



Libertad y Orden

# COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES SECRETARÍA TÉCNICA NACIONAL

Boletín No. 002 marzo 2013

## **PIB precios constantes (COP\$):**

\$ 468.956.099 a tercer trimestre de 2012

## **PIB per cápita en PPP (US\$):**

10.246 para enero-dic de 2012

## **Crecimiento del PIB:**

2,1% a tercer trimestre de 2012

## **IPC: 1,83% febrero 201**

## **Tasa Global de Participación:**

63,9% enero 2013

## **Tasa de Ocupados:**

56,2% a enero 2013

## **Tasa de desempleo (Total Nacional):**

12,1% a enero 2013

## **Tasa de subempleo subjetivo:**

29,7% enero 2013

## **Tasa de subempleo objetivo:**

11,7% enero 2013

## **Tasa de informalidad (13 principales ciudades):**

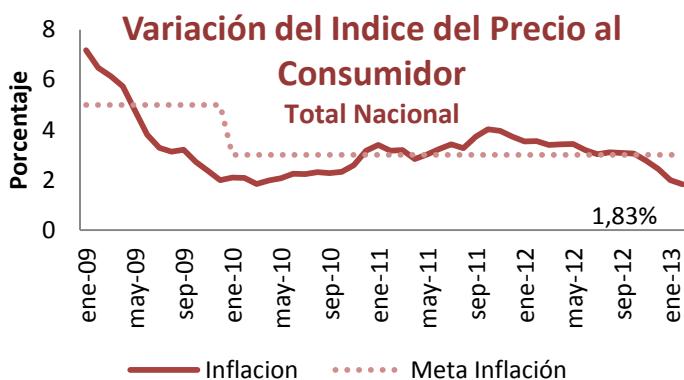
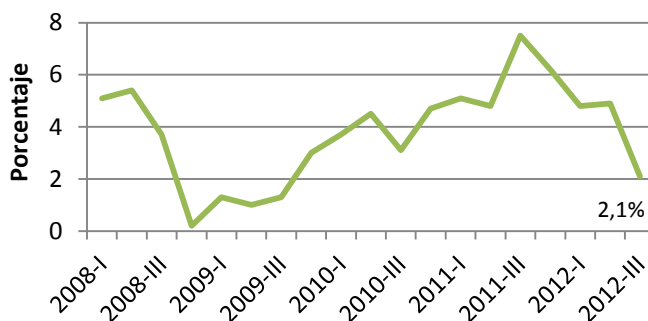
51.2% oct-dic 2012

## **Salario Mínimo para 2013 (COP\$):**

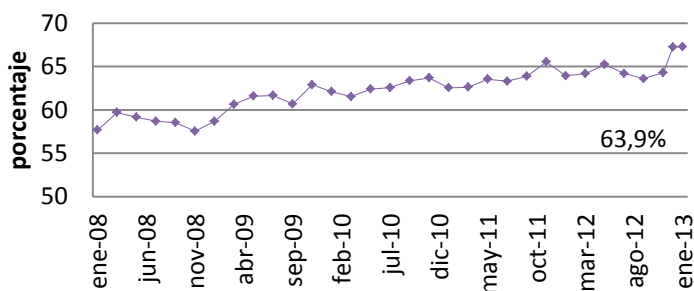
589.500.00 decreto 2738 de 2012

## Indicadores laborales 2013

### PRODUCTO INTERNO BRUTO



### Tasa Global de Participación Total Nacional



## Indicadores laborales 2013

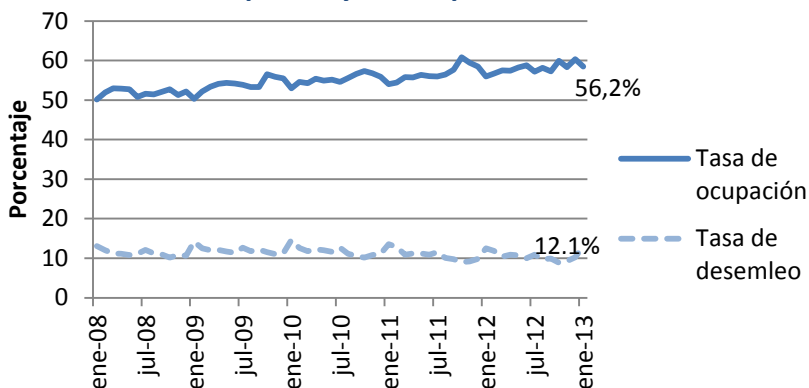
La Secretaría Técnica de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y salariales, presenta el segundo boletín, en el que muestra los indicadores laborales actualizados a febrero de 2013 y adicionalmente analiza cuatro documentos CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) que establecen recomendaciones en la construcción de la política laboral.

El CONPES es el organismo asesor del Gobierno Nacional en materia de desarrollo económico y social, y cumple la función como coordinador de las instancias gubernamentales encargadas de la dirección económica y social en el Gobierno, elaborando y aprobando estudios en estas materias.

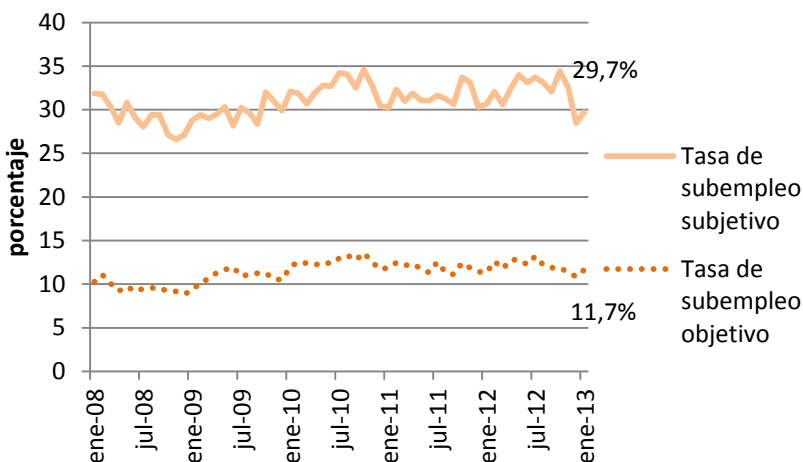
En Colombia existen hasta el año 2013, cerca de 3740 documentos CONPES con recomendaciones económicas y 159 CONPES sociales.

Por otro lado, la presentación de los indicadores laborales tiene como objetivo mostrar variaciones en la 13 principales ciudades, así como en el total nacional en las variables que miden el desempeño del mercado laboral del país.

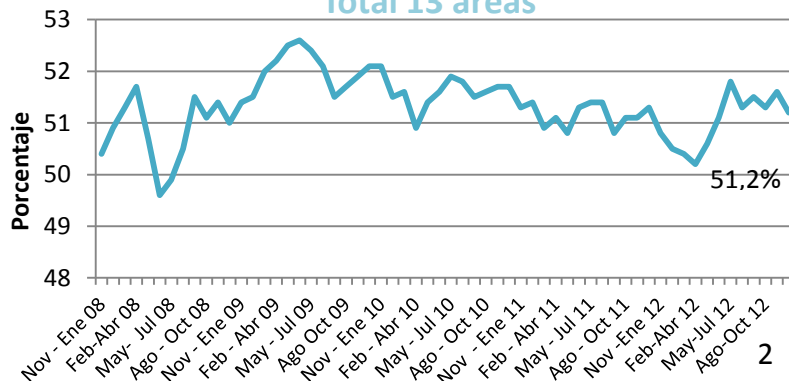
**Tasa de ocupación y desempleo Total Nacional**



**Tasa de Subempleo Total Nacional**



**Tasa de informalidad Total 13 áreas**



# LOS CONPES Y LAS ESTRATEGIAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO

## CONPES 140: MODIFICACION A CONPES SOCIAL 91 DE JUNIO DE 2005: “METAS Y ESTRATEGIAS DE COLOMBIA PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO-2015”

META NACIONAL	ESTRATEGIAS	INDICADORES	DATOS 2012	META A 2015
<b>Aumentar el empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes</b>	1. Ampliar la capacidad de la economía para disponer de más y mejores ocupaciones.	Tasa de desempleo a nivel nacional	10,4%	8,5%
	2. Herramientas para proteger el empleo.	Proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a 1,25 dólares PPA.	10,3%	6,0%
	3. Mejorar la capacidad de la población para emplearse o desarrollar su propio proyecto productivo.	Proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a 2 dólares PPA.	13,0%	8,5%
	4. Fortalecimiento de los sistemas de inspección, vigilancia y control- IVC.	Tasa de informalidad. Trece principales ciudades	51,6%	45%
	5. Fortalecimiento de la institucionalidad para el diálogo social			

Los documento Conpes 91 de 2005 y el 140 de 2011 tiene como propósito desarrollar los objetivos y establecer las estrategias conforme a lo previsto en la Declaración del Milenio, con el fin de buscar un compromiso para alcanzar el desarrollo hasta el año 2015.

