

CONPES DISTRITAL 33

AQUÍ  
SÍ PASA ★  
BOGOTÁ  
MI CIUDAD  
MI CASA

Política Pública Distrital

de **TRABAJO DECENTE** y  
**DIGNO EN BOGOTÁ, D. C.**

Bienvenidas y bienvenidos  
**Feria de servicios distritales**  
Atención al ciudadano del Ingreso Máximo Garantizado, Sábem, Sistema Distrital de Calabaza,  
Inclusión Social, Inclusión Laboral y otros.



Fotografía por: Andrés Sánchez / Secretaría Distrital de Planeación



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
PLANEACIÓN



BOGOTÁ

# Política Pública Distrital de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C.

## OBJETIVO

Promover el derecho a un **trabajo decente y digno** como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas.



Vigencia **2023-2038**

## LOGROS SEGUNDO SEMESTRE 2024



### Más oportunidades

Mediante:



- El programa para la democratización de oportunidades económicas, que permitió la colocación de 715 personas en la contratación del Distrito Capital.



- Empleo para 14.778 jóvenes.

- Procesos de selección y contratación de 23.980 participantes en las Ferias del Empleo.

### Inclusión laboral

Mediante:



- El Equipo de Gestión Empresarial generó 16.135 puestos de trabajo con enfoque de género.

- Orientación a 19.766 personas en la búsqueda de empleo con atención diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral.

**AQUÍ  
SÍ PASA**   
**BOGOTÁ**  
**MI CIUDAD  
MI CASA**

Fotografía por: Andrés... he... Secretaría Distrital de Planeación



SECRETARÍA DE  
PLANEACIÓN



## **Secretaría Distrital de Planeación**

Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica

Dirección de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas

Informe de Seguimiento Plan de Acción Política Pública de Trabajo Decente y

2

Digno en Bogotá D.C

Documento CONPES D.C. No. 33

Corte: Diciembre 31 de 2024

Abril 2024



SECRETARÍA DE  
PLANEACIÓN



## 1. Introducción

El informe de seguimiento<sup>1</sup> evalúa los avances en la implementación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C para el año 2024. El análisis, realizado por la Secretaría Distrital de Planeación, examina las gestiones de los sectores responsables desde la adopción de las políticas. El objetivo es generar información útil para el control ciudadano y evaluar posibles ajustes necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. El seguimiento se realiza siguiendo la metodología establecida por la Secretaría Técnica del CONPES D.C. y se basa en un instrumento de reporte que mide el cumplimiento de los productos y resultados según los indicadores<sup>2</sup> y metas<sup>3</sup> establecidos.

## 2. Generalidades de la política pública

La Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C, aprobada en el marco del Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (Documento CONPES D.C. No. 33) el 13 de septiembre de 2023, tiene como objetivo “Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas”.

Para el cumplimiento de este objetivo general, se identificaron 4 objetivos específicos:

1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.
2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.
3. Procurar el acceso a la protección y seguridad social.
4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito.

3

## 3. Avances de la política

Para los cálculos de avance de la política se utilizan los reportes cuantitativos acumulados de los productos contrastados frente la meta correspondiente y la importancia relativa<sup>4</sup> asignada a cada producto en el plan de acción. La trayectoria ideal de la política corresponde al avance esperado a 31 de diciembre de 2024 de acuerdo con la meta

---

1 Seguimiento: es el momento del ciclo de la política que gestiona y analiza la información que se produce y permite tomar decisiones en curso para efectuar ajustes que encaminen en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

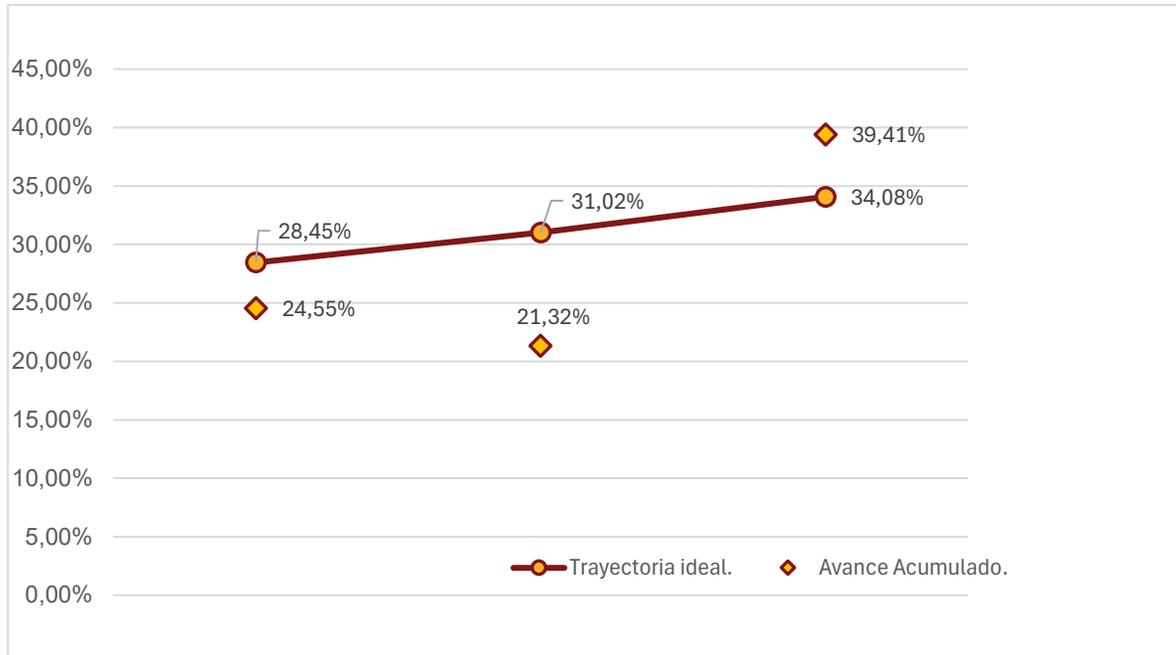
2 Indicador: son expresiones de las variables cuantitativas y cualitativas, mediante las cuales pueden medirse los logros alcanzados, observar los cambios vinculados con una intervención o analizar los resultados de una institución.

