252.562,00	36.870.747,00		
Implementar estrategias de comunicaciones que promuevan la transformación cultural frente al cierre de brechas de las mujeres en el mundo del trabajo.	100.000.000,00	96.000.000,00		
Implementar estrategias de equidad laboral para las mujeres, en el ámbito rural, empresarial, PYMES, economía solidaria y popular.	1.016.568.876,00	990.125.307,78		
Total general	**1.485.621.625,00**	**1.266.714.414,28**		

Fuente: PIIP-DNP

Igualmente es importante mencionar que en concordancia con el programa presupuestal de generación y formalización del empleo, se ejecutan programas y proyectos de inversión directamente relacionados con las apuestas específicas en materia de productividad y competitividad laboral establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 2026, bajo el eje estratégico "Colombia, potencia mundial de la vida", dedica uno de sus pilares centrales a la Productividad y Competitividad, reconociendo que el crecimiento económico sostenible pasa por una fuerza laboral calificada, adaptable y protegida. A continuación, se describe cómo cada una de las políticas de la órbita del Ministerio del Trabajo se articula con este pilar del PND:

1. **Transformación productiva, internacionalización y acción climática**: Esta estrategia busca diversificar las actividades productivas aprovechando el capital natural y promoviendo el uso de energías limpias. Se enfoca en sectores intensivos en conocimiento e innovación, respetuosos de los derechos humanos y resilientes ante choques climáticos. El objetivo es propiciar una productividad que favorezca el desarrollo sostenible y la competitividad, avanzando hacia una economía reindustrializada con nuevos sectores basados en el conocimiento.

2. **Reestructuración y desarrollo de sistemas de productividad, competitividad e innovación:** La ley 2162 de 2021 "Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones" deroga el artículo 3 de la Ley 1286 de 2009, pero se establece por medio de la presente ley la articulación de políticas y acciones que potencien la capacidad productiva del país, fomentando la innovación y la competitividad en diversos sectores económicos.

3. **Creación de Distritos Mineros Especiales para la Diversificación Productiva:** Se establecen como instrumentos de planificación socioambiental para promover la asociatividad entre pequeños mineros, la industrialización de minerales estratégicos y el desarrollo de nuevas alternativas productivas. Estos distritos también buscan facilitar la reconversión laboral y garantizar la soberanía alimentaria en las regiones mineras.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde esta cartera ministerial se ha trabajado la transformación productiva, internacionalización y acción climática por medio de dos apuestas estratégicas, las cuales son: **i. la transición justa de la fuerza laboral** y **ii. la reconversión laboral**.

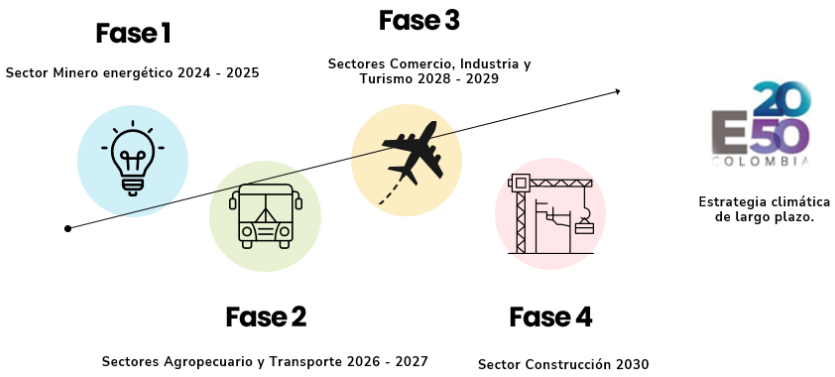
Sobre **i. la transición justa de la fuerza laboral** se han adelantado las siguientes acciones:

En seguimiento de los compromisos legales, El Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Comisión Intersectorial de Cambio Climático y las entidades competentes, estableció la estrategia y acciones de transición justa de la fuerza laboral en el tránsito del país hacia la carbono neutralidad.

