Cuestionario preguntas Contraloría

1. Articulación institucional sector trabajo

1. ¿Qué organismos, estrategias o mecanismos de articulación sectorial del sector trabajo se encuentran actualmente vigentes? Para cada uno, indique la fecha de formalización y el acto administrativo correspondiente.

Respuesta 1.1.

2. ¿En qué organismos, estrategias o mecanismos de articulación intersectorial participa el sector trabajo? Especifique, en cada caso, la fecha de formalización y el acto administrativo que los respalda.

Respuesta 1.2.

1.3. ¿Con qué estrategias o mecanismos de articulación con los entes territoriales cuenta actualmente el Ministerio del Trabajo? Describa brevemente su alcance y funcionamiento.

Respuesta 1.3.

La Red Nacional de Formalización Laboral articula y coordina acciones con diferentes actores públicos y privados buscando que los trabajadores conozcan la política de trabajo decente, comprendan en qué consiste la formalización laboral, gocen de los beneficios de la seguridad social y mejoren sus condiciones laborales y la calidad de vida de sus familias. La Red Nacional de Formalización Laboral orienta a la ciudadanía, empleadores, microempresarios, trabajadores y trabajadoras, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social integral por medio de jornadas de capacitación, sensibilización, brigadas móviles, campañas, acciones de difusión y otras actividades relacionadas.

Las actividades de la Red Nacional de Formalización Laboral se llevan a cabo en dos ámbitos, 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. De otra parte, se encuentran las jornadas de capacitación y sensibilización en temas relacionados con las ventajas de la formalización y beneficios de la seguridad social dirigida a población ocupada informal, microempresarios y empresarios de diferentes territorios a nivel nacional, orientación y acompañamiento a la afiliación de la seguridad social a las personas sensibilizadas.

En el nivel departamental de intervención y coordinación se precisa dos espacios exclusivos de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo. En estas instancias subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales y subcomité de gestión y desempeño del sector trabajo la RNFL contribuye con su accionar con las acciones de estrategias de difusión de los programas de formalización los cuales se plasman en los planes de diálogo social de la Subcomisión y plan de acción territorial del subcomité.

Adicionalmente, la RNFL coordina con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial, GATT, con el fin de asistir técnicamente a las autoridades territoriales en los mecanismos de formalización que puedan implementar de acuerdo con sus planes de desarrollo.

1.4. En relación con los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET), indique cuáles han sido formalizados mediante actos administrativos en sus respectivas regiones. Si lo considera pertinente, anexe la documentación correspondiente o proporcione enlaces que permitan consultarla.

Respuesta 1.4 (Responsable Subdirección Análisis y Monitoreo)

1.5. ¿Qué estudios relacionados con la informalidad laboral y temas afines, desarrollados por los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET) entre 2014 y 2024, son conocidos por el Ministerio del Trabajo? En caso de contar con documentación de respaldo, anéxela o incluya los enlaces correspondientes.

Respuesta 1.5 (Responsable Subdirección Análisis y Monitoreo)

2. Aspectos generales de la RNFL.

2.1. Relacione las ciudades y municipios a los que ha llegado la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) durante el periodo 2014 – 2024.

Respuesta 2.1.

En cumplimiento de los propósitos de la Red Nacional de Formalización Laboral adelanta sus acciones con enfoque territorial en el periodo informado 2014 a 2024 las ciudades y municipios intervenidos se relacional en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Distribución de intervenciones de la RNFL (Periodo 2014 a 2024)

Vigencia	Ciudades intervenidas RNFL
2014	Diseño y entrega de los productos de la consultora Econometría para formular la RNFL.
2015	**Ciudades intervenidas**: (Medellín, Bogotá, Cali, Pasto, Barranquilla, Cúcuta y Arauca).
2016	**Ciudades intervenidas:** Bogotá D.C., Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Cúcuta, Bucaramanga, Villavicencio, Santa Marta, Valledupar, Ibagué, Montería, Pereira, Manizales, Pasto, Neiva, Popayán, Armenia, Sincelejo, Riohacha, Tunja, Yopal, Florencia, Quibdó, Arauca, Mocoa, San Andrés, San José del Guaviare, Leticia, Inírida, Mitú y Puerto Carreño
2017	**Ciudades intervenidas:** Florencia, Santa Marta, Mocoa, San José del Guaviare **Municipios intervenidos:** Apartadó, San Pedro, Turbo, Belén de Los Andaquíes, Cartagena del Chairá, Curillo, El Paujil, La Montañita, San Vicente del Caguán, Solano, Solita, Caloto, Corinto, El Tambo, Santander de Quilichao, Agustín Codazzi, Condoto, Fonseca, Vistahermosa, Policarpa, San Andrés de Tumaco, Tibú, Chaparral, Planadas, Rioblanco, Buenaventura, Tame, Puerto Asís, Villagarzón y El Retorno.
2018	**Municipios intervenidos**: La Paz, Gachetá, Lloró, Tadó, Dibulla, Tolú Viejo, Dagua, Yotoco y Tame
2019	**Ciudades intervenidas:** Armenia, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Montería, San Andrés, Pereira, Riohacha, San José De Guaviare, Valledupar y Villavicencio. **Municipios intervenidos:** Bahía Solano, Belén de Bajirá, Carmen de Atrato, Chía, Chipaque, Cimitarra, Dibulla, María La Baja – Bolívar, Floridablanca, Fonseca, Girón, La Jagua de Ibirico, Litoral De San Juan, Maicao, Mitú, Mosquera, Palmira, Pasto, Apartadó, Rio Sucio, San Juan del Cesar, Sandoná y Zipaquirá.
2020	**Ciudades intervenidas:** Bogotá, Bucaramanga, Cartagena, Manizales, Medellín, Popayán, Puerto Carreño, Riohacha, San Andrés, San José del Guaviare, Sincelejo y Valledupar. **Municipios intervenidos:** Aguachica, Barbosa, Betulia, Chalán, El Playón, Girón, Guarandá, Inírida, Los Santos, Málaga, Mogotes, Ovejas, Piedecuesta, Rionegro, Sabaneta, Sampués, San Vicente de Chucurí y Tona
2021	**Ciudades intervenidas:** Barranquilla, Cartagena, Tunja, Manizales, Florencia,

	Popayán, Valledupar, Montería, Quibdó, Riohacha, Santa Marta, Villavicencio, Pasto, Armenia, Pereira, Bucaramanga, Sincelejo, Ibagué, Arauca, Mocoa, Neiva, Leticia y Mitú **Municipios intervenidos:** Angelópolis, Apartadó, Bello, Cáceres, Carepa, Chigorodó, Mutatá, Necoclí, Nechí, Rionegro, Tarazá, Turbo, Arenal, Morales, Simití, Chivatá, Duitama, Garagoa, Ráquira, Chinchiná, Victoria, Cartagena del Chairá, El Doncello, La Montañita, San José del Fragua, San Vicente del Caguán, Aguachica, Agustín Codazzi, Fusagasugá, Guachetá, Madrid, Soacha, Tenjo, Tocancipá, Dibulla, Ciénaga, Fundación, Toledo, Calarcá, Montenegro, Marsella, Capitanejo, Zapatoca, Chaparral, Fresno, Honda, Fortul, Tame, Maní, Puerto Asís y Providencia. Fuente informe Intervenciones RNFL 2021 Reporte PDET NO PDET
2022	**Ciudades intervenidas:** Arauca, Armenia, Barranquilla, Bogotá, D.C., Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Florencia, Inírida, Leticia, Manizales, Medellín, Mitú, Mocoa, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Quibdó, San Andrés, San José del Guaviare, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio y Yopal **Municipios intervenidos:** Achí, Aipe, Alpujarra, Amalfi, Andes, Apartadó, Arcabuco, Argelia, Ataco, Barbacoas, Barrancabermeja, Bello, Buenavista, Cáceres, Cajamarca, Calamar, Carepa, Cartagena del Chairá, Caucasia, Chaparral, Chipaque, Chiquinquirá, Convención, Cumaribo, Dabeiba, Duitama, El Bagre, El Banco, El Carmen de Bolívar, El Doncello, El Rosal, El Tambo, El Tarra, Envigado, Fresno, Fusagasugá, Granada, Guasca, Ipiales, Ituango, Jordán, La Calera, La Macarena, La Montañita, La Plata, La Primavera, La Vega, Magangué, Maicao, Monguí, Mosquera, Murindó, Ocaña, Orito, Palmira, Pamplona, Pueblo Rico, Puerto Berrío, Puerto Boyacá, Puerto Carreño, Puerto Nariño, Puerto Rico, Puerto Triunfo, Ricaurte, Rioblanco,Rionegro, Riosucio, Sahagún, San José del Fragua, San Luis, San Vicente de Chucurí, San Vicente del Caguán, Santa Rosa del Sur, Santafé de Antioquia, Saravena, Segovia, Soatá, Sogamoso, Tame, Tarazá, Tibú, Tierralta, Tocancipá, Toledo, Uribe, Urrao, Vista Hermosa, Yarumal y Yondó.
2023	**Ciudades intervenidas:** Arauca, Armenia, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Florencia, Inírida, Manizales, Medellín, Mitú, Mocoa, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Puerto Carreño, Quibdó, Riohacha, San Andrés, San José Del Guaviare, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio y Yopal. **Municipios intervenidos:** Albania, Amagá, Amalfi, Anorí, Barrancabermeja, Becerril, Belén, Bello, Buenaventura, Buga, Cajicá, Caldono, Carepa, Cartago, Caucasia, Chía, Chinchiná, Chiquinquirá, Chitagá, Ciudad Bolívar, Coromoro, Corrales, Dosquebradas, Duitama, El Bagre, El Carmen de Viboral, El Paso, Facatativá, Frontino, Fusagasugá, Gachancipá, Garagoa, Girardot, Girón, Gramalote, Guapi, Ipiales, Jamundí, La Celia, La Jagua de Ibirico, La Plata, Labranzagrande, Leticia, Madrid, Magangué, Malambo, Marinilla, Miraflores, Moniquirá, Mosquera, Nobsa, Otanche, Paipa, Pisba, Pitalito, Providencia, Pueblo Nuevo, Pueblo Rico, Puerto Asís, Puerto Boyacá, Puerto Gaitán, Quinchía, Rionegro, Sabana De Torres, Puerto Wilches, Sabanagrande, Sabanalarga, Sabaneta, Samacá, San Andrés De Tumaco, San Onofre, San Pedro, Santa Bárbara, Santa Rosa de Cabal, Santander De Quilichao, Saravena, Simijaca, Soacha, Sogamoso, Soledad, Soracá, Tasco, Timbiquí, Tocancipá, Tuta, Ubaté, Villa de Leyva, Villanueva, Villeta, Yarumal,Yondó, Zambrano y Zaragoza.
2024	**Ciudades intervenidas:** Arauca, Barrancabermeja, Barranquilla, Bogotá, D.C., Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Florencia, Ibagué, Inírida, Leticia, Medellín, Mocoa, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Quibdó, Riohacha, San Andrés, San José del Guaviare, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio y Yopal. **Municipios intervenidos:** Altos del Rosario, Amagá, Apartadó, Armenia (Quindío),

	Armenia (Antioquia), Bojayá, Briceño, Calarcá, Campamento, Cartagena de Indias, Caucasia, Chinchiná, Cimitarra, Cota, Dosquebradas, Duitama, Fonseca, Frontino, Garagoa, Girardot, Girardota, Guapi, Ipiales, Itagüí, Lérida, Maicao, Maní, Manizales, Marinilla, Miraflores, Moniquirá, Mosquera, Paipa, Piedecuesta, Providencia, Rionegro, San Calixto, San José de Uré, San Luis de Palenque, San Vicente del Caguán, Santa Fé de Antioquia, Santa Rosa, Santa Rosa del Sur, Soacha, Sogamoso, Soledad, Tamalameque, Tierralta, Turbo, Uribe y Villa de Leyva

Fuente: Subdirección de Formalización y Protección del Empleo - RNFL

2.2. En el marco del desarrollo de la RNFL, ¿qué barreras ha identificado el Ministerio del Trabajo que aún persisten para la afiliación a los distintos subsistemas de la seguridad social?

Respuesta 2.2.