Los objetivos establecidos en el CONPES 140 fueron: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar el sustento del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

En el objetivo de “erradicar la pobreza extrema y hambre”, se incorporó la meta de lograr empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes. Para la medición de esta meta, se crearon 4 indicadores: tasa de desempleo a nivel nacional, proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a US\$ 1,25 PPA, proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a US\$ 2 PPA, tasa de informalidad en las trece principales áreas.

<sup>[1]</sup> Dato referido a 2011

<sup>[2]</sup> Dato referido a 2011

De acuerdo con los indicadores establecidos para lograr empleo pleno y productivo, así como trabajo decente para todos, se establecieron estrategias para generar oportunidades, con el fin que la población colombiana pueda emplearse en ocupaciones que permitan la obtención de un sustento digno y el acceso a la seguridad social, donde haya respeto por los derechos laborales y se fomente el dialogo social. A continuación se encuentra las estrategias establecidas y los respectivos avances:

**1. Objetivo del Milenio: Lograr empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.**

**Objetivo CONPES 140: Ampliar la capacidad de la economía para disponer de más y mejores ocupaciones.**

Se propone continuar con la construcción de un escenario económico, social e institucional que garantice el mayor aprovechamiento de su fuerza laboral como principal motor del crecimiento económico y de la equidad. Esta estrategia se realizará a través de:

- Impulsar la modernización de Código Sustantivo del Trabajo de acuerdo con los objetivos de inserción de Colombia en la economía internacional, a través del dialogo con los gremios empresariales y las organizaciones de trabajadores.
- Promover un diseño de simplificación tributaria y la modificación del financiamiento de los servicios de Protección Social con cargo a la nómina, sin perjuicio en la prestación de dichos servicios.
- Diseñar una estrategia de Desarrollo de Proveedores que le permita a micro y pequeñas empresas informales puedan convertirse en proveedoras de empresas de mayor tamaño. De igual manera, crear un programa que identifique sectores con altos niveles de informalidad para desarrollar estrategias específicas con metodologías de sensibilización y capacitación para la formalización.

Estrategias

**AVANCES**

- En el 2012 se aprobó la reforma tributaria que tiene como finalidad la formalización y generación de empleo para los emprendedores y los dueños de pequeñas y medianas empresas. Para lograr este objetivo, a partir del 2013, las empresas, que en el 2012 pagaban 33% de impuesto de renta, pagarán sólo 25% de éste, y el 8% restante se sustituirá por un nuevo impuesto IE (Impuesto para la Equidad). El IE, a su vez, remplazará una parte de los impuestos a la nómina que pagan las empresas: el empleador dejará de pagar los aportes de ICBF, SENA y salud, que hoy paga por sus trabajadores de menos de 10 SMMLV. De esta forma, la carga de la nómina que se llevaba antes, pasa a ser un impuesto a las utilidades, permitiéndole a los sectores intensivos en trabajo, crear más puestos formales.

- En cuanto a los programas de encadenamiento productivo, en febrero de 2012, Bancoldex impulsó la Unidad de Desarrollo e Innovación- iNNpulsa Colombia- con el propósito de promover la innovación empresarial y el emprendimiento dinámico como motores para la competitividad y el desarrollo regional. Dentro de la Unidad se encuentra el fondo iNNpulsa Mypimes con el fin de beneficiar a las pequeñas y medianas empresas con financiación y herramientas para adaptarse a los retos y oportunidades que presenta el mercado y una dinámica de modernización e innovación y de modelos de negocio que se mueve cada vez más rápido en el mundo.
- El Fondo iNNpulsa Mipyme, abrió la convocatoria nacional para el apoyo a encadenamientos productivos con un presupuesto total de 12.196 millones de pesos y hasta finales de 2012 se presentaron 21 propuestas por valor total de 7.204 millones de pesos, de las cuales 8 han sido declaradas viables, comprometiendo recursos por 1.416 millones de pesos. Las propuestas aprobadas están distribuidas en Bucaramanga, Bogotá, Pereira, Popayán, Medellín y Cali, en los sectores metalmecánico; construcción; turismo; salud; cuero, calzado y marroquinería; TICs y agroindustria.

**2. Objetivo del Milenio: Lograr empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.**

**Objetivo CONPES 140: Herramientas para proteger el empleo.**

Se propone la creación de un mecanismo que provea herramientas contra cíclicas para prevenir y mitigar los efectos no deseados en el mercado laboral en estos periodos, que cuente con aportes del Gobierno Nacional, los empleadores y trabajadores.

**AVANCES**

El Gobierno Nacional está trabajando en la implementación de herramientas contra cíclicas para prevenir y mitigar los efectos no deseados en el mercado laboral.

**3. Objetivo del Milenio: Lograr empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.**

**Objetivo CONPES 140: Mejorar la capacidad de la población para emplearse o desarrollar su propio proyecto productivo.**

- Se propone promover una política activa para el acceso al primer empleo de los trabajadores entre los 18 y 25 años, permitiendo a las empresas descontar del impuesto de renta los aportes parafiscales de estos nuevos empleos. A demás, se encuentra el programa de Empelo Social, entendido como la posibilidad de generar ingresos con garantías para las familias, a través de la vinculación inmediata a un empleo formal y les ofrece la oportunidad de adquirir conocimientos, destrezas y habilidades que mejoren sus competencias permitiéndoles insertarse en la economía formal en un futuro.
- A través del programa de Generación de Ingresos de Acción Social se busca promover el desarrollo económico local mediante las 6 estrategias de intervención: recuperación de los activos improductivos, fondo de capitalización microempresarial, mujeres ahorradoras en acción, incentivo a la educación superior, programas de atención inicial en generación de ingresos-PAI y patrimonio-microseguros.

## **AVANCES**

Con la Ley 1429 de diciembre de 2010, que tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, se logró aplicar el descuento en el Impuesto sobre la Renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Es decir a los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho años, podrán tomar los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. Así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios, siempre que: El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento. Según el Ministerio del Trabajo, se espera que con la implementación de esta Ley se logre beneficios para cerca de 45.000 empresas y 400.000 jóvenes menores de 28 años.

### **4. Objetivo del Milenio: Lograr empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.**

#### **Objetivo CONPES 140: Fortalecimiento de los sistemas de inspección vigilancia y control- IVC.**

Estrategia

Se plantea fortalecer el sistema a través del seguimiento a las principales variables sintomáticas del sistema, no solo en términos de cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores, sino también del surgimiento de relaciones laborales en ambientes aparentemente no regulados por el sector, que permita enviar señales al ente regulador del sistema para que acople la regulación.

## **AVANCES**

El Ministerio del Trabajo incorporó cuatro indicadores para la medición y cumplimiento de esta estrategia: tasa de inspectores por cada 100.000 PEA (población económicamente activa), número de inspectores por trabajos activos, visitas de carácter general en sectores económicos de minería, transporte, floricultor, palmicultor y cañero y audiencias de conciliación. Cada uno de estos indicadores es medido mensualmente.

En el indicador de tasa de inspectores por cada 100.000 PEA, se estableció que la meta esperada para el 2012 era de 2,94% y se logró cumplir hasta diciembre de 2012 con el 100% del indicador. Para el 2014 se espera que la tasa sea de 4,26%.

De acuerdo con el indicador de números de inspectores de trabajo activo, en el 2012 se logró contratar 462 inspectores, es decir se cumplió con el 92,5% de lo establecido para ese año. Para el 2014 se espera incrementar el número de inspectores a 723.

- En el indicador de visitas de carácter general en sectores económicos de minería, transporte, floricultor, palmicultor y cañero, en el 2012 se lograron hacer 1.282 visitas, sobrepasando la meta esperada en un 34,9%. Se proyecta para el 2014 realizar 1.200 visitas como meta, para el cumplimiento del objetivo.
- En cuanto al indicador de audiencias de conciliación se esperaba para el 2012 cumplir con 88.000 audiencias de conciliación realizadas por los inspectores de trabajo y se lograron realizar 86.430, es decir se cumplió con el 98,2% de la meta. Para el 2014, se espera realizar 89.000 audiencias.

## **5. Objetivo del Milenio: Lograr empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.**

### **Objetivo CONPES 140: Fortalecimiento de la institucionalidad para el diálogo social**

Se propone dar una mayor relevancia a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en la cual se dialogue y concerté la política de mercado de trabajo del país y las iniciativas de formalización laboral y empresarial. Ampliar las subcomisiones de concertación a nivel regional estimulando los acuerdos sectoriales de empleo, los cuales promoverán la construcción de relaciones laborales de largo plazo en los sectores dinámicos de la economía, especialmente en los que presenten grados elevados de informalidad o déficit en calidad del empleo.