3 Meta: es la expresión concreta y cuantificable de lo que se quiere alcanzar en un periodo definido, trátase de efectos o productos.

4 Importancia relativa: Suma de la importancia relativa de cada uno de los productos vinculados al objetivo

programada. Estas dos variables<sup>5</sup> se comparan para determinar a partir de la brecha<sup>6</sup> si la política tiene un retraso o una sobre ejecución.

**Gráfico 1.** Avance acumulado y trayectoria ideal de la Política Pública



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública

Para el corte a diciembre 31 de 2024, el avance acumulado de la política alcanzó un 39,7%. Entendiendo que la trayectoria ideal de implementación debería ser de 34,5% de avance, actualmente tiene una brecha positiva de 5,2% (gráfico 1).

#### 4. Avances por objetivos

La política pública y su plan de acción están compuestos por 4 objetivos específicos y 33 productos.

En la gráfica 2 se presenta la trayectoria ideal de los objetivos que conforman la política y se acompañan del avance acumulado<sup>7</sup> de los productos que conforman cada objetivo. Al comparar la trayectoria ideal contra el avance acumulado se puede encontrar una brecha negativa lo cual significa que hay productos del objetivo que no cumplieron la meta programada, una brecha positiva lo cual significa que hay productos del objetivo que tienen

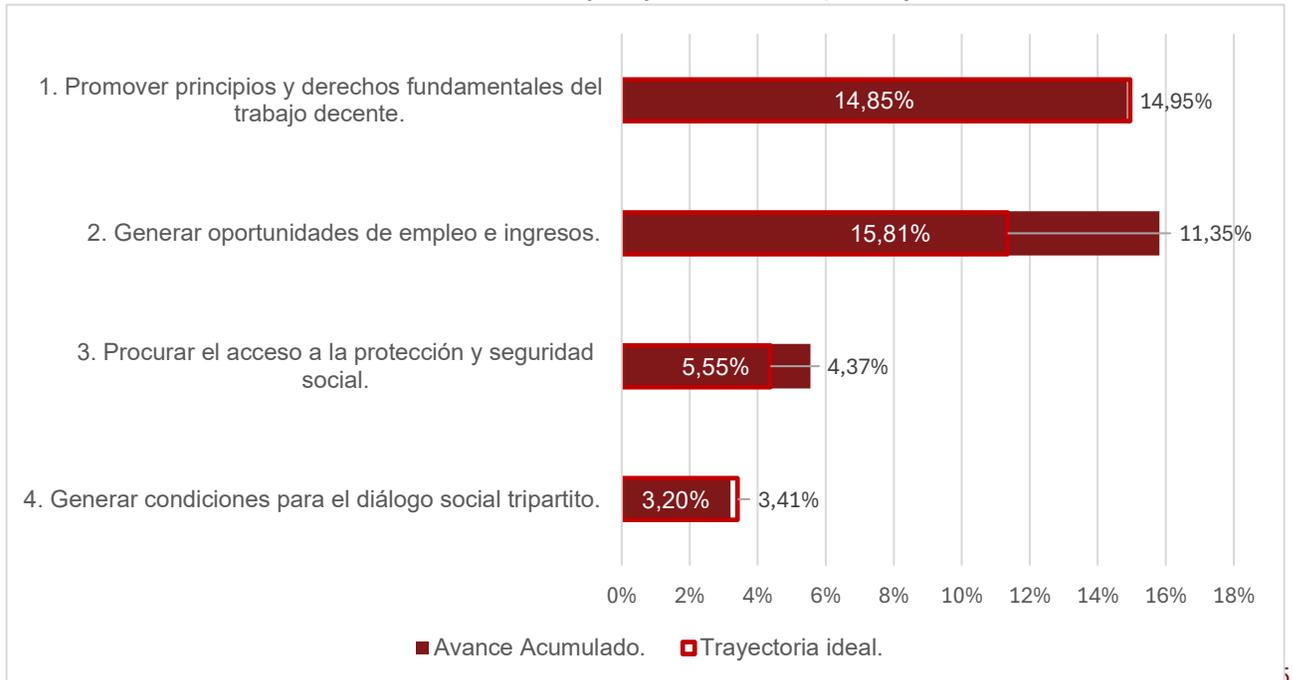
<sup>5</sup> Variable: es algo que puede tomar distintos valores en el tiempo, es un elemento del sistema bajo análisis, que es inestable, inconstante y mudable.