En el marco de la intervención desarrollada por parte de la RNFL orientada a la ciudadanía, empleadores y trabajadores, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social de los trabajadores se han generado las siguientes barreras:

Barreras de Conocimiento

- Desconocimiento de obligaciones: Muchos empleadores, especialmente informales, no saben que deben pagar todos los componentes de la seguridad social.
- Errores en la liquidación por falta de capacitación en el uso de la planilla PILA o en el cálculo del Ingreso Base de Cotización (IBC).

Barreras estructurales

- Informalidad persistente: En sectores como el agro, el comercio y el trabajo doméstico, la informalidad sigue siendo la norma, lo que impide el pago de aportes.
- Tercerización y contratación por servicios: Aunque se han regulado, muchos empleadores usan estas figuras para evitar pagar seguridad social completa.

Barreras sociales y culturales

- Normalización de la evasión: En algunos sectores, no pagar seguridad social se considera "normal" o "inevitable".

Barreras Normativas y Tributarias

- Confusión sobre exoneraciones: Algunas empresas creen estar exentas del pago de ciertos aportes (como salud o parafiscales), pero no cumplen los requisitos legales.

Estas barreras se han identificado cuando la RNFL asiste al territorio a dictar las capacitaciones sobre la oferta institucional y en las tareas coordinadas con otras dependencias del ministerio de Trabajo.

2.3. Según la segunda versión de la estrategia de formalización de la OIT (FORLAC 2.0), "acabar con la 'trampa de la informalidad' implica generar empleos decentes y empresas sostenibles en la economía formal, impulsar la transición de las personas trabajadoras y las empresas hacia la formalidad, y prevenir la informalización del empleo y las empresas".

En este contexto, ¿la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) está alineada con estos objetivos? En caso afirmativo, ¿de qué manera contribuye a su cumplimiento?

Respuesta 2.3.,

De acuerdo con los objetivos de la RNFL, se han adelantado dos campos de acción con los objetivos propuestos en la OIT (FORLAC 2.0) el primer campo impulsando acciones de asesoría a la ciudadanía y encuentros formativos orientados la comprensión del derecho laboral básico, definición de contrato de trabajo, modalidades de contratación laboral, tipos de contrato de trabajo, definición de las prestaciones sociales (prima legal de servicios, auxilios, cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones y dotación de calzado y vestido de labor), beneficios de la formalización laboral (incentivos económicos y deducciones tributarias).

En el segundo campo de acción, la RNFL también cumple la función de promover políticas públicas orientadas a materializar el trabajo digno y decente. En este sentido, en el marco de proyecto "Soluciones Innovadoras para la Formalización en América Latina y el Caribe", la OIT ha brindado asistencia técnica al Ministerio del Trabajo, en particular a la Subdirección de Formalización y Protección al Empleo, para el diseño y formulación de una estrategia nacional de formalización laboral y empresarial. Esta estrategia se fundamenta en el diálogo social tripartito, toma como base el marco integrado de FORLAC 2.0 y sigue la metodología de Mesas Ejecutivas desarrollada por la OIT.

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

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

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

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

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

A partir de este punto, se desarrollaron 10 sesiones en las que se han discutido problemas, causas, causas subyacentes y soluciones prácticas, organizadas en torno a las áreas del marco integrado de FORLAC 2.0. Hasta la fecha, se han abordado todos los ejes: de Protección Social, Reconocimiento y Cumplimiento de Derechos, con énfasis en inspección, vigilancia y control (IVC) y desarrollo productivo, Empleo y Competencias, con la identificación de problemas y sus soluciones (Sesión XI). Se finalizó la etapa técnica con la sesión de abordaje de temas que han quedado pendientes como la presentación de la Dirección de cadenas agrícolas y pecuarias del MADR y el tema de acceso a crédito.

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

2.4. En relación con la gestión del conocimiento y el manejo documental de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL), indique los protocolos establecidos para la gestión documental (archivo) desde su creación. Describa también la información histórica que actualmente se encuentra disponible.

Respuesta 2.4.

La gestión del conocimiento y manejo documental de la Red Nacional de Formalización se realiza a través del registro de intervenciones territoriales, en el cual se documenta la base de datos de capacitación de la RNFL, para esta finalidad se cuenta con el procedimiento GPP-PD-09 Procedimiento de solicitud de capacitación de la RNFL. La base de datos de capacitación está conformada por tres componentes: I) Información del solicitante de la capacitación de la RNFL, II) Información de la implementación del encuentro de capacitación y, III) Soportes de la capacitación. La base de datos de capacitación es la

herramienta de gestión de conocimiento mediante la cual se consolidan los informes de seguimiento a las acciones de orientación, asistencia técnica e información del tejido empresarial en los departamentos. El procedimiento se actualizó en el mes de agosto de la vigencia 2024 y se implementa a partir de la vigencia octubre 2024.

Previo a la actualización del procedimiento de la solicitud de capacitación el equipo de la RNFL dispone de tableros de seguimiento a las intervenciones territoriales para las vigencias 2020, 2021, 2022 y 2024. Para las vigencias 2015 al 2020 se dispone de bases de datos de personas asistentes de sesiones de formación.

2.5. ¿Qué acciones ha adelantado el Ministerio del Trabajo frente a las denominadas "empresas fantasma" de afiliación a la seguridad social (por ejemplo, las conocidas como "afiliadoras de poste")? Para los periodos disponibles, indique el número de empresas identificadas, las sanciones impuestas y el número aproximado de trabajadores vinculados a dichas entidades. Si dispone de documentación o enlaces relevantes, por favor anéxelos.

Respuesta 2.5. (Responsable IVC)

2.6. ¿Qué limitaciones generales identifica el Ministerio del Trabajo que han dificultado una gestión más eficaz y eficiente de la RNFL durante el periodo 2014 – 2024? Señale los principales obstáculos que han impedido el cumplimiento pleno de sus objetivos.

Respuesta 2.6.

Durante el periodo 2014–2024, el Ministerio del Trabajo ha identificado diversas limitaciones estructurales, operativas y sociales que han dificultado una gestión eficaz de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL), impidiendo el cumplimiento pleno de sus objetivos. A continuación, se detallan los principales obstáculos:

Limitaciones sociales y culturales

- Normalización de la informalidad: En muchos sectores, especialmente en el comercio, el agro y el trabajo doméstico, la informalidad se percibe como una práctica aceptada o inevitable.
- Desconfianza en el sistema: La población trabajadora y algunos empleadores desconfían de los beneficios reales de la formalización, lo que reduce la disposición a vincularse al sistema.

Limitaciones territoriales:

- Diferencias entre tipos de actores privados: Las regiones y departamentos muestran desigualdad respecto a los tipos de agremiaciones, cámaras de comercio, académicos, que soporten una formalización empresarial y laboral.
- Planes de desarrollo y políticas de empleo: No todos los departamentos cuentan con políticas de empleo y formalización robustas, lo que limita el impacto de la RNFL.

Estas limitaciones han impedido que la RNFL cumpla plenamente con su propósito de garantizar trabajo decente, ampliar la cobertura en seguridad social y reducir la informalidad laboral.

3. Programas de formalización laboral y RNFL

3.1. ¿Cuáles han sido los principales programas o estrategias impulsadas por el Ministerio del Trabajo entre 2014 y 2024 con el objetivo de promover la formalización laboral?

Respuesta 3.1.

- 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. Corresponde a un programa social del Estado que otorgó a los beneficiaros 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. El valor del aporte monetario fue inicialmente del 40% de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) y posteriormente se incrementó a 50% en los términos contemplados en la Ley 2155 de 2021 - Ley de Inversión Social (Artículo 21).

- 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, (…)". 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.

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. Esta estrategia estuvo vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 2155 de 2021 - Ley de Inversión Social, mediante la cual se amplió el grupo de beneficios contemplados en la Estrategia Sacúdete.

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.

Programa Incentivo para la generación y permanencia de nuevos empleos "Empleos Para la Vida." Busca fomentar la creación de empleo formal mediante incentivos económicos y la eliminación de barreras de acceso para grupos poblacionales específicos. Este programa, que se encuentra vigente hasta agosto de 2026, ofrece apoyo a empleadores que vinculen nuevos trabajadores, especialmente jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.

3.2. ¿Qué mecanismos de coordinación ha establecido el Ministerio para articular dichos programas con la RNFL?

Respuesta 3.2.

El Ministerio del Trabajo, en el marco de su estrategia de fomento a la formalización laboral ha establecido como principal mecanismo de coordinación la articulación con la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL). A través de esta red, se ha logrado socializar los programas de fomento a la generación de nuevos empleos en todo el territorio colombiano, permitiendo que entidades territoriales, gremios, empresarios y demás actores estratégicos conozcan de primera mano los requisitos, beneficios y procedimientos para acceder a este incentivo estatal.

La RNFL ha funcionado como un canal efectivo para la divulgación y acompañamiento técnico del programa, facilitando su implementación en distintas regiones del país y promoviendo así la generación y permanencia de nuevos empleos formales bajo criterios de equidad e inclusión.

En articulación con aliados en los territorios ha permitido el diseño e implementación de operativos, campañas y planes específicos que combinan las capacidades de distintas dependencias del ministerio y de otras entidades entre las que se encuentran:

Ministerio de Trabajo:

- Direcciones territoriales.
- Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.
- Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.
- Dirección de Pensiones.
- Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral.

Entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje.
- Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

3.3. ¿Qué tipo de población ha sido priorizada en estos programas (informales, rurales, jóvenes, mujeres, trabajadores por cuenta propia, entre otros)?

Respuesta 3.3.

Programas de fomento a la generación de empleos por la vinculación laboral de:

- Jóvenes entre 18 a 28 años, mujeres mayores de 28 años, personas con discapacidad, hombres mayores de 28 años.

Beneficios tributarios a empleadores por la vinculación laboral de:

- Mujeres violencia comprobada, personas con discapacidad, adultos mayores y jóvenes para su primer empleo.

3.4. Anexe estadísticas desagregadas para sus beneficiarios (trabajadores y empresas) por año, región geográfica, sector económico y género de los siguientes programas:

- Plan de Formalización Laboral del Empleo Público
- Acuerdos de Formalización
- PAEF - Empleo para la Vida
- Beneficiarios de la Ley 1429 de 2010

Respuesta 3.4.

Empleo para la vida (enero – diciembre 2024)

Incentivos asignados por departamento y grupo de focalización						
Departamento	**Beneficiarios únicos**	**Incentivos asignados**	**Incentivos por personas con discapacidad**	**Incentivos por jóvenes**	**Incentivos por mujeres**	**Incentivos por hombres**
Amazonas	7	30	0	10	17	3
Antioquia	2.622	171.096	296	97.775	35.198	37.827
Arauca	26	188	2	130	31	25
Archipiélago De San Andrés, Providencia Y Santa Catalina	12	382	0	236	105	41
Atlántico	431	45.011	89	23.012	10.659	11.251
Bogotá, D.C.	3.957	432.012	1.177	278.328	89.369	63.138
Bolívar	270	14.742	18	7.633	3.590	3.501
Boyacá	175	4.530	14	2.614	975	927
Caldas	239	7.482	11	3.479	2.054	1.938
Caquetá	31	520	1	372	69	78
Casanare	71	659	8	252	229	170
Cauca	64	2.512	3	824	652	1.033
Cesar	90	1.621	4	908	349	360
Chocó	3	9	0	2	7	0
Córdoba	128	16.530	19	8.601	4.085	3.825
Cundinamarca	557	21.064	49	11.611	5.650	3.754
Guainía	2	0	0	0	0	0
Guaviare	6	36	0	18	17	1
Huila	132	4.728	16	2.754	1.134	824
La Guajira	21	961	3	669	157	132

Magdalena	112	3.492	14	1.568	738	1.172
Meta	180	4.218	8	1.899	1.159	1.152
Nariño	149	2.044	12	910	670	452
Norte De Santander	373	9.843	32	5.958	2.251	1.602
Putumayo	23	316	0	189	87	40
Quindío	157	12.683	13	8.186	2.623	1.861
Risaralda	289	25.960	84	14.358	5.576	5.942
Santander	564	56.785	112	26.418	19.182	11.073
Sucre	39	1.339	2	829	225	283
Tolima	238	8.474	23	4.923	2.022	1.506
Valle Del Cauca	1.068	103.112	145	47.639	36.262	19.066
Vaupés	1	0	0	0	0	0
Vichada	1	4	0	0	2	2
Total	**12.038**	**952.383**	**2.155**	**552.105**	**225.144**	**172.979**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2025) consultados en https://paef.ugpp.gov.co/empleos-para-la-vida/