Estrategia

### **AVANCES**

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es el principal escenario de fomento del diálogo social tripartito en material laboral y salarial del país, en el marco del Artículo 56 de Constitución Política de Colombia y la ley 278 de 1996.

Dicha Comisión, para el 2012 llevó a cabo 22 sesiones con el fin de discutir los diferentes temas concernientes a la políticas laboral y salarial del país; nueve de ellas para la discusión de propuesta de reforma tributaria y cinco para la negociación de salario mínimo. En lo transcurrido del 2013 se han desarrollado 6 sesiones para analizar las condiciones actuales del Sistema General de Pensiones y discutir propuestas para el proyecto de reforma pensional. En estas sesiones los actores tripartitos han logrado analizar las diferentes propuestas llevadas a la Comisión, logrando un mayor fortalecimiento del dialogo social.

A partir del 3 de octubre de 2012, se designa un equipo para conformar la Secretaría Técnica Nacional de la CPCPSL, con el fin de prestar asistencia administrativa y técnica, en búsqueda de lograr un mayor nivel de independencia y fortalecimiento técnico en el dialogo de los actores laborales.

Por otro lado, se crearon 22 Secretarias Técnicas Departamentales, las cuales junto a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, trabajan en acciones de consolidación y fortalecimiento de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

De igual manera, están en funcionamiento las siguientes subcomisiones temáticas: Subcomité para elaboración del censo sindical, Comité de estudios art. 53 de Constitución Política, Comité Sectorial del Sector Público, Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT), Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil, Subcomisión de Asuntos Internacionales del Sector Trabajo, Comité de Migraciones Laborales, Comité Consultivo Empleo Juvenil y Comité de Derechos Humanos.

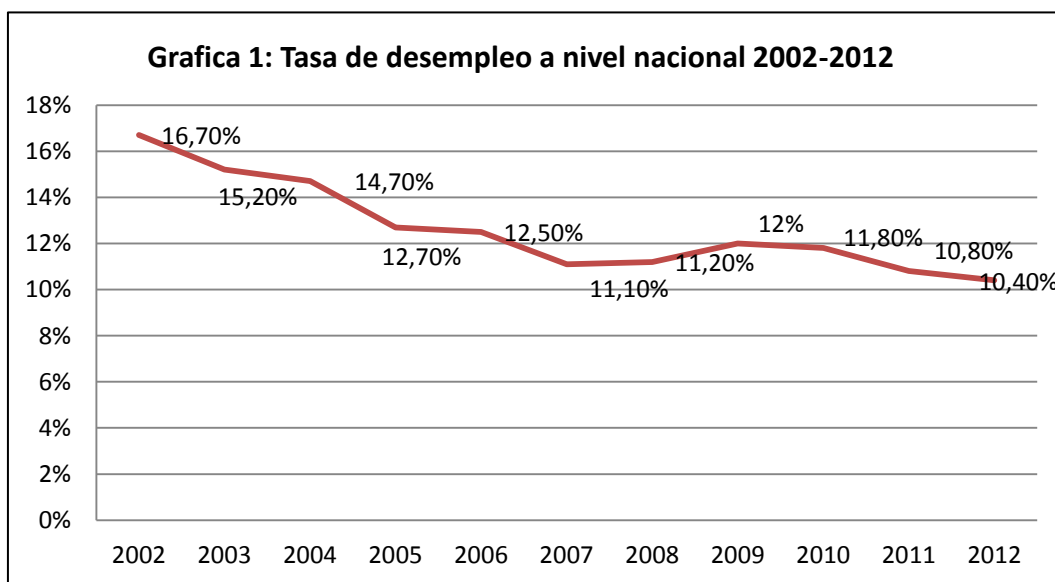
En cuanto a la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT), durante el 2012 se han tratado 37 casos de conflicto laboral, de los cuales 21 se ha llegado a un acuerdo.

### RESULTADO DE LOS INDICADORES PARA EL LOGRAR EMPLEO PLENO, PRODUCTIVO Y TRABAJO DECENTE PARA TODOS.

#### TASA DE DESEMPLEO

##### Tasa de desempleo anual nacional

En el 2012 la tasa de desempleo a nivel nacional alcanzó el 10,4%, mostró un descenso con respecto a los años anteriores, luego de la desaceleración económica del año 2009, que condujo a una tasa de desempleo del 12%. En comparación con el año 2002 –año de línea base- la tasa de desempleo logró reducirse en 6,3 puntos porcentuales; sin embargo, aún se encuentra 1,9 puntos porcentuales por encima de la meta planteada para 2015 prevista en 8,5%.



Fuente: DANE, 2013



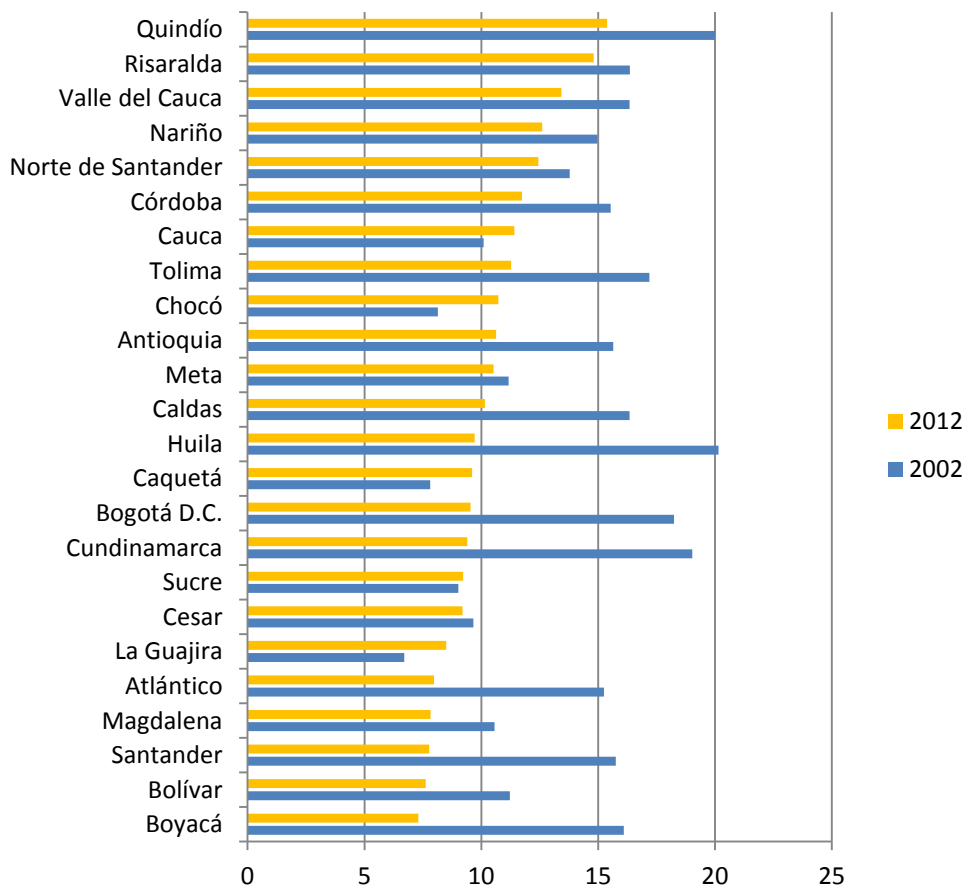
**Tasa de desempleo departamental 2002-2012**

En general, desde 2002 la incidencia del desempleo en las regiones también ha disminuido; sin embargo, persisten diferencias pronunciadas en 11 departamentos la tasa de desempleo es mayor que la tasa nacional a 2012.

Por departamentos a diciembre de 2012 los que presentan las tasas más distantes del objetivo nacional fueron Quindío, Risaralda, Valle del Cauca, Nariño y Norte de Santander. Sin embargo, los departamentos de Boyacá, Bolívar, Santander, Magdalena, Atlántico y La Guajira, presentan una tasa de desempleo mejor, es decir, menor a la registrada a nivel nacional.

Al comparar la distancia de la tasa de desempleo de cada región con el promedio nacional en 2002 y 2012, se puede observar que solo cinco departamentos no han mejorado su situación relativa, es decir, los departamentos del Cauca, Chocó, Caquetá, Sucre y La Guajira pasaron de tener una tasa inferior al promedio a una superior en 2012. Sin embargo, los demás departamentos han logrado avances contundentes en la disminución de la tasa de desempleo como se observa en la gráfica 2.