En razón del objetivo general planteado en la Ley 2169 de 2021 art. 3 numeral 2 y art. 15 numeral 2, la estrategia fue formulada en seguimiento de unos Ejes de medida que actúan como agrupadores de objetivos específicos y líneas de acción a la luz de directrices y principios de Transición Justa, entendiendo así que, los objetivos específicos se conciben como metas puntuales que contribuirán a la realización de los ejes de medida y unas Líneas de acción concretas a desarrollar al interior del sector trabajo.

Fases de implementación

El horizonte de implementación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral va hasta el año 2030 alineándola con los objetivos de la E2050 y en razón de la capacidad institucional y de la complejidad y extensión territorial, la Estrategia se implementará en las siguientes fases en las que se priorizaron los sectores con base en el aporte al PIB Nacional y a la producción de GEI (Gases efecto invernadero).



Avances

Una vez generado el diagnóstico específico, durante la vigencia 2025 se llevará a cabo la formulación de la ruta de implementación de la Estrategia en el sector minero energético como el primero priorizado con las siguientes acciones que se encuentran en curso:

1. **Reactivación de la Mesa técnica de empleos verdes en articulación con DNP y OIT.**
    - Orientaciones y alianzas para generar la unidad de criterio institucional que permita la promoción y la generación de empleos verdes.

2. **Enverdecimiento del Servicio Público de Empleo.**
    - Transferencia del curso "Hacia una transición justa con empleos verdes en Colombia" a la plataforma de capacitación del SPE con acceso abierto y gratuito.
    - Diseño de una guía de enverdecimiento para el SPE.
    - Seguimiento a la Estrategia de enverdecimiento del SPE.

3. **Memorando de entendimiento Agencia Francesa de Desarrollo – Piloto Corredor de la Vida.**

    - Formulación del piloto de reconversión laboral en municipios priorizados de los departamentos de Cesar y La Guajira.
    - Formulación del Programa para el fortalecimiento de las políticas activas a nivel nacional para la generación de empleos en el marco de la Estrategia de Transición Justa de Fuerza laboral.

En lo relacionado con **ii. la reconversión laboral** el Ministerio en coordinación con el sector trabajo durante la vigencia 2024, desde las instituciones que componen el sector trabajo se viene desarrollando el diseño de una ruta tipo de reconversión laboral para implementarla en distintos sectores que demanden su ejecución.

Es una ruta que abarca la intervención por fases secuenciales con los empresarios, la institucionalidad del nivel nacional y territorial, y los trabajadores sujetos de la intervención, todo esto mediante un espacio tripartito que busca generar un acuerdo final de reconversión laboral en el marco de un Diálogo Social.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo adelantó la gestión técnica y jurídico-administrativa para el establecimiento de los instrumentos pertinentes para la adopción e incorporación de esta ruta tipo en las entidades que conforman el sector trabajo. Inició con la elaboración de una matriz de actividades por cada fase de intervención, en donde se establecieron unos roles o acciones puntuales por cada una de las dependencias del Ministerio del trabajo y de las entidades adscritas, con lo cual se comprometen a cumplir con los

objetivos de adaptación y reconversión laboral. Para lo anterior, se realizaron sendas sesiones de trabajo con cada dependencia y entidad para ir compilando la matriz de roles y compromisos.

Para final del 2024, se consolidó el instrumento técnico (Matriz de Compromisos) y se empezó a planear y coordinar la elaboración del instrumento jurídico y administrativo para dar el soporte legal a esta ruta tipo del sector trabajo.

Esta ruta tipo se basa en la intervención de las tres dimensiones que estructura un proceso de reconversión laboral:

- La dimensión empresarial, por la cual se acompaña al empresario para apoyarlo en la construcción de una estrategia de adaptación y reconversión laboral para sus trabajadores y responder a los nuevos retos productivos y laborales del entorno.

- La dimensión institucional entre lo nacional y lo territorial, por la cual se compromete al ecosistema de las entidades públicas y privadas que sirvan de instrumento de oferta y apoyo a los procesos de reconversión laboral en los territorios y sus sectores económicos.