Incentivos asignados por actividad económica y grupo de focalización						
Actividad económica	**Beneficiarios únicos**	**Incentivos asignados**	**Incentivos por personas con discapacidad**	**Incentivos por jóvenes**	**Incentivos por mujeres**	**Incentivos por hombres**
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	122	5.905	19	4.383	941	562
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	493	49.754	77	36.104	11.291	2.282
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	18	31	0	1	22	8
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1.105	377.351	901	202.971	110.820	62.659
Actividades financieras y de seguros	208	6.668	4	3.691	2.176	797
Actividades inmobiliarias	180	2.544	1	1.052	915	576
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.505	52.811	108	30.659	12.673	9.371
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	11	2.695	13	2.553	86	43
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	398	59.879	72	42.441	9.285	8.081
Alojamiento y servicios de comida	708	26.662	49	19.172	4.753	2.688
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	2.640	108.344	309	68.634	25.129	14.272
Construcción	979	45.899	96	16.665	6.596	22.542
Distribución de agua; evacuación y	64	5.326	19	3.294	967	1.046

tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental						
Educación	305	7.967	11	5.369	1.868	719
Explotación de minas y canteras	49	6.120	15	3.813	428	1.864
Industrias manufactureras	1.771	96.885	294	54.545	24.237	17.809
Información y comunicaciones	651	34.515	82	23.856	3.953	6.624
Otras actividades de servicios	189	4.882	28	1.957	1.998	899
Otras clasificaciones	36	50	0	12	35	3
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	22	943	0	633	123	187
Transporte y almacenamiento	563	56.884	54	30.239	6.731	19.860
No indica	21	268	3	61	117	87
Total	**12.038**	**952.383**	**2.155**	**552.105**	**225.144**	**172.979**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2025) consultados en https://paef.ugpp.gov.co/empleos-para-la-vida/

Programa de Apoyo al Empleo Formal (mayo 2020 – marzo 2021)

Beneficiarios únicos por departamento	
Departamento	**Beneficiarios únicos**
Amazonas	93
Antioquia	28.554
Arauca	326
Archipiélago De San Andrés, Providencia Y Santa Catalina	350
Atlántico	6.488
Bogotá, D.C.	48.264
Bolívar	3.814
Boyacá	2.374
Caldas	2.179
Caquetá	497
Casanare	834
Cauca	1.072
Cesar	1.360
Chocó	234
Córdoba	1.511
Cundinamarca	6.473
Guainía	19
Guaviare	70
Huila	1.986
La Guajira	439
Magdalena	1.461
Meta	2.175
Nariño	1.720

Norte De Santander	2.665
Putumayo	282
Quindío	1.458
Risaralda	3.302
Santander	6.313
Sucre	749
Tolima	2.212
Valle Del Cauca	13.697
Vaupés	8
Vichada	20
Total	**142.999**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2025) consultados en: https://paef.ugpp.gov.co/programa-de-apoyo-al-empleo-formal-paef/

Beneficiarios únicos por actividad económica	
Actividad económica	**Beneficiarios únicos**
Actividades artísticas, de entretenimiento Y recreación	1.447
Actividades de atención de la salud humana Y de asistencia social	6.155
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes Y servicios para uso propio	17
Actividades de organizaciones Y entidades extraterritoriales	7
Actividades de servicios administrativos Y de apoyo	6.431
Actividades financieras Y de seguros	2.260
Actividades inmobiliarias	4.244
Actividades profesionales, científicas Y técnicas	14.364
Administración pública Y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	157
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura Y pesca	3.403
Alojamiento Y servicios de comida	7.469
Comercio al por mayor Y al por menor; reparación de vehículos automotores Y motocicletas	39.118
Construcción	13.452
Distribución de agua; evacuación Y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos Y actividades de saneamiento ambiental	654
Educación	4.517
Explotación de minas Y canteras	837
Industrias manufactureras	22.253
Información Y comunicaciones	3.857
Otras	23
Otras actividades de servicios	5.051
Suministro de electricidad, gas, vapor Y aire acondicionado	142
Transporte Y almacenamiento	7.141
Total	**142.999**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2025) consultados en: https://paef.ugpp.gov.co/programa-de-apoyo-al-empleo-formal-paef/

Estrategia sacúdete (agosto – septiembre 2021)

Beneficiarios únicos por departamento	
Departamento	**Número de beneficiados**
Amazonas	4
Antioquia	1553
Arauca	18
Archipiélago De San Andrés, Providencia Y Santa Catalina	7
Atlántico	239
Bogotá, D.C.	2497
Bolívar	111
Boyacá	102
Caldas	90
Caquetá	17
Casanare	45
Cauca	43
Cesar	39
Chocó	4
Córdoba	53
Cundinamarca	306
Guainía	1
Huila	95
La Guajira	9
Magdalena	42
Meta	130
Nariño	84
Norte De Santander	147
Putumayo	7
Quindío	82
Risaralda	160
Santander	346
Sucre	20
Tolima	119
Valle Del Cauca	546
Vichada	2
Total	**6918**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2025) consultados en: https://paef.ugpp.gov.co/jovenes/

Beneficiarios únicos por actividad económica	
Actividad económica	**Número de beneficiados**
Actividades artísticas, de entretenimiento Y recreación	76
Actividades de atención de la salud humana Y de asistencia social	325

Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes Y servicios para uso propio	3
Actividades de servicios administrativos Y de apoyo	686
Actividades financieras Y de seguros	82
Actividades inmobiliarias	102
Actividades profesionales, científicas Y técnicas	785
Administración pública Y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	11
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura Y pesca	192
Alojamiento Y servicios de comida	348
Comercio al por mayor Y al por menor; reparación de vehículos automotores Y motocicletas	1477
Construcción	646
Distribución de agua; evacuación Y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos Y actividades de saneamiento ambiental	35
Educación	199
Explotación de minas Y canteras	36
Industrias manufactureras	1085
Información Y comunicaciones	423
Otras	2
Otras actividades de servicios	119
Suministro de electricidad, gas, vapor Y aire acondicionado	9
Transporte Y almacenamiento	277
Total	**6918**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (2025) consultados en: https://paef.ugpp.gov.co/jovenes/

3.5 Detalle los principales avances y obstáculos identificados en la articulación de la RNFL con iniciativas como el Plan de Formalización Laboral del Empleo Público, el Programa para Promover la Formalización Laboral impulsado por la OIT, los programas PAEF y "Empleo para la Vida" y los Acuerdos para la Formalización Laboral.

Respuesta 3.5.

En relación con los programas de generación de empleos, la RNFL, es un referente de asistencia técnica a los empleadores al brindar orientación e información relacionada con las condicionalidades, requisitos, procedimientos y cronogramas de postulaciones. En los encuentros de capacitación se promueve la vinculación formal de trabajadores y trabajadores, personas con discapacidad, jóvenes entre 18 a 28 años, mujeres mayores de 28 años y hombres mayores de 28 años.

La implementación del Incentivo a la creación de nuevos empleos establecido en la Ley 2155 de 2021, generó los siguientes resultados: 778.489 nuevos

empleos creados de los cuales 562.848 corresponden a jóvenes entre 18 y 28 años, 115.053 a mujeres mayores de 28 años y 100.588 hombres mayores de 28 años, así mismo logró beneficiar a 22.786 empleadores con un total de 652.923 millones de pesos en subsidios entregados entre septiembre de 2021 y abril de 2023 conforme con el boletín consolidado emitido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.

En relación con el programa empleos para la vida, incentivos para la creación de nuevos empleos y su permanencia decreto 0533 de 2024, se precisan las siguientes cifras: El programa ha beneficiado a 33.048 empresas y entregado 952.383 incentivos, conforme a condición de discapacidad 1.258, conforme a jóvenes 388.699, conforme a mujeres mayores de 28 años 179.936, y conforme a hombres mayores de 28 años 141.604

De otra parte, de acuerdo con el incentivo del 10% adicional en cumplimiento de la disposición de vincular personas cesantes o beneficiarias del mecanismo de protección al cesante, se beneficiaron del porcentaje adicional: conforme a condición de discapacidad 897, conforme a jóvenes 163.406, conforme a mujeres mayores de 28 años 45.208, conforme a hombres mayores de 28 años 31.375. El programa empleos para la vida entrego un total de $ 339.885 millones de pesos en subsidios entregados entre junio 2024 a diciembre 2024.

Entre 2022 y 2024, la RNFL ha alcanzado los siguientes resultados derivados de la articulación con los diferentes programas:

2022:

- Entre 01 julio a 31 de diciembre de 2022, el incentivo a la generación de nuevos empleos benefició a 104.809 mujeres, mayores de 28 años y 25.480 empleadores con subsidio aprobado.

2023:

- Distribución territorial de gestores por territorio y asignación de metas territoriales el número de personas capacitadas en la oferta del Min Trabajo Primer lugar región centro y Bogotá 631.981, segundo lugar Caribe con 622.777, en tercer la región del Eje Cafetero y Antioquia con 415.431, seguido por la región Centro Sur y Amazonía 325.843, seguido por región pacífico 121.229 y la región Llanos Orientales 93.368.
- 374 jornadas realizadas de capacitación, sensibilización y comunicación con la participación 2.211.140 ciudadanas y ciudadanos en cumplimiento de las metas trazadas por la Dirección de Empleo para la vigencia 2023.
- En la vigencia se realizó 417 evaluaciones de las jornadas de la Red Nacional de Formalización Laboral con una calificación de 4.6 sobre 5 de satisfacción por parte de los participantes.
- En 52 jornadas para divulgar el programa de empleo para la vida, empresas inscritas 2.661, 7.075 empleadores postulados, 74.044

nuevos empleos beneficiados y recursos aprobados para entregar en cumplimiento de requisitos $ 17.592.908.000.
- 334 diagnósticos participativos aplicados, la metodología adoptada por la Red Nacional de Formalización Laboral permite identificar necesidades de las poblaciones en territorio.

2024:
- Agenda territorial de los Gestores de la Red Nacional de Formalización Laboral de trabajo doméstico, vendedores informales y plazas de mercado con énfasis en los territorios con incidencia de alta desocupación.
- 18.486 participantes de encuentros de formalización laboral, la seguridad social y los programas de protección social.
- 326 intervenciones que abarcaron 31 departamentos y el distrito capital.
- Seis (6) jornadas en las plazas de mercado de orientación en programas sociales dirigido a la ciudadanía vinculada a los centros de abastecimiento y coordinado con las autoridades locales en los municipios de Medellín, Ibagué, Cali, Bogotá, Barranquilla y Pereira.
- Posicionamiento territorial del programa empleos para la vida, incentivo económico para la creación y permanencia de nuevos empleos en las ciudades capitales y municipios que promueve la formalización y estabilidad laboral de personas con discapacidad, jóvenes, mujeres mayores de 28 años y hombres mayores de 28 años.
- Estructuración de la territorialización de acuerdo con los departamentos con mayor índice de informalidad y desocupación y las ciudades con mayor número de empresas para la vigencia 2024 y priorización de acciones (economía popular, plazas de mercado, ruralidad y servicio doméstico).

OIT: Respecto a los avances basados en la metodología FORLAC 2.0 de la Organización Internacional del Trabajo, la respuesta a la pregunta 2.3 los evidencia.

A la fecha no se han presentado obstáculos en el proceso de formulación de la estrategia de formalización del sector agrícola, la cual debe ser aprobada por el despacho del ministro de Trabajo y aceptada por las partes que integran el grupo de trabajo, conformada por entidades nacionales, gremiales y sindicales.

3.6. ¿Qué herramientas o indicadores utiliza el Ministerio para evaluar la sostenibilidad de la formalización alcanzada a través de estos u otros programas?

La RNFL de acuerdo con sus competencias desarrollo estrategias territoriales priorizando los departamentos con mayores tasas de informalidad laboral, estas mediciones están a cargo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y

Prospectiva Laboral del Ministerio de Trabajo.

Con la información suministrada por la dependencia se alimenta los procesos de coordinación y gestión de la RNFL priorizando los departamentos con mayores tasas de informalidad, es importante considerar las capacidades de los departamentos y municipios que expresan desigualdades institucionales, empresariales y de tejido productivo.

Respuesta 3.6.