**Grafica 2: Tasa de desempleo a nivel departamental 2002-2012**

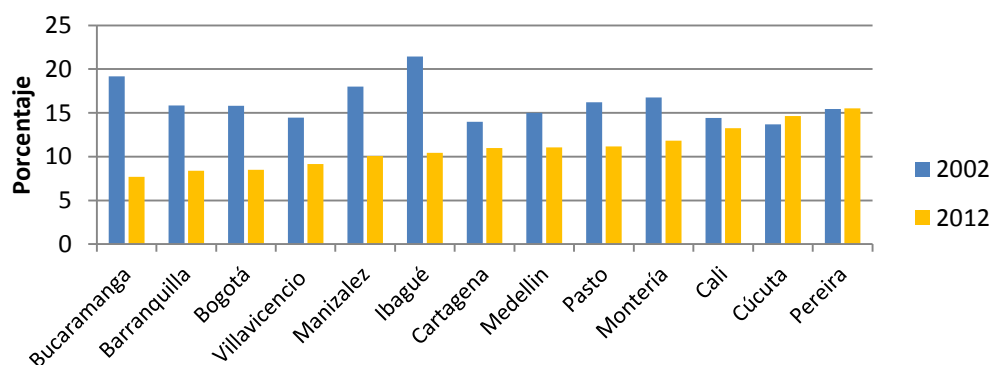


### Tasa de desempleo 13 principales ciudades 2002-2012

Con relación a las ciudades, en 2012 las menores tasas de desempleo se registraron en Bucaramanga, Barranquilla, Bogotá y Villavicencio, estas ciudades se encuentran por debajo del promedio nacional. Otros territorios también avanzan hacia el cumplimiento de la meta como es el caso de Manizales, Ibagué y Cartagena.

Otras ciudades por el contrario, se caracterizan por mantener altos niveles de desempleo, distanciándose de la meta nacional. Este grupo incluye a Pereira, Cúcuta y Cali, este fenómeno se origina principalmente por el fuerte incremento de las tasas de participación y un insuficiente crecimiento de la ocupación.

**Grafica 3: Tasa de desempleo 13 ciudades y áreas metropolitanas 2002-2012**



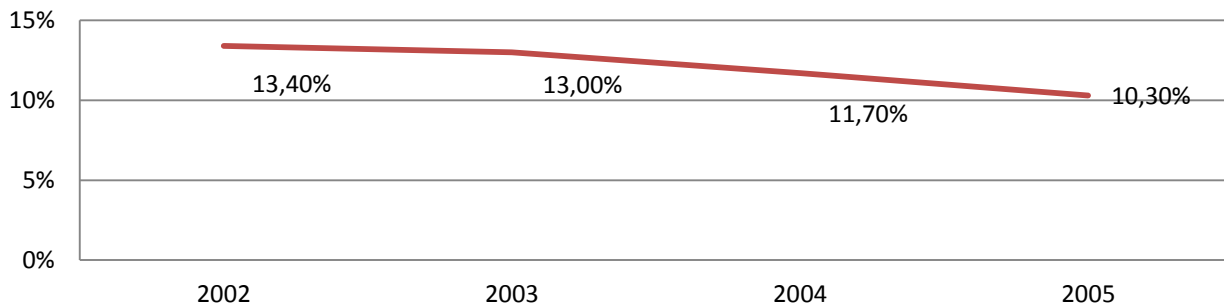
Fuente: Dane, 2013

### PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA CON INGRESOS DIARIOS INFERIORES A US\$1.25 Y US\$2 PPA

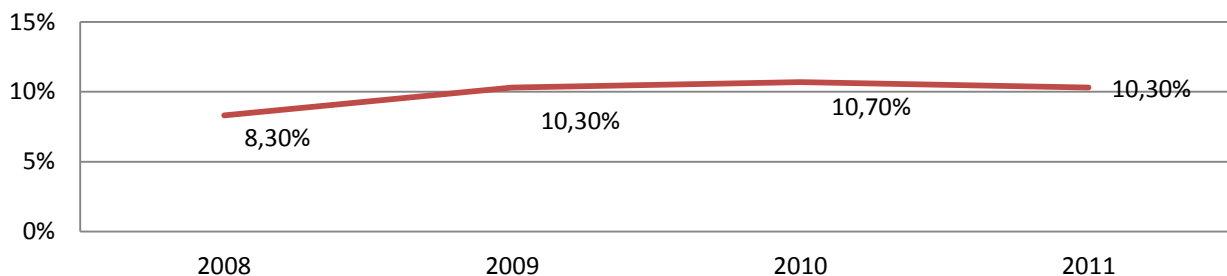
Entre el 2002-2011, la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a US\$1,25 y US\$2 PPA logró reducirse de 13,4% a 10,3% y de 18,2% a 13,0% respectivamente; esta reducción se observa igualmente en el periodo 2010-2011, al pasar del 10,7% al 10,3% y del 13,4% al 13,0%, en su orden. Con este comportamiento, para lograr las metas fijadas para el 2015, el primer indicador deberá reducirse al menos, en 4,3 puntos porcentuales y el segundo en 4,5 puntos.

Al analizar la tendencia nacional, se observa que la mayoría de los departamentos, en el 2011, tuvieron una mejor posición respecto al año 2002. Avances significativos se presentan en Boyacá, Chocó y Huila donde el porcentaje de ocupados con ingresos laborales diarios inferiores a US\$1,25 disminuyó en 18,4, 13,9 y 10,4 puntos porcentuales respectivamente. En relación con el indicador de US\$ 2, se observa que su comportamiento durante el periodo analizado también muestra una tendencia a la disminución; los departamentos con mejor comportamiento son Boyacá, Chocó y Caldas, en los cuales se redujo en 22, 16,8 y 12,4 puntos porcentuales, en su orden.

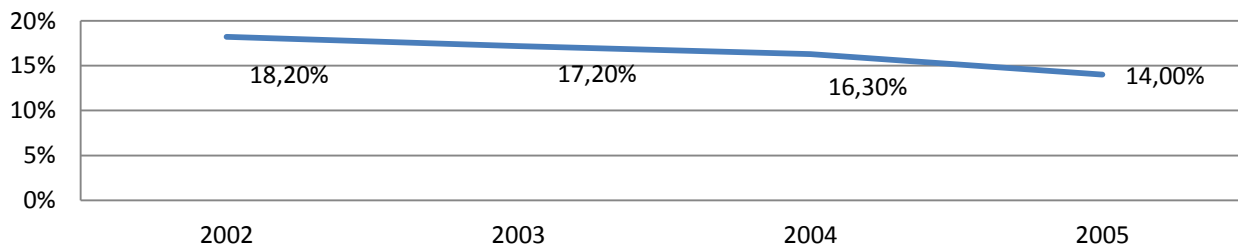
**Grafica 4: Proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a US\$1,25 PPA 2002-2005**



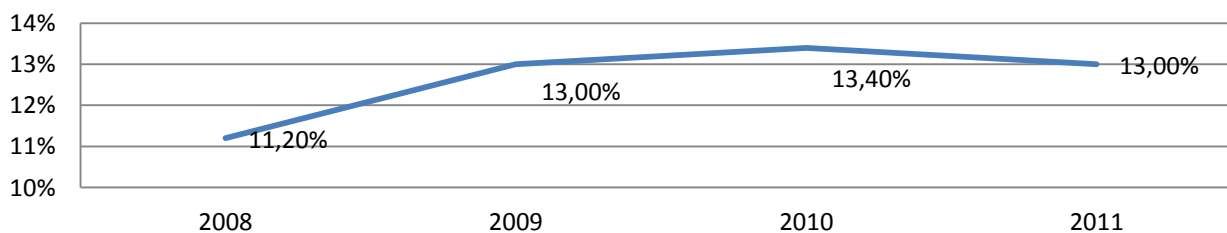
**Grafica 5: Proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a US\$1,25 PPA 2008-2011**



**Grafica 6: Proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a US\$ 2 PPA 2002-2005**



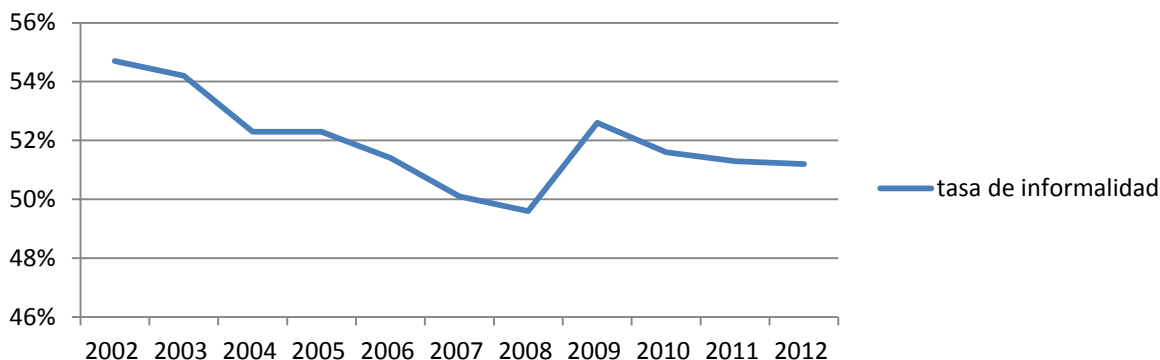
**Grafica 7: Proporción de la población ocupada con ingresos diarios inferiores a US\$ 2 PPA 2008-2011**



**TASA DE INFORMALIDAD**

En los últimos años, la tasa de informalidad se ha mantenido en niveles altos y persistentes, sin mostrar progresos contundentes. El indicador para las trece grandes áreas urbanas se redujo entre 2007-2008, luego repuntó en 2009 hasta 52,6% y finalmente a partir del 2010 logró descender hasta llegar en 2012 a 51,2%. La tasa de informalidad actual se encuentra 6,2 puntos porcentuales arriba de la meta prevista 45%, lo que implica un avance en el cumplimiento de la meta, de tan solo el 30.5%.