- La dimensión del trabajador, quien será el sujeto de intervención y a quien se le aplicará las estrategias de adaptación y reconversión laboral basadas en procesos de formación, capacitación, certificación en habilidades nuevas para el mercado de trabajo o para el emprendimiento de unidades productivas o asociativas.

Todo lo anterior, activado en su fase inicial a través de unas mesas tripartitas, en el marco del diálogo social, para la construcción de un Acuerdo Final de Reconversión, que se proyecta implementar a partir del año 2025.

Finalmente, desde el Ministerio del Trabajo se está ajustando la Resolución que le da un piso formal a la ruta tipo y en la que se establecen los roles de cada dependencia del ministerio y la de sus entidades adscritas. Una vez se expedida la resolución, se implementará con los sectores que lo requieran.

4. Formulación de Política Pública en Materia Laboral

La formulación de políticas públicas laborales (diálogo social, formalización, protección de derechos) es el núcleo misional del Ministerio del Trabajo.

- Vínculo con el PND: En el PND se establece que la productividad no solo depende de inversión en tecnología, sino también de un entorno laboral estable y regulado. Por ello, el Plan contempla fortalecer el marco normativo laboral, promover el trabajo decente y formalizar empleos, con énfasis en la inspección y el control para garantizar derechos fundamentales

- Impacto en competitividad: La formalización laboral y el respeto por los derechos generan un clima de confianza que atrae inversión y facilita la planificación empresarial a largo plazo, mejorando la productividad sectorial.

5. Formulación de Políticas Públicas en Materia de Protección en la Vejez

La protección para la vejez (pensiones, ahorro voluntario, cobertura) garantiza que los trabajadores tengan seguridad social al final de su vida activa.

- Vínculo con el PND: El PND reconoce que un sistema de pensiones sólido y sostenible es esencial para la cohesión social y la estabilidad macroeconómica. Dentro de la estrategia de Productividad y Competitividad, se incluye la modernización del Sistema General de Pensiones para ampliar cobertura y viabilidad financiera, lo cual protege a los trabajadores sin desincentivar la formalización

- Impacto en competitividad: Un régimen pensional robusto reduce la informalidad (pues las empresas formales pueden ofrecer mejores beneficios), incrementa la confianza del trabajador en el sistema y disminuye la vulnerabilidad económica en la vejez, aspectos que contribuyen a un mercado laboral más estable y productivo.

En conjunto, estas políticas se entrelazan con el PND en la medida en que:

- Fortalecen el capital humano mediante formación, reconversión y garantías sociales.
- Impulsan la innovación y adopción de tecnologías verdes y de alto valor agregado.
- Mejoran el clima de inversión y reducen riesgos sociales y laborales, elevando la competitividad de las empresas colombianas en el ámbito global.

Trabajo

Relacionamos a continuación los resultados presentados en los programas y proyectos de inversión asociados a generación y formalización del empleo y Protección Social durante las vigencias 2023 y 2024:

VIGENCIA 2023

Proyecto/Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2023
DISEÑO IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR EN EL ÁMBITO NACIONAL	**432.598.000,00**	**249.607.900,02**		
Documentos de lineamientos técnicos	297.000.000,00	119.448.015,02	Documentos de lineamientos técnicos realizados	3
Documentos normativos	73.098.000,00	80.472.742,00	Documentos normativos realizados	3
Servicio de asistencia técnica para la generación y formalización del empleo	62.500.000,00	49.687.143,00	Personas asistidas técnicamente	500
FORTALECIMIENTO A LA POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN LABORAL, GENERACIÓN DE INGRESOS Y ECONOMÍA SOLIDARIA EN EL TERRITORIO NACIONAL NACIONAL	**2.628.300.000,00**	**2.130.187.135,00**		
Documentos de lineamientos técnicos	159.575.000,00	43.900.000,00	Documentos de lineamientos técnicos realizados	1
Documentos normativos	167.325.000,00	141.052.500,00	Documentos normativos realizados	5
Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente	658.950.000,00	613.798.128,00	Estrategias realizadas	4
Servicio de asistencia técnica para la generación y formalización del empleo	1.642.450.000,00	1.331.436.507,00	Personas asistidas técnicamente	14.493
FORTALECIMIENTO DE LAS POLITICAS DE EMPLEO Y DE FORMACION PARA EL TRABAJO NACIONAL	**22.883.509.782,00**	**21.344.099.661,07**		
Documentos de lineamientos técnicos	2.826.557,00	2.826.557,00	Documentos de lineamientos técnicos elaborados	1
Servicio de articulación con el sector productivo	971.881.905,00	368.478.091,00	Estrategias implementadas	0,4
Servicio de aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo	99.267.500,00	73.556.749,00	Centros que adoptan las herramientas para el aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo.	21
Servicio de asistencia técnica para el fortalecimiento de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo	990.558.269,00	950.226.814,00	Prestadores del Servicio Público de Empleo fortalecidos técnicamente	193
Servicio de certificación de competencias	4.940.271.770,00	4.392.152.913,61	Personas certificadas en competencias laborales	3.478