3.7. ¿Qué poblaciones han sido efectivamente focalizadas por los programas de formalización laboral implementados en el periodo 2014–2024?

Respuesta 3.7.

Población beneficiada por programa SACÚDETE

- Jóvenes entre 18 a 28 años

Población beneficiada Nuevo Empleo - ley 2155

- Jóvenes entre 18 a 28 años
- Mujeres mayores de 28 años
- Hombres mayores de 28 años

Población beneficiada Empleos para la vida

- Personas con discapacidad
- Jóvenes entre 18 a 28 años
- Mujeres mayores de 28 años
- Hombres mayores de 28 años

Beneficios tributarios a empleadores

- Deducción tributaria por contratación de mujeres víctimas de violencia comprobada,
- Deducción tributaria por contratación personas con discapacidad,
- Deducción tributaria por la contratación de adultos mayores, y
- Deducción tributaria por la contratación de jóvenes en su primer empleo.

3.8. ¿Existe alguna diferencia entre las poblaciones definidas como priorizadas en la formulación de los programas y aquellas que finalmente han sido atendidas o beneficiadas (población focalizada)?

Respuesta 3.8.

No se presentan diferencias entre las poblaciones atendidas por los programas, se ajustan a las poblaciones definidas en la normativa que esta y estuvo vigente.

3.9. ¿Qué criterios utiliza el Ministerio para realizar la focalización de los beneficiarios? (P. ej. ubicación geográfica, nivel de informalidad, sector económico, condición socioeconómica, entre otros)

Respuesta 3.9.

Para el programa Incentivo para la generación y permanencia de nuevos empleos, conocido como "Empleos para la Vida" se establecieron los siguientes parámetros de focalización:

El día 19 de mayo de 2023, el Gobierno nacional sancionó la Ley 2294 de 2023 "por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 ´Colombia Potencia Mundial de la Vida´", cuyo artículo 79, relativo al Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, y con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, amplió la posibilidad de entregar el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 a aquellos empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad, dando la posibilidad de extender su vigencia hasta agosto de 2026.

Según el artículo 79, el Gobierno Nacional debe la valorar la pertinencia de su continuidad, de acuerdo con los resultados de los estudios técnicos realizados por las entidades públicas sectoriales, pudiendo rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación.

De acuerdo con las cifras del mercado laboral reportadas por el Boletín Técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH para el trimestre abril-junio de 2023 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE –, la tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 15 y 28 años fue 46,3%, presentando un aumento de 1,6 p.p. comparado con igual periodo del 2022 (44,6%). Para los hombres esta tasa se ubicó en 54,6% y para las mujeres fue de 37,6%. Por su parte, la tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 17,1%, registrando una disminución de 1,3 p.p. frente al trimestre abril-junio 2022 (18,4%). Para las mujeres jóvenes esta tasa se ubicó en 21,1% disminución de 2,1 p.p. frente al trimestre abril-junio de 2022 (23,2%). La TD de los hombres jóvenes fue de 14,2%, con una diminución 0,7 p.p. con respecto al mismo periodo del año anterior (14,9%). La brecha por sexo en la tasa de desempleo durante este periodo fue de 6,9 puntos porcentuales.

Para las personas con discapacidad durante este mismo periodo la tasa de ocupación fue de 22,2%; durante este periodo se observa una brecha de 35,5 puntos porcentuales con relación a la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad (57,7%). La tasa de desempleo fue de 11,7% durante el

trimestre abril-junio de 2023, presentando una disminución de 0,4 puntos porcentuales con especto al trimestre abril-junio de 2022 (12,1%). Durante el trimestre analizado (abril-junio de 2023), las personas con discapacidad registraron una tasa de inactividad del 74,8%, con una brecha de 39,1 puntos porcentuales frente a la registrada en la población sin discapacidad (35,7%).

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la Unidad del Servicio Público de Empleo cuenta con un Sistema de Información denominado – SISE- el cual es enriquecido con información de los propios empleadores, y sirve para adelantar la gestión de las vacantes que publican los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo, con el fin de facilitar a los empleadores la búsqueda e identificación de los perfiles que buscan para proveer dichas vacantes, de allí se pueden tomar datos para soportar la necesidad de implementar beneficios económicos dirigidos a los empleadores, como el Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales contemplado en el artículo 79 de la Ley 2294 de 2023.

De acuerdo con el Boletín del SISE del mes de junio de 2023, donde se analiza el comportamiento de la demanda laboral sobre distintas dimensiones: sector, ocupación, educación, experiencia y salarios, los sectores con mayor representación e incidencia en la variación negativa de la demanda laboral con respecto al mismo mes del año 2022 fueron: actividades de servicios administrativos y de apoyo e información y comunicaciones, los cuales han tenido los mayores porcentajes de disminución de sus ofertas de empleo en relación con el mismo mes en 2022, esta variación fue de 13,5 %, y 34,7 % respectivamente.

En cuanto a grupos poblacionales, cinco grupos representan el 74,7 % de la demanda laboral. En primer lugar, se encuentran las ofertas de empleo para trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, las cuales tuvieron un peso del 20,7 % en el total, con una variación de -2,0 % en su demanda laboral entre junio de 2023 y junio de 2022 y 1,3 % en su participación, pasando de 19,4 % a 20,7 %. El segundo y tercer puesto en importancia lo ocupan los profesionales, científicos e intelectuales y el personal de apoyo administrativo, los cuales tuvieron una participación del 17,5 % y 17,4 % respectivamente, con una variación de -9,0 % y -12,9 % en su demanda laboral. Los técnicos y profesionales de nivel medio y oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados, ocupan los siguientes dos lugares entre las cinco ocupaciones de mayor participación en el total de ofertas de empleo registradas en junio de 2023, representando los dos un 19,1 % del total.

Si se revisa la demanda laboral por nivel educativo, las ofertas de empleo que son para personas con un nivel educativo bachillerato, grupo con el 27,7 % de la demanda en junio de 2023 y una variación del -21,4 % entre junio de 2023 y el mismo mes de 2022; seguido del nivel educativo universitario que concentra el 21,3 % del total y muestra una variación del -10,3%. Las ofertas

de empleo para personas con carreras técnicas presentaron una variación en su demanda laboral del -9,3 % entre junio de 2023 y 2022, con una participación en el total de 19,8 %. Para el mes de junio de 2023, los niveles con mayor demanda suman el 68,8 % del total de ofertas de empleo registradas: bachillerato (27,7 %), universitario (21,3 %) y técnica (19,8 %). Todas las categorías de niveles educativos presentaron contracción en su demanda laboral, a excepción de los niveles de maestría y doctorado que son los de menor representación en el total de la demanda laboral, 0,3 % y 0,1 % respectivamente.

Ahora bien, respecto de la demanda laboral por rangos salariales, dicho Boletín reporta que la mayoría de las categorías presentan variaciones negativas en su demanda laboral frente al mismo mes del año inmediatamente anterior, a excepción de aquellas que ofrecen menos de 800 mil COP, entre 1 y 1,5 millones de COP, 2 a 3 millones de COP, 6 a 8 millones de COP y 10 a 12 millones de COP. Los rangos que más concentran ofertas de empleo, con el 63,5 % del total, son: $1.000.001 - $1.500.000 con el 41,1 % de participación y un crecimiento en la demanda de 58,5 %; $1.500.001 - $2.000.000 que tuvo una participación de 11,3 % y una variación negativa de 5,2 % en su demanda laboral, y $2.000.001 - $3.000.000 con una participación del 11,2 % y una variación del 25,5 %. Las ofertas de empleo con salario a convenir, que se ubican entre las de mayor cantidad de ofertas de empleo, tuvieron una participación del 21,1 % y crecieron 14,7 % en su demanda. Respecto a las ofertas de empleo totales, la participación de aquellas que ofrecen entre 800 mil y 1 millón y entre 3 y 4 millones disminuyó en 24,2 % y 1,4 % respectivamente, pasando de representar el 33,0 % en junio de 2022 al 7,3 % en junio de 2023. Por su parte, aquellas ofertas menores a 800 mil, entre 1 y 3 millones, 4 y 8 millones y 10 y 15 millones de COP tuvieron un incremento en su participación para junio 2023 frente al mismo mes en 2022, siendo el más representativo el de 1 a 1,5 millones de COP con el 17,2 %.

3.10. ¿Qué mecanismos específicos ha implementado el Ministerio para promover la formalización en estas poblaciones focalizadas? (por ejemplo, asesoría técnica, acuerdos de formalización, incentivos económicos, simplificación de trámites, entre otros).

Respuesta 3.10.

Los mecanismos para promover la formalización laboral se han concentrado en encuentros de capacitación con empleadores en la ciudades y municipios, brindar información acerca de los requisitos, condicionalidades, criterios, cronograma, coberturas y finalidades de los programas de generación de empleo.

También se ejercen acciones de coordinación con los actores públicos y privados con el fin de alinear objetivos nacionales y locales que reconozcan a

las poblaciones priorizadas y las incluyan en sus estrategias de inclusión.

3.11. ¿Se han aplicado estrategias diferenciadas de formalización según el tipo de población (mujeres, jóvenes, trabajadores rurales, migrantes, personas con discapacidad, etc.)?

Respuesta 3.11.

Las estrategias diferencias de formalización se aplican de acuerdo con lo establecido en la normatividad que regula oferta institucional.

Programa Incentivo para la generación y permanencia de nuevos empleos "Empleos para la Vida".

- Artículo 79 del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida".
- Decreto 0533 de 29 de abril de 2024 que reglamenta el artículo 79 del PND ¨Colombia Potencia Mundial de la Vida¨.
- Resolución 2200 del 7 de junio de 2024 por medio de la cual se definen procesos y condiciones para el otorgamiento del incentivo.

Es un programa liderado por el ministerio del Trabajo que busca 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.

Los porcentajes que podrá recibir en caso de cumplir los requisitos son los siguientes:

- Por vincular a personas con discapacidad, podrá recibir un incentivo económico consistente en 35% sobre 1 SMMLV, es decir, $498.225 mensuales por cada trabajador/a adicional que sea una persona con discapacidad.
- Por vincular a jóvenes entre 18 y 28 años, podrá recibir un incentivo económico consistente en 30% sobre 1 SMMLV, es decir, $427.050 mensuales por cada trabajador/a adicional que sea una persona entre los 18 y 28 años.
- Por vincular a mujeres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV, podrá recibir un incentivo económico consistente en 20% sobre 1 SMMLV, es decir, $284.700 mensuales por cada trabajadora adicional.
- Por vincular a hombres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV, podrá recibir un incentivo económico consistente en 15% sobre 1 SMMLV, es decir, $213.525 mensuales por cada trabajador adicional.

Se reconocerá un porcentaje adicional del 10% cuando:

- Los/as trabajadores/as no hayan cotizado a salud y pensión en los últimos 4 meses o más, anteriores a la vinculación laboral mínima de 6 meses.
- Los/as trabajadores/as hayan sido beneficiarias del Mecanismo de Protección al Cesante, antes de la vinculación laboral de mínimo 6 meses.

El aumento de la nómina se compara con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA correspondiente a mayo de 2023.

- Deducciones tributarias por vincular grupos poblacionales.

Las deducciones tributarias buscan incentivar a los empleadores para que vinculen laboralmente a grupos poblacionales específicos, bajo un conjunto de requisitos y procedimientos específicos que se presentan a continuación.

- Primer empleo

Marco normativo: Ley 2010 de 2019 regulada por el artículo 88. Adiciónese el artículo 108-5 al estatuto tributario.

Las personas que deben presentar declaración de renta pueden deducir el 120% de los salarios pagados a empleados menores de 28 años, si es su primer empleo. Esta deducción se aplica en el año en que se contrata al empleado.

Requisitos:
- Ser contribuyente obligado a declarar el impuesto sobre la renta.
- Contratar a empleados menores de 28 años después de 2019.
- Que los empleos sean nuevos.
- Que sea el primer empleo de esos empleados.
- Obtener una certificación del Ministerio del Trabajo que confirme que es el primer empleo para esas personas menores de 28 años.

Formato de solicitud primer empleo
- Copia simple del documento de identidad jóvenes.
- Copia de la historia laboral de cada uno de los jóvenes
- El certificado laboral de cada uno de los jóvenes menores de 28 años.
- Razón social o nombre y apellido del empleador.
- Número del RUT del empleador.
- El teléfono y dirección del domicilio del empleador.
- El nombre y apellidos del empleado.
- El número del documento de identificación del empleado.
- El teléfono y dirección del domicilio del empleado.