**Grafica 8: tasa de informalidad 13 principales ciudades**

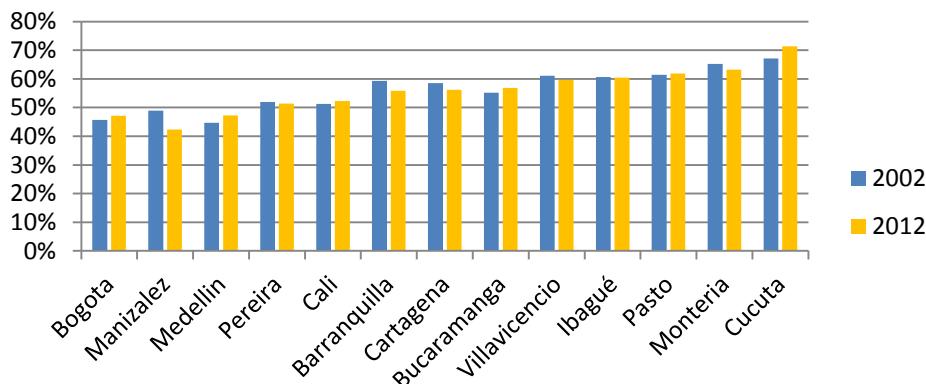


Fuente: Dane, 2013

**Tasa de informalidad trece áreas 2002-2012**

La incidencia de la informalidad también presenta brechas regionales significativas. Al examinar la información desagregada para las 13 áreas, se encontró que en Bogotá, Manizales y Medellín, la tasa de informalidad ha oscilado muy cerca de la meta. Por su parte, las mayores tasas de informalidad se presentan en Montería, Cúcuta y Pasto. En estas tres ciudades las ramas de actividad con mayor proporción de informales son el comercio, hoteles y restaurantes y transporte, mientras que según posición ocupacional la informalidad se concentra en los trabajadores por cuenta propia. La elevada informalidad en estas ciudades no solo parece ser estructural, sino que ha tendido a aumentar notablemente.

**Grafica 9: tasa de informalidad 13 principales ciudades**



Fuente: Dane, 2013

## CONPES 3527: POLÍTICA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Objetivo	Estrategias	Indicadores	Avances
Formalización laboral	Redefinición del concepto de informalidad laboral y optimización de la información estadística para realizar seguimiento a este segmento del mercado laboral	Redefinición de concepto de informalidad.	El DANE, Ministerio del Trabajo y DNP concertaron una definición de informalidad
		Observatorios regionales del Mercado de Trabajo con módulos de Informalidad en operación	Para el 2012 habían 19 Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo
	Promover la formalización laboral teniendo como base los principios del Trabajo Decente.	Acuerdos de Gestión	Con la Resolución 2272 de diciembre de 2012, se han realizado 2 acuerdos de gestión
		A 2009, siete (7) departamentos intervenidos (donde se adelantarán los programas de sensibilización) y a 2010, diez (10).	En el 2011 se llevaron a cabo 7 Ruedas de Formalización y 12 Ruedas en 2012.
	Fortalecer el sistema de protección al desempleado	% de avance de documento con rediseño de sistema de protección al desempleado en Colombia.	Se presentó proyecto de ley 217/12 del Mecanismo de Protección al Cesante
		Proyecto de ley con los cambios requeridos para el programa de subsidio, capacitación y microcrédito al desempleado	Decreto Reglamentario de la Ley 1438 de 2011.  Se presentó proyecto de ley 217/12 del Mecanismo de Protección al Cesante
Derechos Fundamentales en el Trabajo y Diálogo Social	Fortalecer el cumplimiento de los Derechos Fundamentales en el Trabajo (Diálogo Social como Pilar del Trabajo Decente)	32 subcomisiones con plan de acción en Derechos Fundamentales	20 Planes de Acción de las Subcomisiones Departamentales
	Impulsar la responsabilidad social empresarial en la protección laboral y los derechos fundamentales del trabajo a nivel nacional	A 2009, Plan Nacional de Promoción de Responsabilidad Social Empresarial en la protección laboral y los derechos fundamentales del trabajo	El Ministerio del Trabajo sensibilizó a 2.000 empresarios y trabajadores en 2009
		A 2010, diez (10) % de las empresas nacionales sensibilizadas en programas de Responsabilidad Social	
Fortalecer el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo	Incremento de número de visitas de inspección en un 20% anual	1282 visitas de carácter general en sectores económicos de minería, transporte, floricultor, palmicultor y cañero, en el 2012	
Emprendimiento	Promover la inclusión laboral de la población vulnerable (mujeres, discapacitados, minorías étnicas, jóvenes) teniendo como base los principios del Trabajo Decente	A 2010 cinco (5) departamentos con emprendimientos y proyectos de innovación	Información en construcción
Sistema de Protección Social	Disponer de mecanismos de ahorro voluntario para protección de ingresos en la vejez	Número de personas activas en ahorro voluntario vía BEP's	Se está reglamentando lo relacionado al funcionamiento de lo BEP's
	Mejorar la gestión de la salud ocupacional y los riesgos profesionales	Número de empresas afiliadas a riesgos profesionales	582.506 empresas afiliadas a 2012*

El documento Conpes 3527 tiene el propósito de proponer estrategias para aumentar la competitividad del país. El documento propone avanzar en 15 temas que han sido identificados como cruciales para la competitividad: Sectores de clase mundial, Infraestructura de logística y transporte, salto en la productividad, profundización financiera, competitividad en el sector agropecuario, simplificación tributaria, formalización empresarial, TIC, formalización laboral, cumplimiento de contratos, ciencia, tecnología e innovación, sostenibilidad ambiental como factor de competitividad, educación y competencias laborales, fortalecimiento institucional de la competitividad e infraestructura de minas y energía.

El tema de formalización laboral es medido desde cuatro ejes estratégicos: formalización laboral, derechos fundamentales del trabajo y dialogo social, emprendimiento y sistema de protección social. Dentro de los ejes se encuentran las estrategias necesarias para lograr el objetivo.

El plan de acción para el cumplimiento de la meta, le corresponde al Ministerio del Trabajo y está medido por los siguientes ejes estratégicos y las estrategias específicas:

#### **1. Formalización laboral.**

- a) **Estrategia:** Redefinición del concepto de informalidad laboral y optimización de la información estadística para realizar seguimiento a este segmento del mercado laboral.

#### **Avances y Resultados**

- El DANE, Ministerio del Trabajo y DNP acordaron una definición de informalidad en la cual se parte del criterio que un trabajador es informal si trabaja en una empresa de hasta cinco trabajadores, de acuerdo con algunos de los lineamientos establecidos por la OIT. Esta definición fue incorporada dentro del módulo de informalidad en cinco observatorios regionales de empleo, el cual recopila y procesa la información sobre la población ocupada informal y busca determinar la estructura y características de esta.
  - El Ministerio del Trabajo ha constituido 19 Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo con módulos de informalidad en operación. Los observatorios se encuentra en los siguientes observatorios: La Guajira, Magdalena, Cesar, Sucre, Bolívar, Antioquia, Chocó, Caldas, Risaralda, Quindío, Santander, Boyacá, Cundinamarca, Meta, Tolima, Valle del Cauca, Cauca y Nariño.
- b) **Estrategia:** Promover la formalización laboral teniendo como base los principios del Trabajo Decente.

### **Avances y Resultados**

- Con la implementación de la Resolución 2272 de diciembre de 2012, se han realizado dos acuerdos de gestión de formalización laboral.
- La Ley 1429 de 2010 tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de brindar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas, así como la materialización de los derechos laborales a quienes presten sus servicios. Se estableció en su artículo 63, la prohibición de contratar personal para desarrollar actividades misionales permanentes a través de Cooperativas de Trabajo Asociado o bajo cualquier otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Es por ello que el Ministerio del Trabajo publicó la Resolución 2272 de 2012, con el objeto de establecer los mecanismos que permitan a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, desarrollar Acuerdos de Formalización Laboral para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.

El Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia. Se aplicarán a las instituciones o empresas públicas y privadas.