<sup>6</sup> La brecha se calcula restando la trayectoria ideal con el avance.

<sup>7</sup> Avance acumulado: Corresponde al cálculo del avance acumulado sobre la meta total del indicador.

una sobre ejecución frente a la meta programada o no existir brecha lo cual se puede interpretar como que el objetivo cumplió con la meta programada. (gráfico 2).

**Gráfico 2.** Avance acumulado y trayectoria ideal por objetivos



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública

**Objetivo 1:** Está conformado por 9 productos y la ponderación es de 27,27%, el cual presenta una brecha negativa de 0,10%, con un nivel de cumplimiento medio de los productos: 1.1.2 Servicios de sensibilización/capacitación a la ciudadanía sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo según normatividad vigente y 1.2.1 Servicios de socialización y sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil.

Así mismo, se evidencia una sobre ejecución en dos productos: 1.1.4 Servicio de capacitación a prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor frente al tema del trabajo decente y digno y 1.2.2 Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) con madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.

**Objetivo 2:** Está conformado por 16 productos y la ponderación es de 48,48%, con una brecha positiva de 4,46% con sobre ejecución de 8 productos: 2.1.3 Servicios de formación en competencias socioemocionales y transversales de las ciudadanías, con especial énfasis en mujeres y jóvenes y población sujeta de protección especial; 2.1.4 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable (personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar dentro de los procesos contractuales del distrito); 2.1.5. Servicios de gestión empresarial que incorpore a la población vulnerable en sectores de oportunidad para la generación de empleos,

conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad; 2.1.7. Eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y contratación en el Distrito Capital; 2.1.8. Estrategias de atención/orientación diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito, como eje fundamental de la operación de la agencia pública de empleo del distrito como mecanismo formal de gestión de empleo; 2.1.9. Servicios de gestión empresarial que registre empresas con vacantes diferenciales para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral; 2.2.4 Servicios de gestión empresarial que incorpore a mujeres en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad; y, 2.3.3. Servicios de gestión empresarial que incorpore a jóvenes en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.

Sin embargo, se evidencia que, el producto 2.2.3 Alianzas con sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo, para mitigación barreras tiene un nivel de cumplimiento bajo, siendo el único producto del plan de acción con un avance menor al 50%.

**Objetivo 3:** Está conformado por 5 productos y la ponderación es de 15,15%, el cual presenta una brecha positiva de 1,18% con sobre ejecución del producto 3.1.2. Programa de promoción y difusión sobre los pisos de protección social y mecanismos de protección a la vejez, a las personas de las unidades productivas en proceso de formalización.

**Objetivo 4:** Está conformado por 3 productos y la ponderación es de 9,09% y presenta una brecha negativa del 0,31%, sin embargo, es importante anotar que los 3 productos que integran este objetivo tienen un nivel de cumplimiento alto.

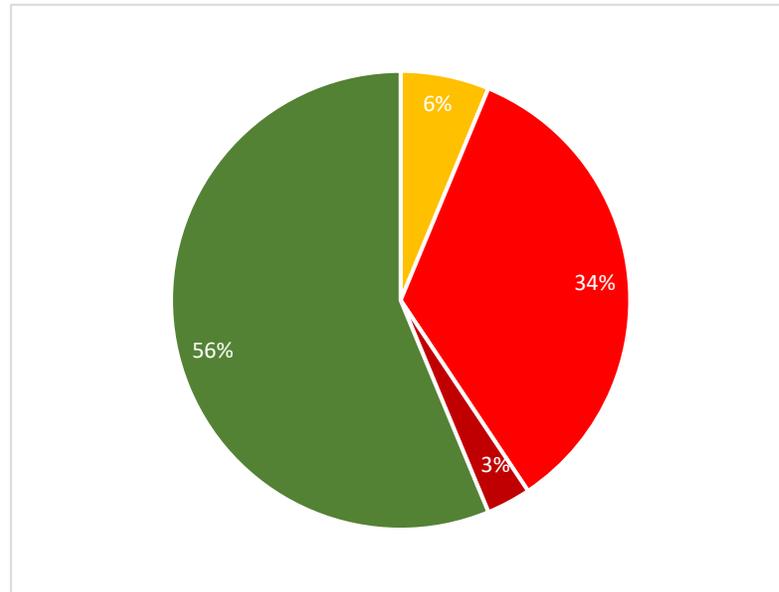
6

## 5. Estado de avance de los productos

Con la intención de explicar en detalle cuáles son los productos de la política que pueden estar marcando la implementación hacia un mayor o menor nivel de avance, se construyeron una serie de mediciones tipo 'semáforo', de forma que se pueda identificar diferentes niveles de cumplimiento desde la adopción de la política.

Los productos con un avance superior a 125% frente a la meta (de la vigencia o de la trayectoria esperada) se consideran en avance con "sobre ejecución" y tienen asignado el color naranja, los productos con avance superior a 75% frente a la meta (de la vigencia o de la trayectoria esperada) se consideran en un avance "Alto" y tienen asignado el color verde. Aquellos que han alcanzado un avance en el rango de 51%-75% se consideran con un cumplimiento "Medio" y se presentan en color amarillo. Por su parte, el color rojo identifica los productos con un avance "Bajo", con un avance menor o igual al 50%.