- La fecha de suscripción del contrato de trabajo, y
- La fecha de inicio del contrato de trabajo.
- El RUT – del Contribuyente (empleador).

Los documentos se radican en la dirección territorial o en la página web a través de la ventana única de trámites. En 15 días hábiles, se expedirá el certificado. Con esto, el responsable de hacer la declaración de renta deberá hacer la deducción.

- Mujeres víctimas de violencia comprobada

Marco normativo: Artículo 23 de la ley 1257 de 2008.

Las personas que deben presentar declaración de renta pueden deducir el 200% de los salarios y prestaciones pagados a trabajadoras mujeres víctimas de violencia. Esta deducción se aplica en el año en que se contrata al empleado y puede ser beneficio por tres años consecutivos.

Requisitos

- Contrato de trabajo suscrito con la/s trabajadora/s dentro del periodo gravable.
- Copia de la constancia de violencia comprobada (sentencia ejecutoria por violencia familiar, sexual, económica o lesiones personales o acoso sexual, cuya víctima sea la mujer contratada
- Comprobante de los pagos efectuados por concepto de salario y prestaciones sociales.
- Certificación expedida por el operador de la Planilla Integrada de Liquidación de aportes, en la que consten las cotizaciones, aportes y bases.
- Copia de la Planilla Integrada de las liquidaciones de los Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces, relacionada con los pagos realizados desde la vinculación laboral que da lugar al beneficio.

Documentos que se deben aportar a la DIAN.

- Nombre o razón social y NIT del contribuyente contratante.
- Nombre e identificación y número de mujeres víctimas de violencia contratadas.
- Fecha de inicio de la relación laboral y término de la duración del contrato de cada una de las trabajadoras vinculadas.
- Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres.
- Cargo.
- Salario.
- Edad.

- Nivel educativo.

Se debe garantizar confidencialidad sobre situaciones de violencia que han afectado a las mujeres víctimas contratadas.

La deducción no se aceptará sobre pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales.

- Personas con discapacidad

Marco normativo: Ley 361 de 1997. Artículo 31 y decreto nacional 019 de 2012.

Las empresas que contraten trabajadores con discapacidad superior al 25% pueden deducir el 200% del salario de la renta, obtener una reducción del 50% en la cuota de aprendices, y recibir preferencia en licitaciones y contratos si al menos el 10% de sus empleados tienen discapacidad. También tienen prioridad para créditos o subvenciones estatales si estos fomentan el empleo para personas con discapacidad.

Requisitos:

- Contrato de trabajo suscrito dentro del periodo gravable.
- Copia del carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, donde especifique la discapacidad y el grado de limitación (Ley 361 de 1997 Art. 5)
- Comprobante de los pagos efectuados por concepto de salario y prestaciones sociales.
- Certificación expedida por el operador de la Planilla Integrada de Liquidación de aportes, en la que consten las cotizaciones, aportes y bases.
- Copia de la Planilla Integrada de las liquidaciones de los Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces, relacionada con los pagos realizados desde la vinculación laboral que da lugar al beneficio.

A considerar:

- La discapacidad de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha sea incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.
- Ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.
- Sin perjuicio de lo anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador con discapacidad incurra en

alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato.

Adicionalmente, existen los siguientes incentivos:

- Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad, 1% de procesos de licitaciones públicas y concurso de méritos (Decreto 392 de 2018).
- Certificación de discapacidad (resolución 1197 de 2024 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social).

- Adultos/as mayores

Marco normativo: Ley 2040 de 2020.

Los empleadores que presenten declaración de renta y contraten personas que no reciban pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido con la edad de pensión, pueden deducir el 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante los años en que trabajaron para el empleador.

Requisitos:

- Menos de 100 trabajadores, mínimo el 2.5% de la nómina deberá corresponder a los mayores adultos vinculados sin acceso a pensión.
- El empleador deberá vincular al adulto mayor por lo menos durante un año y con posterioridad al 27 de julio de 2020.
- Los/las empleadores/as son responsables de certificar ante el Ministerio del Trabajo el cumplimiento de los requisitos para acceder a esta deducción.

Novedades:

- Despido con justa causa.
- Renuncia del trabajador motivada por incumplimientos del empleador, el empleador perderá los beneficios tributarios obtenidos.

Adicionalmente, el empleador puede ser reconocido con el Sello Amigable Adulto Mayor, regulado por la resolución 3190 de 2022, mediante el cual debe certificar los siguientes requisitos ante el ministerio del Trabajo:

Se busca no solo reconocer los derechos laborales de los adultos mayores (60 años o más), sino también, integrar estratégicamente al sector empresarial con el fin de estimular la vinculación laboral de estas personas, a través de reconocimiento de buenas prácticas en las empresas.

Requisito: Contar con el 2.5% de sus empleados adultos mayores.

Beneficios:

- Deducción del 120% en el impuesto sobre la renta por la contratación de adultos mayores, mínimo durante un año.
- El sello será un factor de desempate en los procesos de licitación pública.

3.12. ¿Qué alianzas o articulaciones interinstitucionales se han desarrollado para garantizar la atención efectiva de estas poblaciones focalizadas para el periodo de análisis?

Respuesta 3.12.

En desarrollo de las acciones en los territorios para impulsar los programas de generación de empleos se establecen acciones conjuntas con Cámaras de Comercio, Secretarias y Gerencias de Desarrollo Económico departamentales, distritales y municipales; prestadores públicos y privados de empleo, cajas de compensación familiar, gremios empresariales y empresas en cada territorio para desarrollar encuentros, asesorías y orientaciones sean presenciales y/o virtuales.

Con la finalidad de promover los programas orientados a la ciudadanía la RNFL participa en jornadas de promoción, ferias de servicios sociales o del sector trabajo, brigadas móviles y reuniones para brindar información acerca de programas como prestación económica periódica y difusión del programa de subsidio al aporte en pensión PSAP orientado a la protección específicas de grupos de población vulnerable, acciones que se adelantan en cumplimiento de las actividades contempladas en el plan de acción de la dirección territorial.

3.13. Remitir estadísticas detalladas (por año, departamento y población atendida) sobre la focalización y atención de los programas de formalización laboral identificados previamente para el periodo analizado, especialmente en relación con:

- Plan de Formalización Laboral del Empleo Público
- Acuerdos de Formalización
- PAEF - Empleo para la Vida
- Beneficiarios de la Ley 1429 de 2010.

Respuesta 3.13.

Respecto a esta pregunta, por favor remitirse a la respuesta dada en el

numeral 3.4

4. Articulación interinstitucional RNFL

4.1. ¿Qué mecanismos de articulación interinstitucional a nivel de entidades nacionales ha establecido el Ministerio del Trabajo en el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL)? ¿Existen acuerdos o convenios firmados con estas entidades? Relacione las reglas de operación, describa su funcionamiento y exponga los principales resultados obtenidos. Si dispone de documentación de respaldo, anéxela.

Respuesta 4.1.

Las y los gestores de la RNFL coordinan encuentros, asesorías, orientaciones y reuniones con secretarias de desarrollo económico de departamentos, distritos y municipios, en estos escenarios se ha hecho énfasis en los programas de incentivos económicos cuyo grupo objetivo son empleadores. Los encuentros con los empleadores responden a la necesidad de contar con programas del gobierno nacional para respaldar sus acciones de fomento de la formalización y generación de empleo en las entidades territoriales.

Las reglas de operación indican que los aliados solicitan la capacitación a la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo por parte de la Red Nacional de Formalización Laboral indicando tema a abordar, población objetivo, lugar y hora de la intervención. En cumplimiento de la invitación se designa al gestor territorial en cumplimento del encuentro de capacitación, orientación y/o asesoría. De igual manera, el gestor elabora acta de reunión con evidencias de lista de asistencia, fotografías y diligencia la matriz de intervenciones territoriales.

De esta manera, se han alcanzado los siguientes resultados:

- 2022: En el período entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2022 se desarrollaron 373 actividades con el equipo de gestores de la Red Nacional de Formalización Laboral en todo el territorio nacional. A través de actividades de capacitación y/o sensibilización se logra impactar 709.734 personas.
  De las 373 actividades desarrolladas, se realizaron 262 actividades de capacitación con un alcance de 11.914 personas.

- 2023: En el periodo comprendido entre el mes de enero al mes de diciembre se desarrollaron 348 actividades. logrando impactar un total de 15.294 personas a través de actividades de capacitación y/o sensibilización.

Radio y televisión se desarrollaron veintiséis (26) actividades de difusión masiva a través de radio, televisión y redes sociales, logrando un impactar un total de 2.195.846 personas.
Durante el año 2023 se desarrollaron 374 actividades logrando un impacto total de 2.211.140 personas capacitadas y/o sensibilizadas.

- 2024: Plan de posicionamiento de las poblaciones intervenidas por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN.

  Desarrollo de la metodología FORLAC 2.0 en la que se coordinaron sesiones de formulación de la estrategia de formalización del sector agrícola con los ministerios de Agricultura y Desarrollo Rural, Salud y Protección Social, de Comercio, Industria y Turismo el SENA, Agencia de Desarrollo Rural, Corporación colombiana de investigación agropecuaria, Agencia Nacional de Tierras.

4.2. ¿Qué mecanismos de articulación interinstitucional ha definido el Ministerio del Trabajo con otras entidades nacionales, como gremios, instituciones académicas o sindicatos, en el marco de la RNFL? ¿Se han suscrito acuerdos o convenios con estas organizaciones? Indique sus reglas de operación, el funcionamiento y los resultados alcanzados. Anexe documentación si lo considera pertinente.

Respuesta 4.2.

Los mecanismos de articulación son los mismos que se enunciaron en el punto 4.1 con el fin de mantener la consistencia en la manera de presentar la oferta, conocer las inquietudes de los actores y generar escenarios concertados de acción.

Entre los resultados de esta coordinación se encuentran:

- Plan de intervención conjunta Grupo de Asistencia Técnica territorial (GATT)

- Articulación con las cámaras sectoriales de la ANDI, Fedemaderas, FENALCO, ACODRES, ASOCAÑA, ProPacífico, ANDESCO, FEDEMUNICIPIOS, CAMACOL, SAC, ASOPARTES, FEDEPANELA, para la promoción del programa "Empleos para la Vida".

4.3 ¿Qué mecanismos de articulación interinstitucional con entidades territoriales ha definido el Ministerio del Trabajo en el marco de la RNFL? ¿Se han formalizado mediante acuerdos o convenios? Detalle sus reglas de operación, el funcionamiento y los resultados obtenidos. Incluya información

adicional si es relevante.

Respuesta 4.3

Los mecanismos de articulación son los mismos que se enunciaron en el punto 4.1 con el fin de mantener la consistencia en la manera de presentar la oferta, conocer las inquietudes de los actores y generar escenarios concertados de acción.

Entre los resultados de esta coordinación se encuentran:

- Desarrollo metodológico e implementación de jornadas de apropiación de plazas de mercado con oferta pertinente para la seguridad social de acuerdo con la meta programada (CAVASA en Cali, Central Mayorista en Medellín, Plaza de Mercado la 21 en Ibagué, Plaza de mercado Mercasa en Pereira, Plaza de mercado del Quirigua en Bogotá y mercados de plaza en Barranquilla, Corabastos en Bogotá).

- Plan de intervención conjunta con los equipos de las Secretarias de Desarrollo Económico de Bogotá e Ibagué en la orientación de empleadores de beneficios económicos y tributarios de la formalización laboral.

- Agenda de capacitación con empleadores de las cajas de compensación familiar en los 32 departamentos. Con las cajas de compensación familiar de Boyacá, Casanare y Antioquia se implementó un plan de intervención municipal para promover programas de formalización laboral en los municipios de los departamentos.

- Con las cámaras de comercio de Bogotá, Cartagena, Pereira, Ibagué, Cali y Medellín se organizan encuentros con empresas para promover la formalidad laboral y la postulación a los beneficios por la creación y permanencia de nuevos empleos.

- Apoyo en la implementación del Plan Progresivo de Reactivación Productiva en los departamentos de Risaralda (Pereira, Dosquebradas y La Virginia) Tolima (Ibagué) y Boyacá (Tunja).