- Se crearon las Ruedas de Formalización, con el fin de Promover entre las empresas la afiliación a seguridad social: pensiones, salud, cajas de compensación familiar, riesgos laborales. Así como de los incentivos que da la ley 1429/10 a pequeñas empresas. En el 2011 se llevaron a cabo 7 Ruedas y 12 Ruedas de Formalización en 2012.

c) **Estrategia:** Fortalecer el sistema de protección al desempleado.

### **Avances y Resultados**

- El Ministerio del Trabajo realizó estudios técnicos y jurídicos para la elaboración del Mecanismo de Protección al Cesante. Se presentó proyecto de ley 217/12, la cual crea un Mecanismo de Protección al Cesante basado en la capacitación que se brinde al cesante para su reincorporación laboral, un servicio público de empleo y el uso del aporte a las cuentas de cesantías a partir del umbral permitido para su retiro. Actualmente está en curso en el Congreso de la República, el cual fue aprobado en primer debate en la comisión séptima.
- Actualmente el Ministerio del Trabajo está trabajando en una propuesta de decreto Reglamentario de la Ley 1438 de 2011, para el Sistema de Gestión de Empleo para la productividad que considera entre otras cosas un mecanismo de financiación con recursos del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleo FONEDE. La intención principal de la propuesta es dar un peso importante al proceso de búsqueda de empleo, facilitando la inserción laboral de los desempleados FONEDE. Esto se hará vinculando a las Cajas de Compensación Familiar en el Sistema de Gestión de Empleo para la productividad.

## 2. Derechos Fundamentales en el Trabajo y Diálogo Social

a) **Estrategia:** Fortalecer el cumplimiento de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

### Avances y Resultados

- En el año 2012 se presentaron 20 planes de acciones de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

b) **Estrategia:** Impulsar la responsabilidad social empresarial en la protección laboral y los derechos fundamentales del trabajo a nivel nacional.

### Avances y Resultados

- El Ministerio del Trabajo sensibilizó a 2.000 empresarios y trabajadores y realizó talleres y conferencias en doce departamentos sobre los costos sociales ocultos de la informalidad y el trabajo decente, entre 2009 y 2010.

c) **Estrategia:** Fortalecer el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo.

### Avances y Resultados

- Se inició el proceso de fortalecimiento del modelo de Inspección Vigilancia y Control del Trabajo – IVC- con la incorporación de un esquema de prevención. La adecuación de la Dirección General de Inspección Vigilancia y Control del Trabajo y de las direcciones territoriales, incluyó la ampliación del número de inspectores laborales del país, para el 2012 se lograron contratar 499 inspectores y la tasa de inspectores por cada 100.000 PEA fue de 2,94%. En el indicador de visitas de carácter general en sectores económicos de minería, transporte, floricultor, palmicultor y cañero, en el 2012 se lograron hacer 1282 visitas, sobrepasando la meta esperada en un 34,9%.

## 3. Emprendimiento

a) **Estrategia:** Promover la inclusión laboral de la población vulnerable (mujeres, discapacitados, minorías étnicas, jóvenes) teniendo como base los principios del Trabajo Decente.

### Avances y Resultados

- Con la Ley 1429 de diciembre de 2010, que tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, se logró aplicar el descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otros contribuciones de nómina. Es decir a los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho años, personas situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o



en condición de discapacidad y/o mujeres mayores de cuarenta años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo, podrán tomar los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. Así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios, siempre que: El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

#### **4. Sistema de Protección Social**

a) **Estrategia:** Disponer de mecanismos de ahorro voluntario para protección de ingresos en la vejez

##### **Avances y Resultados**

- Para la creación de incentivos que estimulen a las personas a realizar un ahorro permanente para la vejez, se reglamentó el programa Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) el cual forma parte del Sistema de Protección Social. El programa ofrece la posibilidad de realizar ahorros de largo plazo para población empleada y activa que por cuestiones de bajos ingresos, temporalidad y otras causas no pueden cotizar de forma continua a ninguno de los regímenes del sistema general, imposibilitando así el acceso a la pensión en la fase de retiro. Estos ahorros pueden ser sujeto de subsidio de acuerdo con el cumplimiento de unos requisitos de fidelidad que son mucho más flexibles que los contemplados en el SGP.

b) **Estrategia:** Mejorar la gestión de la salud ocupacional y los riesgos profesionales.

##### **Avances y Resultados**

- Con la Ley 1562 de 2012, el cual modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, afianza la seguridad y la salud en el trabajo, la ampliación de los derechos de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales y la cobertura para un grupo de trabajadores que aún no estaban acogidos por el sistema de manera obligatoria. A su vez, permite la búsqueda de esquemas de afiliación voluntaria para otros grupos de trabajadores.
- En el 2012, el número de empresas afiliadas a riesgos laborales fue de 582.506, mientras que en 2011 fueron 506.669.

## Conpes 3674: Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano SFCH

<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer la pertinencia del Sistema de Formación de Capital Humano, de forma que responda efectivamente a las necesidades productivas y sociales del país.</li> <li>Favorecer los procesos de acumulación de capital humano para la población colombiana, de forma tal que se permita en Colombia se configure una sociedad del conocimiento y se apoye el proceso de mejoramiento de la productividad de la economía.</li> <li>Consolidar el Sistema de Calidad de la Formación Capital Humano.</li> </ol>	
Recomendación	Avances
Hacer un diagnóstico de las necesidades y vacíos de información de DEMANDA laboral	Se consolidó el plan estadístico para la gestión de recurso humano (DANE, 2012)
Hacer un diagnóstico de las necesidades y vacíos de información de OFERTA de recurso humano	
Establecer las necesidades de información que la estrategia de gestión del recurso humano requiere, y sobre ese diagnóstico establecer las mejores opciones de carácter estadístico, considerando censos.	
Reglamentar la estructura y funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia – CIGERH- y cada una de las subcomisiones.	Se firmó el Decreto que crea la CIGERH y da funciones a su secretaría técnica. En 2013 se desarrollará una consultoría del BID para apoyo a esta actividad.
Propuesta que defina un marco conceptual y operativo acorde con los avances que Colombia ha tenido en el desarrollo de normas de competencias laborales, para la implementación de un Marco Nacional de Cualificaciones, incluyendo mecanismos para la definición de competencias transversales a todos los niveles de educación, incluyendo competencias microempresariales y de emprendimiento.	Actualmente el Ministerio del Trabajo está desarrollando una propuesta para el diseño del Sistema de Certificación de Competencias Laborales en la cual está abordando estos elementos
Ejecución cronograma de implementación de propuesta de MNC por etapas priorizando a través de tres elementos clave: referentes internacionales, prioridades locales y regionales.	Se está en el proceso de conformación del grupo que diseñará e implementará el cronograma de la implementación del MNC
Diseñar e implementar un plan de acción que permita fomentar la consolidación de un Sistema de la Calidad de la Formación de Capital Humano, a partir de la articulación de los Sistemas de Calidad de la Educación Básica y Media, Superior y formación para el trabajo ya existentes, acorde con los lineamientos del presente documento	Se ha avanzado en una propuesta inicial de la articulación de los sistemas de calidad
Establecer un inventario y análisis de factores favorables y desfavorables en sus procesos, de las experiencias más significativas que puedan ser tomadas como referencia, de los programas que hoy implementan un enfoque de competencias laborales para el diseño y desarrollo de sus procesos de aprendizaje.	Esta actividad se encuentra en proceso en estudio para determinar la viabilidad de su implementación y se espera que sea abordado por el MEN en el marco del sistema de aseguramiento de la calidad.
Diseñar e implementar un plan de acción que permita fomentar la utilización del enfoque de competencias laborales en todo el Sistema de Formación de Capital Humano.	Se solicitó al MEN en primer Comité Técnico de la CIGERH proponer las acciones para el cumplimiento de esta recomendación.
Desarrollar una campaña de difusión de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano entre la comunidad del sector productivo, con el fin de establecer la importancia que tiene para el país y para el proceso de mejoramiento de la competitividad y productividad, establecer lineamiento que guíen al sector de formación de capital humano.	Se han realizado actividades de involucramiento del sector productivo en la Estrategia: Foros, discusiones sobre pilotos, y revisión de metodologías.
Desarrollar un plan de acción que permita a las Comisiones Regionales de Competitividad, potenciar el establecimiento de las acciones de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano a nivel local	Se ha avanzado en instrumentos normativos que faciliten que las Comisiones Regionales sean un interlocutor válido en las regiones para la implementación de la Estrategia

El documento Conpes 3674 tiene como propósito establecer los lineamientos necesarios para fortalecer el Sistema de Formación de Capital Humano -SFCH- con el fin de potenciar sus efectos sobre el crecimiento de la economía, aumentando la productividad, la capacidad de innovar y la competitividad, así como la movilidad social, a partir del desarrollo e implementación de estrategias que permitan al Estado colombiano construir un esquema de gestión del recurso humano para el país. Un esquema tal permitirá orientar y definir en el corto, mediano y largo plazo las políticas de formación de capital humano, bajo los principios de pertinencia, acumulación continua de conocimientos y habilidades, y aseguramiento de la calidad de la oferta de formación, siguiendo un enfoque de competencias laborales.