Proyecto/Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2023
Servicio de fomento para la oferta de formación para el trabajo	2.808.948.706,00	2.293.251.181,99	Beneficiarios de las iniciativas de formación para el trabajo en regiones priorizadas	720
Servicio de orientación laboral y ocupacional	733.342.921,00	222.003.343,00	Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que implementan servicios de orientación laboral y ocupacional	179
Servicios de información implementados	12.336.412.154,00	13.041.604.011,47	Sistemas de información implementados	2,88
FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA APOYAR EL DISEÑO Y MONITOREO DE LA POLÍTICA DE MERCADO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL NACIONAL	**2.030.000.000,00**	**1.433.052.520,46**		
Documentos de lineamientos técnicos	882.230.008,00	630.014.213,46	Documentos de lineamientos técnicos realizados	9
Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente	387.000.000,00	330.600.000,00	Estrategias realizadas	35
Servicio de asistencia técnica para la generación y formalización del empleo	27.401.667,00	12.808.431,00	Personas asistidas técnicamente	1.600
Servicio de información y monitoreo del mercado de trabajo	564.417.800,00	321.885.943,00	Reportes Realizados	13
Servicio de promoción y divulgación para generación y formalización del empleo	168.950.525,00	137.743.933,00	Acciones Realizadas	182
FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS QUE PROMUEVEN EL ACCESO A LOS SISTEMAS DE PROTECCION A LA VEJEZ NACIONAL	**824.000.000,00**	**784.046.568,00**		
Documentos normativos	492.914.478,00	426.818.059,00	Documentos normativos realizados	2
Servicio de información implementado	331.085.522,00	357.228.509,00	Sistemas de información implementados	1
FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE EN EL TERRITORIO NACIONAL	**1.995.218.611,00**	**1.580.730.851,00**		
Documentos de lineamientos técnicos	362.000.000,00	280.225.712,00	Documentos de lineamientos técnicos realizados	35
Servicio de apoyo al diseño e implementación de políticas de protección al cesante	430.834.000,00	367.244.902,00	Estrategias de protección al cesante realizadas	1
Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente	322.384.600,00	285.696.591,00	Estrategias realizadas	3
Servicio de asistencia técnica a entidades y direcciones territoriales en el marco del trabajo decente	880.000.011,00	647.563.646,00	Entidades o direcciones	100

Proyecto/Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2023
			territoriales asistidas técnicamente	
Total general	**30.793.626.393,00**	**27.521.724.635,55**		