Gráfico 3. Estado de avance de productos hasta la Vigencia



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública



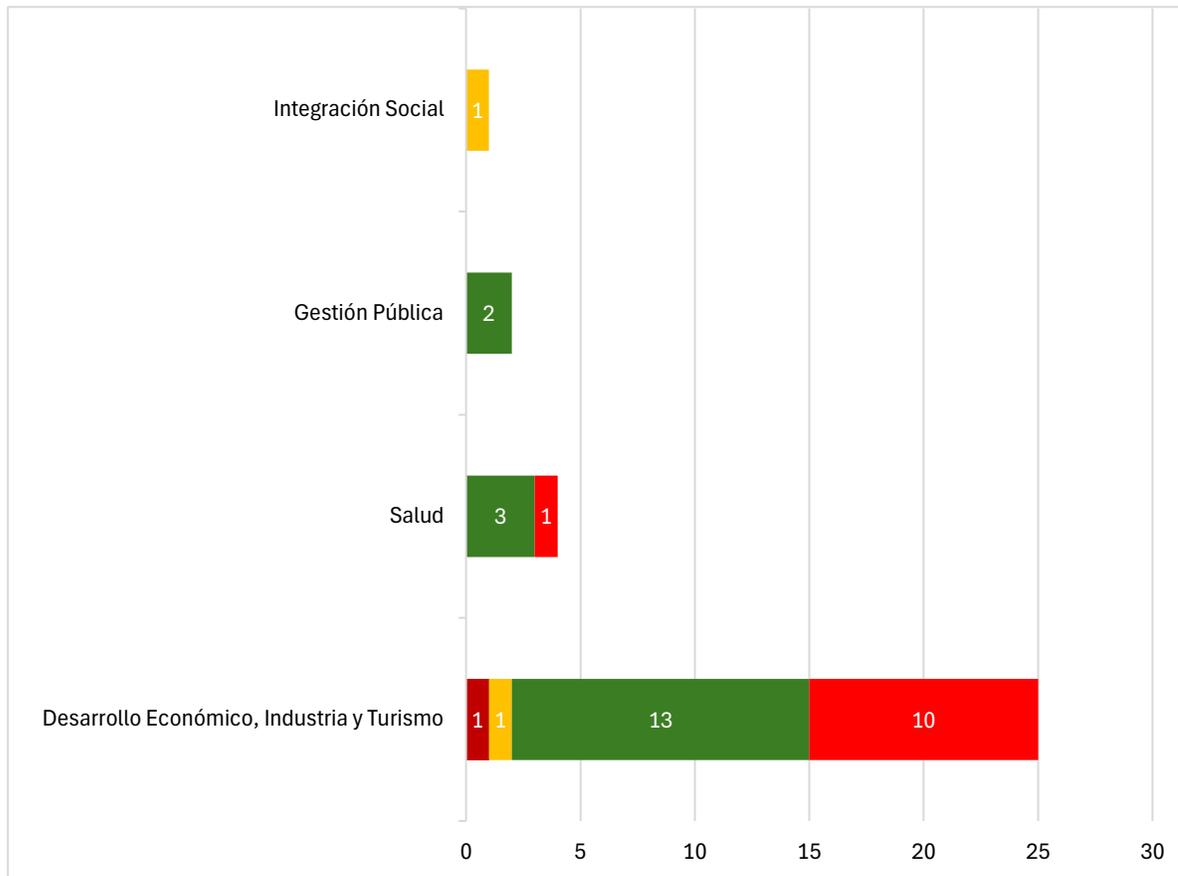
7

La gráfica 3 muestra el porcentaje de productos que se encuentran en los respectivos rangos de avance mencionados. Para esta política, un 58% de los productos cuentan con un nivel de cumplimiento alto, el 6% se encuentra con un nivel de cumplimiento medio, un 3% con nivel de cumplimiento bajo; y un 33% en sobre ejecución.

## 6. Productos por sector responsable

La siguiente gráfica muestra la cantidad de productos por sector de la Administración Distrital responsable de la implementación de los productos.

**Gráfico 4. Productos por sector responsable**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública



Con relación a la ejecución por sectores, se identifica que 3 de los 4 productos liderados por el sector Salud presentan una correcta ejecución en el plan de acción de la política, mientras que el sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo, el cual es el sector con mayor número de productos a cargo, tiene 1 producto con cumplimiento bajo, 1 producto con cumplimiento medio, 13 productos con cumplimiento alto; y 10 productos con sobre ejecución (gráfico 4).

## 7. Aportes de la política pública a la ciudad

La Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C, liderada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se implementa a través de un plan de acción cuya estructura programática está formulada en términos de una cadena de valor. Dado lo anterior, el correcto avance en la ejecución de los productos permitirá el logro de los resultados esperados para cada uno de los 4 objetivos específicos que integran esta Política Pública.