De esta manera, las entidades del Gobierno Nacional que están involucradas en esta Política se comprometen a diseñar e implementar herramientas para fomentar: (i) una mayor movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas, (ii) la mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano -SFCH- con el sector productivo, (iii) el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad de oferta de formación, y (iv) la determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población. Todos estos elementos son componentes esenciales para el desarrollo óptimo de las políticas de educación y formación para el trabajo.

Para el cumplimiento de las metas expuestas anteriormente, se establecieron los siguientes objetivos:

1. Fortalecer la pertinencia del Sistema de Formación de Capital Humano, de forma que responda efectivamente a las necesidades productivas y sociales del país.

Para esto, el Estado colombiano se propone desarrollar estrategias, a través de la creación de mejores canales de comunicación que permitan establecer un flujo de información entre el sector productivo, el de formación, y la sociedad en general a través del análisis periódico de la información sobre la dinámica de la oferta y demanda del recurso humano en Colombia, que permitan que el SFCH actúe como un factor potenciador del crecimiento económico, así como el garante de una mejor condición social para toda la población colombiana.

2. Favorecer los procesos de acumulación de capital humano para la población colombiana, de forma tal que se permita en Colombia se configure una sociedad del conocimiento y se apoye el proceso de mejoramiento de la productividad de la economía.

En este sentido, se deberán desarrollar canales de comunicación muy claros al interior del sector de formación que permitan el reconocimiento de saberes y esfuerzos de aprendizaje a lo largo del ciclo de formación, disminuyendo la posibilidad de que la población invierta recursos monetarios y tiempo en recibir formación que el propio sector y/o el sector productivo no reconocen ni valoran. Es así como el estado deberá transitar hacia la transformación del sector de formación de manera tal que todos los esfuerzos de formación realizados por la población colombiana se integren y se potencie lo que en este documento se ha denominado “acumulación de capital humano”.

3. Consolidar el Sistema de Calidad de la Formación Capital Humano.

En coherencia con los dos objetivos anteriores, el sector de formación deberá garantizar en su totalidad que toda la oferta que pone a disposición de la población colombiana, cumple con estándares mínimos, pero además encuentra los canales necesarios para que el sistema pueda evaluar e informar el nivel de calidad de su oferta. Esto permitirá reforzar los esfuerzos que se realicen para alcanzar los dos objetivos anteriores y para que el Estado pueda ejercer su función de inspección, vigilancia y control sobre el sector de formación.

Con el fin de cumplir con los objetivos, el documento Conpes presentó las siguientes recomendaciones y de igual manera los avances hasta 2012 respecto a cada una:

- Hacer un diagnóstico de las necesidades y vacíos de información de DEMANDA laboral y de OFERTA de recurso humano.

**Avance:** se realizó una revisión de la oferta de operaciones estadísticas recopilada por el DANE, se aplicó un instrumento para conocer las demandas de información de las entidades y se hicieron entrevistas a otras instituciones del gobierno, empresas y entidades educativas. Se consolidó el plan estadístico para la gestión de recurso humano (DANE, 2012)

- Establecer las necesidades de información que la estrategia de gestión del recurso humano requiere, y sobre ese diagnóstico establecer las mejores opciones de carácter estadístico, considerando, censos.

**Avance:** Se consolidó el plan estadístico para la gestión de recurso humano (DANE, 2012)

- Reglamentar la estructura y funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia –CIGERH- y cada una de las subcomisiones.

**Avance:** Se firmó el Decreto que crea la CIGERH y establece funciones a su Secretaría Técnica.

- Propuesta que defina un marco conceptual y operativo acorde con los avances que Colombia ha tenido en el desarrollo de normas de competencias laborales, para la implementación de un Marco Nacional de Cualificaciones, incluyendo mecanismos para la definición de competencias transversales a todos los niveles de educación, incluyendo competencias microempresariales y de emprendimiento.

**Avance:** Actualmente el Ministerio del Trabajo está desarrollando una propuesta para el diseño del Sistema de Certificación de Competencias Laborales en la cual está abordando estos elementos.

## Boletín No. 002 marzo 2013

- Ejecución cronograma de implementación de propuesta de Marco Nacional de Cualificación por etapas priorizando a través de tres elementos clave: referentes internacionales, prioridades locales y regionales.

**Avance:** Se está en el proceso de conformación del grupo que diseñará e implementará el cronograma de la implementación del Marco Nacional de Cualificación –MNC-.

- Diseñar e implementar un plan de acción que permita fomentar la consolidación de un Sistema de la Calidad de la Formación de Capital Humano, a partir de la articulación de los Sistemas de Calidad de la Educación Básica y Media, Superior y formación para el trabajo ya existentes, acorde con los lineamientos del presente documento.

**Avances:** propuesta inicial de la articulación de los sistemas de calidad

- Establecer un inventario y análisis de factores favorables y desfavorables en sus procesos, de las experiencias más significativas que puedan ser tomadas como referencia, de los programas que hoy implementan un enfoque de competencias laborales para el diseño y desarrollo de sus procesos de aprendizaje.

**Avances:** Esta actividad se encuentra en proceso en estudio para determinar la viabilidad de su implementación y se espera que sea abordado por el Ministerio de Educación Nacional en el marco del sistema de aseguramiento de la calidad.

- Diseñar e implementar un plan de acción que permita fomentar la utilización del enfoque de competencias laborales en todo el Sistema de Formación de Capital Humano.

**Avances:** Se solicitó al Ministerio de Educación Nacional en primer Comité Técnico de la CIGERH proponer las acciones para el cumplimiento de esta recomendación.

- Desarrollar una campaña de difusión de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano entre la comunidad del sector productivo, con el fin de establecer la importancia que tiene para el país y para el proceso de mejoramiento de la competitividad y productividad, establecer lineamiento que guíen al sector de formación de capital humano.

**Avances:** Se han realizado actividades de capacitación para el sector productivo en la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano: Foros, discusiones sobre pilotos, y revisión de metodologías.

- Desarrollar un plan de acción que permita a las Comisiones Regionales de Competitividad, potenciar el establecimiento de las acciones de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano a nivel local

**Avance:** Se ha avanzado en instrumentos normativos que faciliten que las Comisiones Regionales sean un interlocutor válido en las regiones para la implementación de la Estrategia.

Con la creación del Ministerio del Trabajo en noviembre de 2011, se inició la ejecución y cumplimiento de las recomendaciones hechas por el Conpes. Sin embargo, en el 2013 se continuará con el cumplimiento de las siguientes recomendaciones que hasta el momento no se han podido desarrollar.

**Recomendaciones que se realizarán en 2013**

Desarrollo del Sistema de Información del Mercado Laboral adjunto a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
Diseñar una propuesta metodológica que permita hacer medición prospectiva tanto cuantitativa y cualitativa de las necesidades actuales y futuras de recurso humano (debe incluir revisión de experiencias internacionales y el estado del arte a nivel nacional y regional, estructura de costos y responsabilidades institucionales, cronograma de implementación de la metodología y finalmente debe incluir los ajustes a la metodología de acuerdo con los resultados de la prueba piloto) a nivel macro, regional, sectorial y micro.
Implementar una prueba piloto a cada nivel (macro, regional, sectorial y micro) de la propuesta del modelo de prospectiva de necesidades actuales y futuras de recurso humano.
Diseñar e implementar una red de observatorios y/o proyectos que trabajen en la identificación de la estructura de recurso humano del país, así como en la identificación de las necesidades de recurso humano en el país.
Fomentar la creación de Comisiones Regionales y/o sectorial para la Gestión del recurso humano, las cuales deberán estar conformadas por autoridades del Gobierno Local, sector productivo local, sector de formación local y miembros de la Comisión Regional de Competitividad.
Establecer un manual de procedimientos, competencias y actores que permita el desarrollo de la propuesta conceptual para la creación del Marco Nacional de Cualificación.
Establecer los lineamientos generales (estándares y procedimientos) para llevar a cabo el proceso de normalización de competencias laborales.
Reglamentar la estructura y funcionamiento del Sistema de Certificación de Competencias Laborales.
Establecer un manual de procedimientos, competencias y actores que permitan la implementación y consolidación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales - SISSECOL-.
Diseñar e implementar un plan de acción que permita fomentar el desarrollo de un mercado de certificadores de competencias laborales autorizados por la ONAC.
Definir un plan de incentivos para el uso y reconocimiento de la certificación de competencias laborales, por parte del sector productivo como elemento de empleabilidad; y por parte del sector educativo, como garante de acumulación de capital humano.
Diseñar e implementar mecanismos de evaluación, en los procesos de acreditación de calidad, que contengan variables objetivas tales como: los resultados en evaluaciones SABER – ICFES o resultados en inserción laboral (para el caso de la educación superior y formación para el trabajo).
Diseñar e implementar mecanismos para incentivar a las entidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano a solicitar y lograr la certificación de calidad de sus programas, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.
Diseñar e implementar esquemas de divulgación de resultados de calidad (resultados generales de evaluaciones individuales de estudiantes y egresados, registro calificado y certificados de alta calidad) de las instituciones oferentes del SFCH, a través de los cuales se divulguen y socialicen los logros de las instituciones.
Diseñar e implementar mecanismos que incentiven la consulta del sistema implementado por parte del sector demandante de mano de obra y de los jóvenes que estén realizando el proceso de escogencia de la institución o tipo de educación a la que accederán en su proceso de aprendizaje.
Realización de un Consejo Nacional Anual de la Comisión Interinstitucional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia con el fin de informar los resultados de la misma y dar a conocer los lineamientos generales de la ENGERH.
Realizar una evaluación de los esquemas de interacción entre el sector productivo y el sector de formación que se utilizan como plataforma para conocer las necesidades de recurso humano en el sector productivo, el fomento de oferta de formación y otros temas en el marco de la interacción entre la formación y la producción.
Diseñar e implementar un plan de acción que permita al MEN hacer seguimiento a los cambios en la oferta de formación y la pertinencia de los mismos, conforme avanza el desarrollo de la Estrategia y teniendo en cuenta como parámetros de medición los lineamientos que en el marco de la misma se den.
Diseñar e implementar plan de acción que permita incentivar, a través de las normas de calidad, la creación de programas conjuntos de formación entre el sector productivo y el sector de formación.
Realizar una evaluación que permita conocer los resultados de la implementación de los ciclos propedéuticos ley 749 de 2002.