Fuente: PIIP-DNP

Vigencia 2024

Proyecto/Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2024
FORTALECIMIENTO A LAS ESTRATEGIAS QUE PERMITAN EL ACCESO DE LA POBLACIÓN A LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN EL TERRITORIO NACIONAL. NACIONAL	**949.076.568,00**	**733.094.703,66**		
Documentos de lineamientos técnicos	187.327.673,00	100.852.956,66	Documentos de lineamientos técnicos realizados	2,00
Servicio de apoyo al diseño e implementación de políticas de protección al cesante	329.693.061,00	234.328.343,00	Estrategias de protección al cesante realizadas	1,00
Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente (Producto principal del proyecto)	432.055.834,00	397.913.404,00	Estrategias Realizadas	1,00
FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE FORMACION PARA EL TRABAJO NACIONAL	**31.217.528.950,00**	**21.716.382.778,19**		
Servicio de articulación con el sector productivo	780.728.531,00	490.924.809,02	Estrategias implementadas	0,40
Servicio de aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo	447.899.456,00	431.789.155,00	Centros que adoptan las herramientas para el aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo.	21,00
Servicio de asistencia técnica para el fortalecimiento de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo	677.041.805,00	406.225.083,00	Prestadores del Servicio Público de Empleo fortalecidos técnicamente	193,00
Servicio de certificación de competencias	2.179.598.948,00	2.121.594.840,00	Personas certificadas en competencias laborales	3.338,00
Servicio de fomento para la oferta de formación para el trabajo	3.136.315.343,00	1.462.207.875,21	Programas de formación para el trabajo implementados	22,00

Proyecto/Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2024
Servicio de orientación laboral y ocupacional	873.192.507,00	610.932.748,00	Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que implementan servicios de orientación laboral y ocupacional	179,00
Servicios de información implementados	23.122.752.360,00	16.192.708.267,96	Sistemas de información implementados	100%
FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE APROPIACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LAS HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO NACIONAL	**1.121.449.154,00**	**1.001.459.492,84**		
Documentos de investigación	697.672.610,00	689.339.593,82	Documentos de investigación realizados	12,00
Documentos de lineamientos técnicos	206.936.943,00	196.210.297,00	Documentos de lineamientos técnicos realizados	3,00
Servicio de información y monitoreo del mercado de trabajo (Producto principal del proyecto)	216.839.601,00	115.909.602,02	Reportes realizados	16,00
FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS QUE PROMUEVEN EL ACCESO A LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN A LA VEJEZ NACIONAL	**696.603.462,00**	**676.984.216,56**		
Documentos normativos	502.804.930,00	483.185.684,56	Documentos normativos realizados	1,16
Servicio de información implementado	193.798.532,00	193.798.532,00	Sistemas de información implementados	0,85%
FORTALECIMIENTO TÉCNICO DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR EN COLOMBIA NACIONAL	**484.120.697,00**	**435.350.981,00**		
Documentos de lineamientos técnicos (Producto principal del proyecto) - para el análisis de la información general del Sistema de Subsidio Familiar	241.022.619,00	226.452.511,00	Documentos de lineamientos técnicos realizados	100,00
Documentos de lineamientos técnicos (Producto principal del proyecto) - para el fortalecimiento del Sistema de Subsidio Familiar	243.098.078,00	208.898.470,00	Documentos de lineamientos técnicos realizados	1,00
MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES TERRITORIALES PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE NACIONAL	**642.059.724,00**	**606.780.324,17**		
Documentos de lineamientos técnicos	139.264.666,00	140.280.302,00	Documentos de lineamientos técnicos realizados	-
Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente	181.500.000,00	179.973.242,50	Estrategias realizadas	0,40
Servicio de asistencia técnica (Producto principal del proyecto) - a entidades y direcciones territoriales en el marco del trabajo decente	321.295.058,00	286.526.779,67	Asistencias técnicas realizadas	100,00

Proyecto/Producto/Actividad	Costo Vigente	Obligado Vigente	Indicador de Producto	Avance Meta 2024
MEJORAMIENTO DEL ACCESO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN EL TERRITORIO NACIONAL	**2.427.116.897,00**	**1.937.641.701,19**		
Documentos de lineamientos técnicos (Producto principal del proyecto) - para el estímulo de la formalización laboral y protección del empleo	789.513.335,00	693.137.434,72	Documentos de lineamientos técnicos realizados	5,00
Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente - para la formalización laboral y protección del empleo	1.637.603.562,00	1.244.504.266,47	Estrategias realizadas	2,00
Total general	**37.537.955.452,00**	**27.107.694.197,61**		

Fuente: PIIP-DNP

10. Detalle los programas diseñados y ejecutados por el Gobierno Nacional en los últimos cuatro años para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores con el fin de fortalecer la productividad del país.