En el marco del objetivo 1. “Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente”, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico durante el año 2024 desarrolló jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil en las actividades económicas informales y plazas de mercado de la ciudad de Bogotá. Es importante resaltar que en estos espacios asistieron diferentes personas (niños, jóvenes y adultos) que estaban interesados en la información respecto a la prevención del trabajo infantil en las actividades económicas informales. En estas jornadas se desarrollaron sensibilizaciones y reflexiones con relación a las siguientes temáticas: información de la política pública de trabajo digno y decente, testimonios sobre los efectos del trabajo infantil, la necesidad de proteger a la infancia, estrategias que se deben usar para evitar el trabajo infantil, el conjunto de leyes y políticas laborales en Colombia.

Así mismo, se debe resaltar que durante la vigencia 2024 se culminó el proceso de construcción del Índice de trabajo digno y decente (TDD), el cual constituye una herramienta para medir la calidad del empleo. Este ejercicio permite analizar aspectos críticos como la informalidad, los bajos ingresos y el trabajo precario, entre otros, lo que proporciona una visión integral de las condiciones laborales de la población ocupada. Este índice fue construido a partir de una serie de variables contenidas en las 10 dimensiones de trabajo decente y digno; que refleja aspectos específicos de la vulnerabilidad laboral de la población ocupada. Dichas variables fueron seleccionadas ya que corresponden a algunos de los indicadores recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y son aplicables a toda la población ocupada; facilitando las comparaciones entre grupos etarios y según sexo.

En cuanto al objetivo 2. Generar oportunidades de empleo e ingresos, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través de un proceso de articulación con la Secretaría de Educación gestionó la base de datos de jóvenes egresados de educación media, en los procesos de registro, orientación, formación en habilidades blandas, intermediación y colocación, logrando durante el año 2024 colocar 361 jóvenes, así mismo, 395 jóvenes fueron formados en habilidades socioemocionales y transversales y 317 en habilidades laborales. En total, 976 fueron orientados y remitidos en el marco de los servicios de orientación e intermediación laboral para jóvenes egresados de formación media y postmedia, en el desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes a primer empleo

Adicionalmente, en la vigencia 2024, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico llevó a cabo 5 alianzas con sectores de oportunidad, entre los que están dos gremios, dos empresas ancla y una empresa del sector BPO. Para lo cual se desarrolló durante los primeros meses del año la identificación preliminar de algunos sectores con mayor tendencia a la feminización o masculinización en los puestos de trabajo (TICS,

Construcción, Transporte y Farmacéutico) con el fin de establecer las características, estructura y compromisos susceptibles de posibles alianzas sectoriales, que permitan generar acciones puntuales de sensibilización, mitigación de las barreras de empleabilidad y colocación efectiva de mujeres en cargos masculinizados. Producto de esta identificación, se establecieron sinergias para la apertura de vacantes en sectores dinámicos de la economía y los cuales tradicionalmente han sido ocupados por hombres específicamente entre los que se encuentran dos gremios: CAMACOL que es la asociación gremial sin ánimo de lucro que representa los intereses de la cadena de valor de la construcción en Colombia y ASOPARTES que es una asociación sin ánimo de lucro que representa y defiende los intereses sociales, comerciales y técnicos del sector automotor y sus partes; igualmente se encuentra una empresa Ancla que es CONSORCIO EXPRESS S.A.S, empresa líder en transporte masivo de pasajeros, vinculada a Transmilenio y el SITP.

Como resultado, durante el último trimestre del año 2024 se formalizó la alianza por la desmasculinización de cargos tradicionalmente ocupados por hombres, en el marco de un desayuno empresarial, denominado "Líderes transformando sectores y percepciones: Potenciando la fuerza laboral de las mujeres"

Para el objetivo 3. Procurar el acceso a la protección y seguridad social, la Secretaría Distrital de Salud, desde la interacción integrada de prácticas de promoción del cuidado de la salud de los trabajadores informales y gestión del riesgo en las unidades de trabajo (UT), implementó la estrategia de entornos laborales saludables en 2.694 Unidades de trabajo informal (UTIS), con el fin de prevenir los riesgos laborales que se presentan en UTI, y que pueden afectar la salud de los trabajadores mientras desarrollan y ejecutan su actividad económica. Se brinda información, y educación en salud relacionada con la modificación de entornos, incluyendo el tiempo de exposición durante la jornada de trabajo, y fortalecimiento de los mecanismos preventivos para mitigar la exposición a riesgos laborales, en trabajadores identificados en las diferentes actividades económicas. Las actividades definidas para la implementación de la estrategia Entornos Laborales Saludables se enmarcan en la identificación oportuna de condiciones de salud afectadas por el trabajo, gestión del riesgo en salud y el abordaje al entorno de trabajo para hacerlo seguro y saludable.