4.4. ¿Con qué actores o entidades territoriales ha resultado más efectiva la articulación y la difusión de la RNFL? Indique las razones o factores que han facilitado dicha efectividad.

Respuesta 4.4.

- Agencias públicas de empleo

- Cajas de compensación familiar
- Cámaras de Comercio (en algunos departamentos)
- SENA (en algunos departamentos)
- Direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo

Dentro de las razones que han facilitado el trabajo de la RNFL se encuentran:

- Coincidencia en los propósitos de cada actor, dirigidos a la formalización laboral.
- Conocimiento territorial de parte de cada actor.
- Coincidencia de programas y/o acciones.

4.5. ¿Qué dificultades ha enfrentado el Ministerio del Trabajo en la articulación con los actores mencionados para el desarrollo de la RNFL durante el periodo analizado? Describa los principales obstáculos identificados.

Respuesta 4.5.

- Resistencia de ciertos gremios y empleadores: En sectores con alta informalidad, ha habido reticencia a adoptar prácticas formales por temor al aumento de costos laborales o a sanciones retroactivas.
- Desigualdad en capacidades técnicas: Algunas regiones presentan limitaciones en infraestructura, personal capacitado y conectividad, lo que ha dificultado la implementación efectiva de la RNFL.

Respecto a las preguntas 4.1,4.2, 4.3, 4.4 y 4.5, la articulación y difusión de los programas de la RNFL tiene los siguientes grupos:

- Coordinación con cámaras de comercio y asociaciones gremiales para identificar necesidades específicas.
- Fomento de mesas de trabajo regionales con participación de empleadores y trabajadores, en el marco de las acciones desarrolladas por las direcciones territoriales.
- Dinamizar el tejido empresarial con los actores locales privados; cajas de compensación; secretarías de desarrollo económico; universidades.

La Red Nacional de Formalización, de acuerdo con sus competencias, desarrolla estrategias en el territorio colombiano priorizando los departamentos con mayores tasas de informalidad. En este sentido, se diseñan y ejecutan estrategias específicas para los departamentos con las tasas más altas de informalidad.

5. Aspectos operativos de la RNFL

5.1. ¿El Ministerio del Trabajo cuenta con manuales operativos, lineamientos técnicos o documentos de procesos que orienten el desarrollo e implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL)? En caso afirmativo, ¿cuándo fueron elaborados y cuál es su fecha de última actualización?

Respuesta 5.1.

El documento de proceso de gestión de políticas públicas "Procedimiento de Capacitación de la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL" con código GPP-PD-09 establece en sus objetivos: *"Establecer las actividades para llevar a cabo la capacitación que brindan los gestores de la Red Nacional de Formalización Laboral – RNFL".* Se aprobó el 26 de agosto de 2024 y no ha sido modificado.

El procedimiento de capacitación que brindan los gestores de la Red Nacional de Formalización Laboral inicia con la solicitud formal de la empresa, entidad, asociación, agremiación o ciudadanos en general, al Ministerio del Trabajo. Esta solicitud, será radicada a través de los canales físicos y virtuales definidos para la recepción de documentos o por correo electrónico y finaliza con la ejecución en territorio o mediante canales virtuales de las jornadas de capacitación.

Adicionalmente, existe una versión preliminar de manual operativo para la RNFL que debe ser aprobado por la subdirección de Formalización del Empleo y por la dirección de Protección y Formalización del Empleo, y Subsidio Familiar.

Se anexa el documento mencionado.

5.2. ¿Estos manuales se encuentran alineados con las disposiciones establecidas en el CONPES 3956 de 2019 y con el Plan Nacional de Trabajo de la RNFL?

Respuesta 5.2.

El objetivo del procedimiento capacitación se alinea completamente con el establecido en el CONPES 3956 de 2019 y con el alcance del plan nacional de trabajo de la RNFL allí establecido, toda vez que las capacitaciones están dirigidas a:

- Articular las políticas de formalización empresarial y laboral.
- Consolidar un servicio de capacitación y asistencia técnica para los empresarios y sectores informales.
- Avanzar en la comprensión e implementación gradual de la la formalización laboral y el acceso a la seguridad social.

La versión preliminar del manual operativo también responde a dichos propósitos:

1. Promover la formalización laboral: Facilitar la transición de empleos informales a formales, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales.
2. Fortalecer la colaboración interinstitucional: Coordinar acciones entre el sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil.
3. Monitorear y evaluar: Establecer mecanismos de seguimiento para medir el impacto de las acciones de formalización.

5.3 ¿Qué entidades o niveles (territoriales o sectoriales) hacen uso de estos manuales, y cómo se asegura su difusión e implementación efectiva?

Respuesta 5.3

Este procedimiento es de uso exclusivo del ministerio y una vez sea aprobado, servirá como guía para la relación entre el ministerio de Trabajo, sus dependencias y las entidades concernidas para lograr los objetivos de las políticas de formalización laboral.

5.4 ¿Existen protocolos o procedimientos estandarizados que orienten la actuación de actores locales (como direcciones territoriales del Ministerio, cámaras de comercio, entes territoriales, etc.) en el marco de la RNFL? Remitir copia de los manuales operativos, guías técnicas o protocolos disponibles actualmente para el funcionamiento de la RNFL. En caso de estar en proceso de actualización o construcción, compartir cronograma, versiones preliminares o términos de referencia del proceso.

Respuesta 5.4.

En la actualidad existe una versión preliminar de manual operativo para la RNFL que debe ser aprobado por la subdirección de Formalización del Empleo y por la dirección de Protección y Formalización del Empleo, y Subsidio Familiar.

Se anexa el documento mencionado.

5.5. ¿La RNFL cuenta actualmente con un esquema organizacional del equipo de trabajo a cargo? Si la respuesta es afirmativa, describa sus resultados y anexe la información con la documentación soporte.

Respuesta 5.5

El actual esquema de trabajo distribuye al equipo de la RNFL de la siguiente manera:

Gestor de la RNFL	Departamentos
Gestor 1	Casanare, Meta, Boyacá, Arauca
Gestor 2	Atlántico, Sucre, Magdalena, Córdoba
Gestor 3	Putumayo, Huila, Caquetá, Nariño
Gestor 4	Antioquia, Norte de Santander, Santander,
Gestor 5	La Guajira, San Andrés, Bolívar
Gestor 6	Boyacá, Bogotá, Cundinamarca,
Gestor 7	Quindío, Risaralda, Caldas, Tolima
Gestor 8	Valle del Cauca, Chocó, Cauca, Nariño,
Gestor 9	Guainía, Vichada, Vaupés, Guaviare Amazonas

En la versión preliminar del manual operativo se propone el siguiente esquema:

1. Coordinación nivel Nacional.
   Composición: Representantes del Ministerio de Trabajo, gremios empresariales, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.
   Funciones:
- Definir las políticas y estrategias nacionales de formalización laboral.
- Aprobar los planes de acción y asignación de recursos.
- Supervisar el cumplimiento de los objetivos de la RNFL.

2. Coordinadores Regionales.
   Composición: Designados por el Ministerio de Trabajo en cada región prioritaria. Son los mismos delegados que componen las subcomisiones departamentales que lideran las direcciones territoriales.
   Funciones:
- Implementar las estrategias nacionales adaptándolas a las necesidades regionales.

- Actuar como enlace entre el Comité Directivo Nacional y los equipos operativos locales.
- Monitorear y reportar avances en su región, en coordinación con los ORMET; cajas de compensación; academia; centros de pensamiento.

3. Equipos Operativos Locales.
   Composición: Integrados por los gestores territoriales, técnicos especializados en formalización laboral y representantes locales.
   Funciones:
- Ejecutar actividades en terreno como capacitaciones, sensibilización y asesorías.
- Identificar barreras locales para la formalización y proponer soluciones.
- Apoyar en la recopilación de datos y elaboración de reportes.

4. Unidad de Monitoreo y Evaluación.
   Composición:
- Equipo técnico encargado de gestionar la plataforma de seguimiento y análisis de datos.
   Funciones:
- Diseñar indicadores clave para medir el desempeño de la RNFL.
- Realizar auditorías y evaluaciones periódicas.
- Proporcionar recomendaciones basadas en evidencia para la mejora continua.

5. Actores de Apoyo.
- Sector privado: Empresas y gremios empresariales que promueven prácticas de formalización en sus cadenas de valor.
- Organizaciones de la sociedad civil: Actúan como veedores y promueven la participación de trabajadores en las iniciativas.
- Gobiernos locales: Facilitan la implementación de estrategias en su territorio, garantizando recursos logísticos y normativos.

5.6 ¿La Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) cuenta con una propuesta metodológica o módulos temáticos definidos para socializar sus productos y contenidos? En caso afirmativo, describa los principales resultados obtenidos durante el periodo 2014–2025 y anexe la documentación de soporte correspondiente.

Respuesta 5.6

La Red Nacional de Formalización Laboral desarrolla acciones de capacitación orientados a la actualización de los gestores relacionados con los marcos de regulación de los programas para la generación de empleos, deducciones tributarias y programas del sector trabajo.

- Empleos para la vida
- Beneficios de la formalización laboral – Derecho laboral básico
- Beneficios tributarios
- BEPS Beneficios económicos periódicos

5.7 ¿La RNFL cuenta con un plan de comunicaciones? Si la respuesta es afirmativa, relacione los canales de comunicación utilizados para promover los beneficios de la formalización laboral, así como los resultados alcanzados en el periodo analizado. Incluya la información soporte pertinente.

La Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) cuenta con una estrategia de comunicación en articulación con el equipo de comunicaciones del Ministerio del Trabajo, orientada a visibilizar los beneficios de la formalización laboral e incentivar la participación en programas como Empleos para la Vida.

Canales de comunicación utilizados:

Redes sociales institucionales:

a. Publicación de piezas gráficas e informativas sobre los incentivos económicos, incluyendo datos como porcentajes de apoyo, poblaciones beneficiarias y requisitos de postulación.
b. Difusión de videos testimoniales y entrevistas a empleadores y trabajadores beneficiados.

Medios radiales y podcasts:

c. Producción de cuñas radiales, contenidos sonoros y podcast durante las visitas territoriales, orientados a llegar a públicos en zonas rurales.

Cobertura de jornadas territoriales:

d. Recolección de insumos (fotografías, descripciones y datos) para la creación de copys y contenidos que se publican en canales institucionales.

Alcances en el periodo analizado: Durante el periodo analizado, se fortaleció la presencia del programa en medios digitales y tradicionales, logrando mayor visibilidad de las jornadas territoriales y de la oferta de incentivos. Aunque no se cuenta con métricas específicas de impacto, se destaca la producción y difusión constante de contenidos en distintos formatos (gráfico, audiovisual y sonoro) como parte del despliegue territorial de la Red.

Información soporte disponible:

- Registros de publicaciones realizadas.
- Archivos de cuñas radiales y podcasts.
- Material gráfico producido en el marco de visitas a territorio.

5.8 Relacione las acciones adelantadas por el Ministerio del Trabajo para la simplificación normativa en materia de formalización laboral durante el periodo 2014–2025.

Respuesta 5.8

A continuación, nos permitimos relacionar las acciones más relevantes adelantadas entre los años 2014 y 2025, dirigidas a la simplificación normativa y a la promoción de la formalización laboral, conforme a los principios de trabajo digno y decente:

1. Decreto 2106 de 2019: Esta norma estableció medidas estructurales para la simplificación y racionalización de trámites en la administración pública. El Ministerio del Trabajo, en concordancia con el pacto estructural por el emprendimiento, la formalización y la productividad, adoptó mecanismos para eliminar barreras normativas y promover la eficiencia en los trámites asociados a la contratación y afiliación laboral, fomentando entornos más accesibles para la formalización de relaciones laborales.

- **Artículo 22**: **Estandarización de trámites pensionales**. Ordena la unificación de procedimientos, requisitos y plazos para el reconocimiento de pensiones, facilitando el acceso a la seguridad social para los trabajadores.
- **Artículo 23**: **Estandarización de trámites sobre cesantías**. Simplifica el proceso de reconocimiento y pago de cesantías, eliminando barreras para los trabajadores formalizados.
- **Artículo 24**: **Validación de pagos de aportes de contratistas**. Elimina la obligación de presentar planillas en físico, permitiendo validaciones electrónicas, lo cual reduce cargas administrativas para trabajadores independientes.