El artículo 81 de la Ley 2294 de 2022, Ley del Plan Nacional de Desarrollo – "*Colombia, Potencia Mundial de la Vida (2022 – 2026)*", propende por el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones, con lo cual se impulsa un proceso institucional, de alcance nacional, que busca alinear las necesidades sociales y productivas del país con el recurso humano disponible, promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de la ciudadanía, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.

El instrumento que estructura y clasifica las cualificaciones es el Marco Nacional de Cualificaciones (en adelante MNC), y lo hace en ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes. Estos niveles, se pueden implementar en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación. El MNC es inclusivo, flexible y no abarcativo, siendo el Comité Ejecutivo del marco la instancia encargada de aprobar y publicar la matriz de descriptores de nivel, al igual que de aprobar las cualificaciones, entre otros elementos necesarios para su desarrollo.

Con la introducción del Sistema Nacional de Cualificaciones, se busca el cierre de brechas de capital humano, de pertinencia, calidad y cantidad, frente a las necesidades sociales y productivas del país. Este camino hacia las cualificaciones ya ha sido iniciado en varios de países, de acuerdo con sus particularidades y circunstancias, con impactos tendientes a contribuir positivamente en las oportunidades de empleo, la productividad laboral, la competitividad y sobre el bienestar de los trabajadores y sus familias. Es por ello por lo que la OIT, la UNESCO y la OCDE han respaldado y recomendado la aplicación de marcos de cualificación en el mundo.

Desde este punto, para el Ministerio del Trabajo, la Formación para el Trabajo proporcionada por el Subsistema de Formación para el Trabajo, es una vía de cualificación que prepara a las personas para desempeñar un oficio o labor concreto, diferente a la vía de la Educación Formal, que es académica, y a la del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (en adelante RAP) por el cual se reconocen los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida de manera no institucionalizada.

Así, el Ministerio del Trabajo ha reforzado sus esfuerzos para posicionar el Sistema Nacional de Cualificaciones y de sus vías de cualificación como una estrategia para responder, con calidad, oportunidad y pertinencia; a las necesidades y requerimientos de los diferentes sectores productivos.

Como vía de cualificación, el Subsistema de Formación para el Trabajo, se despliega como una gran oportunidad para que Colombia cuente con talento humano que aporte al tejido social y productivo, respondiendo a la creciente demanda de personal cualificado. Es así como actualmente, se han adelantado mesas de trabajo sobre el Diseño Curricular Basado en Cualificaciones con Instituciones de Educación Superior (IES) e Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), en todo el país, promoviendo la creación de programas de formación y acompañando a las instituciones interesadas, en el proceso de inscripción como oferente y la habilitación de estos programas. Se cuenta con más de 70 instituciones (entre IES e IETDH) inscritas en la plataforma del Ministerio, con cerca de 50 programas aprobados para iniciar su oferta y 3 programas de formación actualmente en ejecución. De igual forma, y como se comentó anteriormente, se realiza el acompañamiento a diferentes instituciones que se encuentran adelantando procesos de diseño

curricular, lo que aumenta considerablemente la oferta de programas SFT en diferentes áreas y niveles del MNC en el país.

Estos programas muestran los siguientes beneficios:

- Para los sectores productivos: Habilidades técnicas y prácticas de vanguardia a través de la capacitación técnica y vocacional empleando formación dual como estrategia.
- Para las instituciones oferentes (IES, IETDH y SENA): Capacitación práctica aplicable para uso práctico, exactamente lo que buscan los empleadores y los empleados. Modernización de los planes de estudio, cualificación de los docentes.
- Para los trabajadores: Perspectiva motivadora, a partir de un desarrollo continuo y de vanguardia de los trabajadores.
- Para las entidades gubernamentales: Propende por la planificación que realizan las instituciones oferentes respecto de los programas de formación adecuados, con el objetivo de reducir el desempleo y fomentar el desarrollo económico.