10

Finalmente, con relación al objetivo 4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito, en el marco del evento de trabajo digno y decente - Talento Capital, realizado el 11 de diciembre, se hizo entrega de un galardón al sindicato Sintradistritales, de la Secretaría Distrital de Integración Social, reconocido por su proceso de negociación, que incluyó reuniones y una comunicación constante. Además, establecieron mínimos no negociables que generaron confianza entre las partes y facilitaron el cumplimiento de acuerdos. Este enfoque colaborativo permitió lograr un acuerdo laboral que beneficia a los trabajadores y mejora las condiciones laborales dentro de la entidad. Así las cosas, se debe resaltar que es la primera vez que se hace un reconocimiento vinculado a este principio fundamental del trabajo, relacionado al desarrollo de buenas prácticas de diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva en el Distrito

## 8. Implementación de los enfoques<sup>8</sup>

Con el fin promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras del distrito capital al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, las acciones desarrolladas para la implementación de productos que componen la Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá, fortalecieron principalmente el enfoque diferencial-poblacional teniendo en cuenta las barreras de acceso al derecho al trabajo, que enfrentan las personas pertenecientes a grupos poblacionales históricamente excluidos o vulnerables.

Para la vigencia 2024, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, tuvo especial énfasis en desarrollar acciones teniendo en cuenta las particularidades y los determinantes sociales, para lo cual, se realizó la caracterización de las condiciones de salud y trabajo a trabajadores informales de los diferentes cursos de vida: juventud, adultez y persona mayor. Dentro de las actividades económicas priorizadas para el periodo, corresponden principalmente a las asociadas al uso de agentes ocupacionales cancerígenos en los procesos productivos de las actividades económicas (Carpinterías, talleres de mecánica, ornamentación, agropecuarias, entre otras), las actividades que presentan un proceso productivo y se asocian a la exposición de otros riesgos biológico, físicos, ergonómico, psicosociales, de seguridad (actividades relacionadas con proceso de alimentos, manufactura, entre otras) y los vendedores informales u otros que permanecen en calle como recicladores.

Así mismo, reconociendo la importancia de promover acciones para el cierre de brechas individuales y colectivas de grupos poblacionales con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, como lo son las mujeres, quienes siguen presentando una tasa de desocupación mayor que los hombres. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ha realizado un acercamiento con el sector productivo para identificar oportunidades de trabajo conjunto entre el sector público y privado, para sumar esfuerzos en la promoción del acceso de más mujeres a cargos tradicionalmente ocupados por hombres, en actividades económicas de alta importancia para la ciudad y, en donde la participación de las mujeres en sus diferencias y diversidades es menor.

11

## 9. Acciones para mejorar

Con el objetivo de fortalecer la implementación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá, se sugiere adelantar acciones de mejora para que el producto 2.2.3 Alianzas con sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo, para mitigación de barreras, pueda alcanzar un nivel de cumplimiento alto, dado que es el único producto del plan de acción que se encuentra con un nivel de cumplimiento bajo; dentro de estas acciones de mejora puede realizarse una revisión del reporte realizado, teniendo en cuenta el tipo de anualización del producto y la periodicidad de medición, dado que se evidencia en el reporte de avance cualitativo que se adelantaron las

---

<sup>8</sup> Enfoque: se entiende como la forma de dirigir la atención o el interés hacia un asunto para lograr una mayor comprensión de las realidades, situaciones y necesidades sociales, que permita dar respuestas pertinentes por parte del Estado.

acciones pertinentes para la ejecución del producto de acuerdo con la meta programada para la vigencia, sin embargo, el reporte de avance cuantitativo presenta un rezago que puede ser producto de un error técnico en el dato reportado.

Adicionalmente, se evidencian varios productos con sobre ejecución, los cuales fueron mencionados en el numeral 6, que deben ser revisados en términos de evaluar necesidad de ampliar las metas programadas en tanto hay un aumento de demanda permanente del servicio, o identificar aquellos casos en que la sobre ejecución esté relacionada con la presencia de un evento coyuntural que haya requerido la ampliación de la cobertura de los servicios, en un periodo de la vigencia de la política.

Con relación a la implementación de enfoques, como recomendación general se debe fortalecer el reporte de enfoques de género y poblacional-diferencial, para lo cual se recomienda hacer uso de la Guía de Seguimiento de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación. Es importante evidenciar cómo la implementación de los productos que fueron identificados con estos enfoques en el plan de acción ha aportado a la solución de problemáticas y necesidades propias de las mujeres y de personas pertenecientes a grupos poblacionales vulnerables por motivo de pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, condición, ciclo vital, entre otras, especialmente, si en la fase de diagnóstico del ciclo de políticas públicas, se identificó que el problema central de la política impacta de manera diferencial a estas poblaciones, lo cual motivó a realizar esta asociación de enfoques.

Se evidencia en algunos reportes que se hace una desagregación del número de hombres, mujeres, niños y niñas, personas mayores o con pertenencia étnica, que fueron vinculadas a actividades realizadas en el marco de productos de esta Política Pública, sin embargo, no se menciona cómo las acciones ejecutadas promovieron el goce efectivo de derechos y la disminución de las barreras de acceso que históricamente han tenido estos grupos poblacionales. Así mismo, es importante reconocer que, por la importancia que tiene el derecho al trabajo digno y decente en el desarrollo de las distintas esferas económicas y sociales de los seres humanos, se adelante un ejercicio de revisar las interseccionalidades que se presentan en las personas beneficiarias de los productos de esta política pública, en tanto pueden estar atravesadas por varias situaciones de vulnerabilidad o exclusión (pertenencia étnica, transcurrir vital, orientación sexual, género, entre otras) y de este modo requerir una atención integral en el marco de la oferta de servicios.