2. Ley 2052 de 2020: Esta ley fijó disposiciones transversales para la racionalización de trámites, incluyendo la automatización, digitalización e interoperabilidad de servicios públicos. El Ministerio del Trabajo participó activamente en la implementación de esta política, modernizando los canales de atención al ciudadano, facilitando la verificación de requisitos laborales y reduciendo los tiempos de respuesta en procesos como el reconocimiento de prestaciones laborales, apoyando la formalización del empleo.

- **Artículo 4**: **Racionalización de trámites**. Obliga a la revisión periódica y estrategia anual de racionalización, aplicable a procedimientos laborales y contractuales.
- **Artículo 5**: **Automatización y digitalización de los trámites**. Establece que todos los nuevos trámites deben ser digitales, lo que incluye trámites de contratación laboral pública.
- **Artículo 6**: **Trámites en línea**. Impone la obligatoriedad de que los nuevos trámites laborales sean completamente en línea, facilitando su acceso.
- **Artículo 8**: **Identificación y priorización de cadenas de trámites**. Busca integrar trámites laborales en procesos interoperables, mejorando su eficacia.

3. Decreto 391 de 2025: Esta norma reglamentaria, expedida en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, estructuró los elementos mínimos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral en instituciones de educación superior estatales. El Ministerio del Trabajo, en articulación con el Ministerio de Educación y el DAFP, ha liderado el seguimiento normativo y la supervisión del cumplimiento de estos planes, en favor de los docentes ocasionales, catedráticos y personal administrativo, conforme a criterios de meritocracia y dignificación del empleo.

- **Artículo 1 (contenido normativo integral)**: Adiciona un capítulo al Decreto 1075 de 2015, estableciendo **los elementos mínimos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral** en dichas instituciones.
- **Disposiciones generales**: Imponen la participación obligatoria de organizaciones sindicales y la aplicación de criterios meritocráticos, lo que estructura un modelo normativo claro, participativo y estandarizado para la formalización del empleo público en educación superior.

5.9. ¿La RNFL cuenta con una estrategia de capacitación? Si es así, describa su alcance, los resultados obtenidos en el periodo evaluado y anexe la documentación de respaldo.

Respuesta 5.9

La Red Nacional de Formalización Laboral cuenta con una estrategia de capacitación orientada a fortalecer las capacidades y habilidades de los gestores en desarrollo del acompañamiento y asistencia técnica que realizan a empleadores. El alcance de la estrategia de capacitación se dirige a los gestores de la RNFL de acuerdo con un cronograma de capacitación.

La primera línea de acción se propone para el desarrollo de capacidades y habilidades de las gestoras y gestores de la RNFL para: I) sistematizar la información resultado de la intervención con empresas, agremiaciones y actores territoriales, II) apropiar los procedimientos de intervención territorial y III) afianzar habilidades en el manejo de temas misionales del sector trabajo.

La estrategia metodológica y operativa brinda herramientas a los Gestores de la Red Nacional de Formalización en el fortalecimiento de capacidades para la atención de las poblaciones priorizadas,

La segunda línea de acción se propone para posicionar espacios de coordinación y gestión para la promoción de la formalización con actores estratégicos de los 32 departamentos del país y la consecución de resultados de formalización laboral y protección del empleo, se hace una síntesis de los principales derroteros de acción implementados.

Y la tercera línea de acción, centrada en la promoción de la formalización, nos presenta los campos de acción y estrategia metodológica de los Gestores Territoriales y expone los retos que se afrontan para avanzar en la formalización laboral de acuerdo con las condiciones de vida de las poblaciones en los territorios.

5.10. ¿Con qué estrategia cuenta el Ministerio del Trabajo para capacitar y estandarizar el conocimiento de los funcionarios o contratistas encargados de brindar capacitaciones, tanto propias como de otras entidades? Explique los resultados obtenidos y adjunte la información soporte si está disponible.

Respuesta 5.10 (Responsable Talento Humano)

5.11. ¿Qué dificultades ha identificado el Ministerio del Trabajo en relación con los temas anteriores que hayan afectado el adecuado funcionamiento de la RNFL? Describa los principales retos encontrados.

Respuesta 5.11

A la espera de la respuesta de la pregunta 5.10 sobre la que se debe responder esta.

6. CONPES 3956 de 2019 (Política de Formalización Empresarial)

6.1. ¿Cuál ha sido el papel del Ministerio del Trabajo en la formulación e

implementación del Plan Nacional de Trabajo de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL), según lo dispuesto en el CONPES 3956 de 2019 (Política de Formalización Empresarial)?

6.2. ¿Qué avances concretos se han logrado en el desarrollo de las líneas estratégicas y acciones definidas en el Plan Nacional de Trabajo?

6.3. ¿Qué instrumentos de seguimiento y evaluación se han utilizado para medir el progreso de las acciones del Plan Nacional de Trabajo?

6.4. ¿Qué resultados concretos (cualitativos y cuantitativos) se han obtenido hasta la fecha, especialmente en relación con la formalización laboral y empresarial?

6.5. ¿Cómo ha sido la articulación interinstitucional con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y otras entidades (Cámaras de Comercio, SENA, DPS) en el desarrollo del plan?

6.6. ¿Cuáles han sido los principales retos técnicos, financieros o institucionales en la implementación del plan?

7. Seguimiento y monitoreo de la RNFL.

7.1. Informe de gestión: Relacione y anexe los informes de gestión generados en el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) durante el periodo 2014–2025.

Respuesta 7.1.

Informes de gestión generados:

- 2019 Informe RNFL
- 2020 Informe RNFL
- 2023 Informe RNFL
- 2024 Informe RNFL

7.2. ¿La RNFL cuenta con un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación? En caso afirmativo, describa sus componentes principales, incluyendo instrumentos, indicadores, frecuencias de medición, herramientas digitales utilizadas y los responsables institucionales. Anexe documentación soporte si está disponible.

Respuesta 7.2.

El plan de inversión de la RNFL en la vigencia 2025 establece las siguientes tareas:

- Diseño de encuestas para evaluar el impacto de la aplicación de estrategias de difusión de la política pública de formalización y protección al empleo a través de la RNFL.
- Recolección, procesamiento y análisis de la información recolectada mediante las encuestas realizadas a la población alcanzada con la estrategia RNFL.
- Documento diagnóstico con los resultados y recomendaciones a seguir referentes a la aplicación de estrategias de difusión de la política pública de formalización y protección al empleo a través de la RNFL.

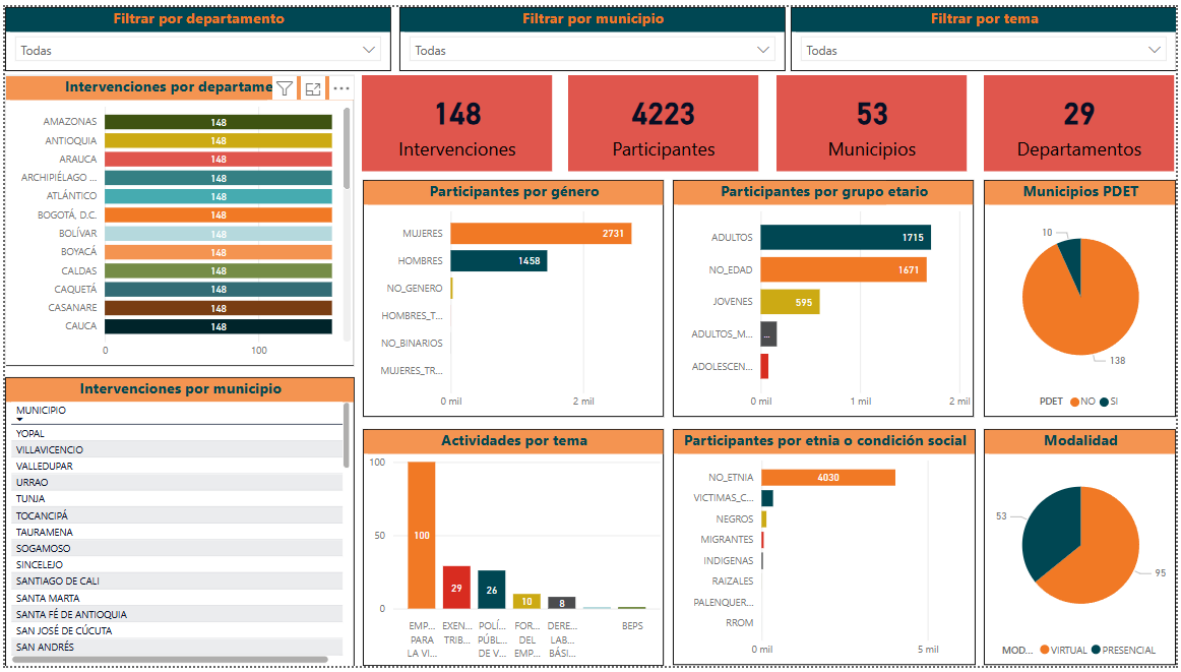
Para su cumplimiento, se diseñó un modelo de encuesta o sondeo que se dirigirá a los actores que han sido beneficiarios de los programas que promueve la RNFL y que se aplicará de en dos fases, una de prueba para afinar el instrumento y la siguiente, al universo de empleadores y empresarios que han formalizado empleos.

Adicionalmente, para el monitoreo de las acciones de la RNFL, se cuenta con un formulario virtual por medio del cual los gestores diligencian la información detallada de las intervenciones una vez son realizadas. A partir de estos registros se genera una matriz en Excel donde se consolida toda la información, y de la cual se generan tableros de control y reportes.

La información que se recolecta es:

- Fecha de solicitud de intervención
- Nombre y correo de solicitante
- Aceptación de uso de datos
- Nombre del evento
- Fecha del encuentro
- Municipio y departamento
- Modalidad y lugar
- Programas y temas divulgados
- Gestor encargado
- Perfil de los participantes
- Número de participantes
- Caracterización de los participantes por género, edad, etnia y condición social

Tablero de seguimiento de las intervenciones de los gestores de la RNFL (2025)



El modelo de encuesta y de registro de acciones se adjuntan al presente documento.

7.3. ¿Qué metodologías se han empleado para evaluar los avances de la RNFL (por ejemplo, seguimiento de metas, indicadores de gestión, análisis de resultados o impacto)?

Respuesta 7.3. Desde la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo se han generado informes anuales que resumen las acciones adelantadas por la red y se enmarcan en la metodología de indicadores de gestión. Igualmente, se construyen informes de avance del Plan Progresivo PMI, que son reportes de actividades con información desagregada municipios PDET; Informe de divulgación Ley 2155 de 2022; Informe Plan Marco de Implementación, que es un registro de avance indicadores PMI con desagregación territorial y poblacional. Todos estos informes se basan en metodologías de indicadores de gestión.

7.4. ¿Qué tipos de indicadores se han definido para el seguimiento de la RNFL (de cobertura, resultado o impacto) y con qué frecuencia se actualizan?

Respuesta 7.4. Se han definido y reportado indicadores de resultados que miden, básicamente, el número de personas sensibilizadas con las estrategias de difusión de la política pública de formalización laboral. Se reportan trimestralmente.

7.5. Resultados de indicadores clave (vigencia 2014–2025): Relacione los resultados obtenidos para los siguientes indicadores durante el periodo analizado:Número de capacitaciones realizadas vs. número de capacitaciones planeadas (total nacional).

Repuestas 7.5.

- Número de capacitaciones realizadas vs. número de capacitaciones planeadas (desagregado por región).
- Número de personas sensibilizadas vs. número de personas programadas para capacitación.
- Número de empresas sensibilizadas vs. número de empresas programadas para capacitación.

7.6. ¿Cuáles han sido los principales hallazgos derivados del monitoreo y seguimiento a la RNFL en los últimos años? Señale avances, brechas u oportunidades de mejora identificadas.

Repuestas 7.6.

En relación con las oportunidades de mejora se precisan:

Enfoque territorial:

- Ampliar el número de gestores en el reconocimiento de las condiciones del tejido empresarial local.
- Orientar programas de formalización en regiones con debilidad del tejido productivo y reconocimiento de las condiciones particulares de población campesina.

Enfoque de política:

- Enlazar los beneficios de la formalización laboral con las posibilidades de acceder a la pensión en la vejez.
- Fortalecer las acciones de inclusión para población migrante.