A partir de las metodologías hoy desarrolladas en el país y con base en el marco nacional de cualificaciones establecer los lineamientos conceptuales y operativos que permitan la homologación de procesos de aprendizaje en cualquier nivel del ciclo de aprendizaje.
Diseñar e implementar un plan de acción que permita desarrollar en el país un modelo de aprendizaje a lo largo de la vida (lifelong learning).
Elaboración de cartilla con lineamientos para fomentar un modelo de Gestión del Recurso Humano bajo el enfoque de competencias laborales en el sector productivo, con fin de que este sector vea reflejada su estructura funcional y ocupacional en el Marco Nacional de Cualificaciones.
Plan de acción para fomentar el uso y valoración de la certificación de competencias, tanto en las empresas de mayor tamaño del sector productivo, como en la micro, pequeñas y medianas empresas.
Desarrollar la evaluación del programa "Colombia Certifica" adelantado por el SENA con el fin de identificar su impacto en el enganche laboral y el nivel de productividad de los beneficiarios del mismo.

## CONPES 3116: LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GENERACIÓN DE INGRESOS PARA LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE POBREZA EXTREMA Y/O DESPLAZAMIENTO

Objetivos	Avances	Resultados
<p>1. Aumentar el capital humano de la población pobre extrema y desplaza para generar ingresos, incrementando la productividad, así como la capacidad de adaptación al entorno laboral de las personas que deseen vincularse a un puesto de trabajo.</p> <p>2. Facilitar la consecución de empleo y aumentar las oportunidades de la población pobre extrema y desplaza para incorporarse de manera efectiva al mercado laboral.</p> <p>3. Desarrollar estrategias que permitan integrar las unidades productivas de la población pobre extrema y desplaza con sectores dinámicos de la agroindustria, que faciliten el desarrollo de escalas de producción competitivas y modelos de gestión eficientes.</p>	<p>PROGRAMA DE EMPLEO DE EMERGENCIA</p>	<p>Se contrataron 49.304 personas para el desarrollo de actividades de reconstrucción, rehabilitación, recuperación y mejoramiento de las condiciones físicas del entorno afectado.</p> <p>Del total de personas contratadas, fueron beneficiadas 10.744 personas de la Red Unidos entre las cuáles se encontraron 2.810 desplazados.</p> <p>El Programa llegó a 323 municipios del país.</p> <p>Se caracterizaron 38.231 personas de las cuáles se capacitaron 14.046</p>
	<p>PROGRAMA TRABAJEMOS UNIDOS - TU</p>	<p>En el 2011, se atendieron a 15.208 personas en situación de pobreza extrema y en situación de desplazamiento, que mejoraron su empleabilidad, adquiriendo las competencias mínimas necesarias para desempeñarse en el trabajo o desarrollar sus propio emprendimientos</p>

El documento Conpes 3116 tiene como objetivo alcanzar los Indicadores de Goce Efectivo de Derechos (GED) en materia de generación de ingresos (definidos por línea de pobreza e indigencia) en la medida en que el desarrollo de capacidades y la acumulación activos le permitan a la población pobre extrema y desplazada, incrementar sus ingresos de forma sostenible.

Dentro de los objetivos a alcanzar el propósito son:

1. Aumentar el capital humano de la población pobre extrema y desplaza para generar ingresos, incrementando la productividad, así como la capacidad de adaptación al entorno laboral de las personas que deseen vincularse a un puesto de trabajo.
2. Facilitar la consecución de empleo y aumentar las oportunidades de la población pobre extrema y desplaza para incorporarse de manera efectiva al mercado laboral.
3. Mitigar los efectos y traumas psicosociales a través de una adecuada intervención psicosocial, para que la población pobre extrema y desplaza pueda superar obstáculos culturales, psicológicos y sociales que le impidan generar ingresos.
4. Desarrollar estrategias que permitan integrar las unidades productivas de la población pobre extrema y desplaza con sectores dinámicos de la agroindustria, que faciliten el desarrollo de escalas de producción competitivas y modelos de gestión eficientes.

En cuanto a los objetivos 1, 2 y 4 planteados anteriormente, se han desarrollado los siguientes programas: Empleo de Emergencia y Trabajemos Unidos.

### **PROGRAMA DE EMPLEO DE EMERGENCIA**

El Programa de Empleo de Emergencia ha sido concebido como una de las estrategias de mitigación de los efectos negativos producidos por la ola invernal que afectó al país en el periodo 2010-2011, con mayor impacto sobre la población en condiciones de vulnerabilidad por pobreza y/o desplazamiento. El Programa de Empleo de Emergencia se estructuró bajo dos componentes:

- Generación de Empleo con Fortalecimiento de Empleabilidad cuyo objetivo fue mitigar los efectos negativos producidos por la Ola Invernal a través de actividades de reconstrucción, rehabilitación, recuperación y mejoramiento de las condiciones físicas del entorno afectado.
- Generación de Ingresos y Apoyo a la recuperación del tejido productivo.

Los resultados del Programa de Empleo de Emergencia fueron los siguientes:

- Se contrataron 49.304 personas para el desarrollo de actividades de reconstrucción, rehabilitación, recuperación y mejoramiento de las condiciones físicas del entorno afectado.
- Del total de personas contratadas, fueron beneficiadas 10.744 personas de la Red Unidos entre las cuáles se encontraron 2.810 desplazados.



- El Programa llegó a 323 municipios del país.
- En el componente de Generación de Empleo se invirtieron recursos por un monto equivalente a \$102.164.576.430.
- En el componente de fortalecimiento de capacidades, se caracterizaron 38.231 personas de las cuáles se capacitaron 14.046.

## **PROGRAMA TRABAJEMOS UNIDOS - TU**

El componente Trabajemos Unidos es concebido como la puerta de entrada a la ruta de Generación de Ingresos y busca mediante acciones de identificación, caracterización, asesoramiento, capacitación, orientación hacia la Ruta de Generación de Ingresos y posterior acompañamiento de la población pobre extrema, en condición de desplazamiento y vulnerable, mejorar sus capacidades y oportunidades de empleabilidad y generación de ingresos.

El programa Trabajemos Unidos fue creado en el 2011 como un piloto de política activa de empleo liderado por el Ministerio de Trabajo y la participación del Departamento Nacional de Planeación, el Departamento para la Prosperidad Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Durante el desarrollo del piloto se atendieron a 15.208 personas en situación de pobreza extrema y en situación de desplazamiento, que mejoraron su empleabilidad, adquiriendo las competencias mínimas necesarias para desempeñarse en el trabajo o desarrollar sus propios emprendimientos.

En 2012, el Departamento para la Prosperidad Social adelantó la contratación del operador quien adelantaría la intervención del programa con 40 mil participantes en los 34 territorios inicialmente priorizados en el país, divididos en 16 ciudades principales y sus áreas metropolitanas, en donde las primeras contarán con Centros de Orientación para el Empleo – COE y las segundas, con Satélites de Orientación para el Empleo – SOE.

Esta intervención iniciada en el cuarto trimestre del año 2012 se espera finalice en el primer semestre de 2013. En la actualidad se está en la primera etapa de capacitaciones a los participantes.