En cuanto al reporte del enfoque territorial, se recomienda suministrar información sobre cómo fueron tenidas en cuenta las dinámicas de los territorios para la implementación de los productos, en tanto, estas dinámicas pueden requerir que las entidades deban realizar adecuaciones institucionales, fortalecimiento de capacidades o ajustes operacionales para dar respuesta a las demandas propias de las características de ciertos territorios.

## Anexo 1: Semáforo por indicadores de producto

Los porcentajes de avance que se muestran en el anexo corresponden a las siguientes mediciones:

- El porcentaje de avance en la vigencia (PAV) se refiere al progreso logrado durante el periodo actual o vigencia en comparación con la meta establecida para dicho periodo. Esta medida ofrece una visión del avance actual de un indicador en relación con los objetivos a corto plazo.
- El porcentaje de avance hasta la vigencia (PAHV) se refiere al progreso acumulado logrado durante todas las vigencias desde el inicio de su ejecución hasta la fecha de corte, en comparación con la meta programada acumulada hasta el mismo periodo de análisis. Esta medida ofrece una visión del avance real de un indicador en relación con su trayectoria ideal.
- El porcentaje de avance acumulado (PAA) se refiere al progreso acumulado logrado durante todas las vigencias en las que se ha realizado seguimiento al indicador desde el inicio de la ejecución, en comparación con la meta final programada. Esta medida ofrece una visión del avance en el largo plazo.

La tabla que se relaciona a continuación presenta los niveles de cumplimiento en la implementación de los productos de la política.