Desde el Marco Nacional de Cualificaciones, como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones, este se concibe como una oportunidad para afrontar entre otros aspectos, la desarticulación existente entre el sistema educativo y el mercado laboral, los problemas relacionados con el reconocimiento de los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida y la movilidad educativa. Así, se estructuran las cualificaciones, que son la base para el desarrollo de programas de formación, el reconocimiento de aprendizajes previos y, como se comentó, promover la articulación del sistema educativo colombiano. Es así que, el Ministerio del Trabajo cuenta actualmente con 79 catálogos de cualificaciones en áreas como Literatura y Artes Gráficas; Administración, finanzas y derecho; Construcción e Infraestructura; entre otras. Además, actualmente se están acompañando las instituciones que diseñan catálogos de cualificación en otras áreas como Cuidado; Agropecuario, Silvicultura, Pesca, Acuicultura y Veterinaria; Elaboración y Transformación de Alimentos; Fabricación, Transformación de Materiales, Instalación, Mantenimiento y Reparación; entre otras. Así mismo se proyecta el diseño de nuevas cualificaciones.

De igual forma, se han adelantado el desarrollo de diferentes manuales de trabajo, con el fin de que sean utilizados por las instituciones que diseñan las cualificaciones o programas relacionados. Así, la "Nota Técnica para el Diseño de Cualificaciones, la "Guía Técnica de Diseño basado en Cualificaciones", o las notas técnicas sobre la "Etapa A" y "Etapa B" en la construcción de cualificaciones, se conciben como instrumentos que aportan a las instituciones, y al país en general, en términos de cualificaciones y formación para el trabajo.

El Subsistema de Normalización de Competencias, como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones, se basa en el desempeño de funciones laborales de las personas en áreas ocupacionales cuyo fundamento es la Norma de Competencia. Así, el Ministerio del Trabajo ha aunado esfuerzos en el establecimiento de la normativa necesaria para establecer el papel de las Unidades de Normalización y del proceso de normalización de competencias. Es importante anotar que estos procesos, que se relacionan entre sí, afectan el diseño de las cualificaciones y por tanto, el diseño de los programas de formación del SFT. Por tanto, se requiere de un Modelo de Aseguramiento de la Calidad, del Sistema Nacional de Cualificaciones; modelo en el que se han adelantado diferentes acciones, como la propuesta de un Índice Sintético de Calidad de los programas de formación.

En cuanto al Reconocimiento de Aprendizajes Previos, la finalidad es reconocer los aprendizajes con calidad, pertinencia y oportunidad, posibilitando el acceso y la movilidad en las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones, el mejoramiento de la cualificación y su empleabilidad. En 2024, se desarrollaron las primeras pruebas relacionadas con la Evaluación y Certificación de Competencias, como una estrategia RAP, en diferentes sectores productivos del país. Así, se han adelantado acciones para la expedición de la reglamentación de las instituciones que será evaluadores RAP, y el desarrollo de un curso para personas evaluadoras RAP.

Finalmente, es importante llamar la atención al hecho de que todas las acciones anteriormente mencionadas, corresponden a los esfuerzos del Ministerio del Trabajo para lograr una mayor cualificación de las personas, con el fin último de mejorar su calidad de vida y, por ende, la productividad del país.

Cordialmente,

CAMILA BOHORQUEZ RUEDA
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Paula Catalina Hernández Ángel Ricardo Peña Carlos Alberto Vanegas Prieto Hugo Fernando Tascón G	Contratista SFPE Coordinador GIT SAMPL Contratista DMFT Técnico Administrativo OAP	
Revisado por:	Álvaro Aroca Luz Adriana Arboleda Ligia Yolima Carrero Gerson Castillo	 Subdirector SFPE	
Aprobado por:	Iván Daniel Jaramillo Jassir. Claudia Mónica Naranjo Londoño Judy Viviana Caldas Mera Daniel Mauricio Quiceno Arcila	 Asesor OAJ	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			