Comunicación:

- A pesar de los avances en la promoción de los programas de formalización se requieren impulsar estrategias de comunicación masivas de posicionamiento de la formalización laboral y empresarial.

7.7. ¿Qué mecanismos utiliza el Ministerio del Trabajo para recolectar información que alimente el sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la RNFL?

Repuestas 7.7

Repuesta 7.7. Dentro de la RNFL se han construido instrumentos (matrices) que consolidan la información en indicadores y/o cifras que, a su vez, nutren su sistema de monitoreo, evaluación y control. Parte de estos mecanismos son las encuestas, el sondeo de impacto, el formulario de actores estratégicos (empresas, entidades públicas, gremios clave), informes mensuales y anuales, entre otros. Por otro lado, para la consolidación de la información se han construido matrices que agrupan los datos por sector, municipio, región, PDET o no PDET, entre otros datos recopilados y clasificados.

Basado en lo anterior, se hacen los siguientes reportes:

Reporte de avance ejecución presupuestal: Reporte de avance mensual del proyecto de Inversión vigente. Se reporta, en la plataforma PIIP, todo lo que se ha venido haciendo durante el mes. Se reportan adicionalmente, los avances en el cumplimiento de las metas y lo correlacionado con los trazadores de política pública.

Seguimiento Metas Proyecto de Inversión: Se reporta mensualmente al tiempo que se reportan los avances en el proyecto de inversión vigente. Se entregan cinco documentos durante la vigencia relacionados con las actividades de la subdirección; dentro de estos se encuentra un informe de avance de las actividades de la RNFL.

SISCONPES: Se hace un reporte semestral de los CONPES vigentes a los que se les da cumplimiento en la subdirección; dentro de éstos, se reporta lo relacionado con la acción 1.12 del CONPES 3956 de Política de Formalización Empresarial, que incluye las acciones de la RNFL en torno al Plan Nacional de Trabajo.

Plan de acción: Se carga la información reportada por los equipos de trabajo. Se reporta de acuerdo con lo programado en el plan de acción vigente. Se reporta semestralmente. Se deben anexar las evidencias, que coincidan con las actividades reportadas; dentro de estas acciones se incluyen acciones atadas a la ejecución de la RNFL.

Macrometas: se reportan macrometas atadas a las acciones de la RNFL.

Plan Estratégico Institucional – PEI: Se envía el reporte cualitativo y cuantitativo de las acciones realizadas para alcanzar la meta programada por cada trimestre. Los indicadores están atados a las acciones desarrolladas por la RNFL.

· Tasa de formalidad laboral (se hace reporte cualitativo; el reporte cuantitativo lo brinda la Subdirección de Análisis y monitoreo)

· Municipios PDET con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral.

· Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral.

· Personas sensibilizadas con estrategias de formalización laboral.

· Mujeres sensibilizadas con estrategias de formalización laboral.

Reporte SIIPO: Se reportan dos indicadores en el Sistema Integrado de Información para el Postconflicto - SIIPO. La información sale de la RNFL, se diligencian los formatos relacionados por cada indicador con las actividades consolidadas por municipios PDET. Se hace un Informe Plan Marco de Implementación.

SINERGIA: Se hace un reporte cualitativo mensual del indicador 14 - Tasa de formalidad laboral. Se muestran los avances que, desde la RNFL, se hacen en torno a la formalización laboral.

Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano -PAAC: Se diligencia la Matriz de reporte de eventos, mesas de diálogo y actividades participación ciudadana y rendición de cuentas en excel, con la información de los eventos realizados por o con participación de la subdirección y los recursos destinados para su realización.

7.8. ¿El Ministerio del Trabajo ha diseñado o aplicado instrumentos para recoger las percepciones de actores involucrados en la implementación de la RNFL (como trabajadores, empresarios, autoridades territoriales, gremios, entre otros).

Repuestas 7.8

Durante la vigencia 2023 se diseñó, ejecutó y evaluó la herramienta de Diagnósticos Participativos que, desde una perspectiva dialógica tuvo por objeto reconocer e identificar las problemáticas existentes en relación con la formalización laboral en diversos sectores. Asimismo, buscó comprender las dinámicas particulares de las comunidades y utilizar esta información para diseñar programas, políticas y proyectos adaptados de manera diferencial a las problemáticas identificadas.

Se aplicaron 334 cuestionarios, 326 individuales y 8 generales derivados de las jornadas de capacitación desarrolladas por la RNFL

Por otro lado, se aplicaron sondeos para evaluar las jornadas de capacitación para un total de 417 evaluaciones que corresponden a 374 virtuales y 43 presenciales.

Para la presente vigencia se diseñó un sondeo, que está en proceso de envío a los actores beneficiarios de los programas, cuyo objetivo es evaluar el grado de conocimiento, percepción y efectos generados por las estrategias de difusión implementadas por la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) del Ministerio de Trabajo de Colombia, durante el periodo 2022–2025.

Consta de seis secciones y 22 preguntas centradas en el conocimiento de la RNFL y del impacto que ha tenido la principal política de formalización laboral del presente gobierno.

7.9. ¿Qué herramientas se han utilizado para la recolección de estas percepciones (encuestas, entrevistas, grupos focales, formularios digitales, etc.) y en qué periodos fueron aplicadas?

Repuestas 7.9.

La respuesta a esta pregunta se desarrolló en el punto 7.8

7.10. ¿Estos ejercicios forman parte de una estrategia sistemática de seguimiento de la política, o han sido implementaciones puntuales?

Repuestas 7.10

Estos ejercicios hacen parte de las responsabilidades de seguimiento que se reportan en la Plataforma Integrada de Inversión Pública, en SINERGIA y en los demás métodos de reporte. Para el caso del seguimiento y monitoreo de las acciones de la RNFL, se recoge la respuesta de la pregunta 7.2.

7.11. ¿Qué hallazgos relevantes han surgido de la recolección de percepciones sobre la RNFL? Señale aspectos positivos, retos o recomendaciones

manifestadas por los actores consultados.

Repuesta 7.11

Los hallazgos del Documento Técnico de Diagnóstico de la Red Nacional De Formalización Laboral en 2023 fueron los siguientes:

- La conectividad en territorios apartados representa un inconveniente tanto para el gestor como para los y el tejido empresarial, ya que dificulta el acceso a la información de los programas y participar de la oferta.
- Integrar las voces de los participantes de las jornadas de capacitación en el periodo permite al equipo de la Red Nacional de Formalización Laborar apropiar estrategias pedagógicas para lograr mejorar resultados.
- La oferta del sector trabajo es altamente interesante para la ciudadanía y el tejido empresarial, logra motivar la participación informada, mientras que los y las trabajadoras piden que el contenido se continúe replicando para que así pueda llegar a todos los empleadores.
- Es necesario articular la respuesta del sector trabajo en la ruralidad para brindar oportunidades de empleo debidamente remunerado y con condiciones dignas ajustado a las necesidades en territorios.

7.12 ¿Cómo han sido tenidos en cuenta los resultados de estos ejercicios de retroalimentación en el ajuste, rediseño o mejora de la RNFL?

Repuesta 7.12

Lo anterior sirvió de base para la planeación de las acciones de la RNFL para los años 2024 y 2025, así como para el diseño de la nueva herramienta de sondeo de impacto y percepciones que se aplicará en el presente año.

Las líneas de acción definidas luego del diagnóstico son las siguientes:

- Fortalecimiento interno.
- Articulación Red Nacional de formalización laboral.
- Promoción de la formalización laboral.

En la medida que se recogieron esas percepciones se propuso un nuevo manual operativo, pendiente de aprobación; también se reorganizaron las asignaciones departamentales

7.13. ¿De qué manera se han utilizado los resultados del sistema de monitoreo y evaluación para la toma de decisiones o el rediseño de acciones institucionales?

Repuesta 7.13. Desde la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo se realizan ejercicios de prospección y evaluación, en donde se utiliza la información efectiva de las acciones de la RNFL para definir cronogramas de intervención, priorización de territorios, identificar alertas o zonas no intervenidas, entre otras acciones. Estos resultados se vuelven insumos para la construcción de los documentos de planeación diseñados por la Subdirección y rigen la toma de decisiones y la gestión de recursos para la ejecución de las actividades programadas. Es importante aclarar que no se analizan datos sueltos, sino que se correlacionan con las metas del plan nacional de desarrollo, la focalización de recursos requerida por trazadores de política pública, compromisos presidenciales y otras variables que mejoran la toma de decisiones.

7.14. ¿Existe alguna evaluación de resultados sobre la implementación de la RNFL? En caso afirmativo, anexe el documento de evaluación correspondiente.

Respuesta 7.14. Existen los documentos de reporte anual de acciones, tal como el documento "Acciones de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo Durante la Vigencia 2024 – Red Nacional de Formalización Laboral" que se adjunta como soporte.

8. Aspectos financieros de la RNFL

8.1. ¿La RNFL cuenta con una estrategia financiera? Relacione los recursos asignados por fuente de financiación para la RNFL y su destinación para cada una de las vigencias el periodo de análisis.

Respuesta 8.1. A continuación, se relacionan los recursos asignados del Presupuesto General de la Nación - PGN para los proyectos de inversión de la subdirección y que se apropiaron para el funcionamiento de la RNFL, en cuadros resúmenes:

PROYECTO: FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN LABORAL Y DE PROTECCIÓN AL CESANTE EN EL ÁMBITO NACIONAL	**Cód. BPIN**	**2013011000132**
	Obligado - corte Diciembre	
Actividad Proyecto de Inversión	**2015**	**2016**
Realizar estrategias para la Implementación de la red de formalización laboral	2.196.052.191	1.273.824.300

Fuente: SPI-Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión

PROYECTO: DISEÑO Y PROMOCIÓN DE LOS PROCESOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL TERRITORIO NACIONAL	**Cód. BPIN**	**2016011000172**
	Obligado - corte Diciembre	
Actividad Proyecto de Inversión	**2017**	**2018**
Realizar estrategias para la operación de la Red Nacional de Formalización Laboral	561.229.477	509.063.479
Realizar seguimiento a la operación de la red	132.740.531	108.557.873
TOTAL	**693.970.008**	**617.621.352**

Fuente: SPI-Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión

PROYECTO: FORTALECIMIENTO A LA POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN LABORAL, GENERACIÓN DE INGRESOS Y ECONOMÍA SOLIDARIA EN EL TERRITORIO NACIONAL NACIONAL	Cód. BPIN	2018011000096				
	Total Obligado					
Actividad Proyecto de Inversión	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024***
Brindar asistencia técnica para fortalecer la Red Nacional de Formalización Laboral	36.914.480	119.712.202	626.119.588	851.382.818	1.127.513.962	242.895.529
Realizar estrategias para la operación de la Red Nacional de Formalización Laboral	491.575.533	168.457.790	197.938.650	0	0	0
Realizar seguimiento a la estrategia de RNFL, Generación ingresos y Economía Solidaria	120.462.607	110.370.332	149.524.119	621.585.998	430.964.302	0
TOTAL	**648.952.620**	**398.540.324**	**973.582.357**	**1.472.968.816**	**1.558.478.264**	**242.895.529**

Fuente: PIIP - julio 2025

* Reservas de 2023

PROYECTO: MEJORAMIENTO DEL ACCESO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN EL TERRITORIO NACIONAL	Cód. BPIN	202300000000078
	Total Obligado	Obligado**
Actividad Proyecto de Inversion	**2024**	**2025**
Aumentar la capacidad de difusión de la política pública para promover la formalización laboral y protección del empleo	730.526.752	244.946.263
Fortalecer la articulación de los actores de la red que confluyen en los territorios para la formalización laboral y protección del empleo	87.857.858	87.047.606
TOTAL	**818.384.610**	**331.993.869**

Fuente: PIIP - julio 2025

8.2. ¿Ha contado la RNFL con proyectos de inversión en este tema a través del BPIN y PIIP (Plataforma Integrada de Inversión Pública)? Si la respuesta es positiva anexa la información de identificación del proyecto y los soportes correspondientes.

Respuesta 8.2. La RNFL ha contado con actividades específicas dentro de los proyectos de inversión; sin embargo, no ha contado con un proyecto de inversión sólo para su implementación. Los proyectos de inversión se relacionan en la respuesta 8.1.

8.3. ¿Considera el Ministerio que la RNFL cuenta con suficiencia financiera para el desarrollo operativo de las funciones asignadas en su implementación?

Respuesta 8.3.