	Sobre ejecución
	Cumplimiento alto
	Cumplimiento medio
	Cumplimiento bajo

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa del	Tipo de anualización	%Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
1.1.1 Construcción del Índice compuesto de trabajo decente y digno, teniendo en cuenta las 10 dimensiones e indicadores del trabajo decente establecidos.	Porcentaje de avance en la construcción y actualización del índice de trabajo decente y digno.	2,27%	Constante	 100,0%	 100,0%	 100,0%
1.1.2 Servicios de sensibilización/capacitación a la ciudadanía sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo según normatividad vigente.	Número Personas sensibilizadas y orientadas sobre los derechos fundamentales del trabajo.	2,27%	Suma	 79,4%	 68,9%	 3,7%
1.1.3.Reconocimiento a empresas y entidades con buenas prácticas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en el marco del día mundial del trabajo decente 7 de octubre.	Número de reconocimientos entregados empresas y entidades identificadas, visibilizadas sus buenas practicas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y trabajo decente.	2,27%	Suma	 100,0%	 100,0%	 7,3%
1.1.4 Servicio de capacitación a prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor frente al tema del trabajo decente y digno.	Número de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor capacitados.	2,27%	Suma	 313,3%	 156,7%	 19,6%
1.1.5. Servicios de sensibilización/capacitación a los empresarios sobre trabajo decente, retos y expectativas en el distrito capital.	Número de empresarios sensibilizados/capacitados sobre trabajo decente, retos y expectativas en el distrito capital.	2,27%	Suma	 173,7%	 118,9%	 10,0%
1.1.6. Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C., que permita hacer seguimiento anual sobre el comportamiento de las características del trabajo decente y digno en la ciudad.	Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.	2,27%	Constante	 100,0%	 100,0%	 100,0%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa del	Tipo de anualización	%Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
1.2.1 Servicios de socialización y sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil.	Número de jornadas de sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en <b>Paraná</b> .	4,54%	Suma	 110,0%	 55,0%	 6,9%
1.2.2 Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) con madres, padres y cuidadores productoras del sector rural sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.	Madres, padres y cuidadores productoras del sector rural con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.	4,54%	Constante	 196,0%	 196,0%	 196,0%
1.2.3 Jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil en las actividades económicas informales y plazas de mercado del D.C. IPES	Número de jornadas de sensibilización sobre erradicación de trabajo infantil dirigida a los vendedores informales y locatarios de plazas de mercado distritales	4,54%	Constante	 100,0%	 100,0%	 100,0%
2.1.1. Estudio de demanda laboral (con especial énfasis en mujeres y jóvenes) que determine lineamientos para articular la oferta y la demanda del mercado laboral.	Número de estudios de demanda laboral elaborados por la SDDE	1,80%	Suma		 125,0%	 25,0%
2.1.2. Instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por grupos etarios, género y sectores económicos	Número de instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por <b>grupos etarios, género y sectores</b>	1,80%	Constante	 100,0%	 100,0%	 100,0%
2.1.3 Servicios de formación en competencias socioemocionales y transversales de la ciudadanía, con especial énfasis en mujeres y jóvenes y población sujeta de protección especial.	Número de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de	1,80%	Suma	 187,9%	 164,3%	 23,7%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de anualización	Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
2.1.4 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable (personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar dentro de los procesos contractuales del	Número de personas colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	1,80%	Suma	⚠ 178,8%	⚠ 184,1%	🔴 21,8%
2.1.5. Servicios de gestión empresarial que incorpore a la población vulnerable en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.	Número de puestos de trabajo con enfoque diferencial	1,80%	Suma	⚠ 345,9%	⚠ 771,2%	🟢 83,6%
2.1.6. Reconocimiento institucional y social a empresas que promueven la inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del "Sello Bogotá Incluyente"	Número de empresas reconocidas institucional y socialmente por sus buenas prácticas en materia de inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del "Sello Bogotá Incluyente"	1,80%	Suma	🟢 113,6%	🟢 88,1%	🔴 5,1%
2.1.7. Eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y contratación en el Distrito Capital.	Número de personas participantes en los eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y contratación en el Distrito Capital.	1,80%	Suma	🟢 118,7%	⚠ 136,4%	🔴 15,9%
2.1.8. Estrategías de atención/orientación diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito, como eje fundamental de la operación de la agencia pública de empleo del distrito como mecanismo formal de gestión de empleo.	Número de personas orientadas en la búsqueda de empleo con atención diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito.	1,80%	Suma	⚠ 236,8%	⚠ 186,6%	🔴 28,1%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	% Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
2.1.3. Servicios de gestión empresarial que registre empresas con vacantes diferenciales para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.	Porcentaje de empresas que registran vacantes diferenciales para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.	1,80%	Creciente	⚠ 133,3%	⚠ 133,3%	🟢 101,1%
2.2.1 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para mujeres.	Número de mujeres remitidas/colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito	4,04%	Suma	🟢 107,5%	🟢 79,1%	🔴 9,4%
2.2.2 Talleres para la mitigación de barreras organizacionales/individuales asociadas a la segregación ocupacional por sexo en los sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo.	Número de personas/empresas participantes de la estrategia para la mitigación de barreras organizacionales asociadas con sesgos, prejuicios y/o preferencia en materia de empleo y ocupación relacionadas con la feminización/masculinización en los	4,04%	Suma	⚠ 171,3%	🟢 122,4%	🔴 5,3%
2.2.3 Alianzas con sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo, para mitigación barreras.	Número de alianzas con sectores económicos realizados	4,04%	Constante	🔴 25,0%	🔴 25,0%	🔴 25,0%
2.2.4 Servicios de gestión empresarial que incorpore a mujeres en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y	Número de puestos de trabajo con enfoque de género	4,04%	Suma	⚠ 428,2%	⚠ 612,4%	🟡 66,4%
2.3.1 Servicios de orientación e intermediación laboral para jóvenes egresados de formación media y postmedia, en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes a primer empleo	Número de jóvenes egresados de Educación Media y Formación postmedia con orientación laboral en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes en primer	5,39%	Suma	🟢 108,4%	🟢 103,8%	🔴 4,2%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
2.3.2 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para jóvenes.	Número de jóvenes remitidas/colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	5,39%	Suma	● 117,5%	● 99,3%	● 11,7%
2.3.3. Servicios de gestión empresarial que incorpore a jóvenes en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.	Número de puestos de trabajo con enfoque diferencial	5,39%	Suma	⚠ 392,2%	⚠ 583,6%	● 63,3%
3.1.1. Asesoría para el acceso y la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, promoción y socialización de los beneficios de la formalización laboral para los trabajadores informales.	Personas que realizan trabajo informal asesoradas sobre el proceso acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales	3,03%	Suma	● 29,1%	● 79,7%	● 8,8%
3.1.2. Programa de promoción y difusión sobre los pisos de protección social y mecanismos de protección a la vejez, a las personas de las unidades productivas en proceso de formalización.	Número de unidades productivas capacitadas y sensibilizadas en pisos de protección social en el distrito y mecanismos de protección a la vejez.	3,03%	Suma	⚠ 1050,0%	⚠ 525,0%	● 59,1%
3.1.3. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables a trabajadores y trabajadoras informales en el distrito.	Trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables	3,03%	Suma	● 29,1%	● 79,7%	● 8,8%
3.1.4 Fortalecimiento de Prácticas institucionales en materia de seguridad y Salud en el Trabajo	Entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo	3,03%	Constante	● 98,1%	● 98,1%	● 98,1%
3.1.5 Estrategia de Entornos Laborales saludables en las Unidades de Trabajo informal	Unidades de trabajo informal que implementaron la Estrategía de entornos laborales saludables	3,03%	Suma	● 29,3%	● 75,7%	● 8,3%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
4.1.1 Servicios de participación en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral.	Número de jornadas de participación tripartita de diálogo social.	3,03%	Constante	● 91,7%	● 91,7%	● 91,7%
4.1.2 Procesos de formación para colaboradores y servidores públicos en el fortalecimiento de competencias de diálogo social	Colaboradores y servidores públicos que han participado de los cursos relacionados con el diálogo social	3,03%	Suma	● 90,0%	● 111,0%	● 13,9%
4.1.3 Visibilización de buenas prácticas en materia de diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva en el distrito.	Número de empresas y sindicatos reconocidos por sus buenas prácticas en materia de negociación colectiva que refleje el respeto del derecho fundamental	3,02%	Suma	● 50,0%	● 75,0%	● 9,4%

[www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co)



PlaneacionBogota



planeacionbog



@planeacionbogeta



secretaría-distrital-de-planeación



SDP Bogotá



planeacionbogota

Cra. 30 N° 25-90 pisos 5, 8, 13 - SuperCADE, piso 2

Archivo Central de la SDP Cra. 21 N° 69B-80

Teléfono: (601) 335 80 00, exts. 9014-9018