



2017-2018

INFORME DE ACTIVIDADES

SECTOR TRABAJO

AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

El Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada durante el período comprendido entre julio de 2017 y junio de 2018 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECTOR TRABAJO

INFORME DE ACTIVIDADES 2017 – 2018

AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPUBLICA

BOGOTÁ, D.C, JULIO DE 2018

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

Presidente de la República

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO

Ministra del Trabajo

FREDDYS MIGUEL SOCARRÁS REALES

Viceministro de Empleo y Pensiones

MARIA EUGENIA APARICIO SOTO

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

LUZ MARY CORONADO MARIN

Secretaria General

DESPACHO MINISTRA DEL TRABAJO

Arlin Amparo Muñoz Artunduaga

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Marisol Tafur Castro

Jefe Oficina de Control Interno

Gloria Beatriz Gaviria Ramos

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Iván Hernando Pardo Flórez

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

Piedad Constanza Fuentes Rodríguez

Jefe Oficina Asesora Jurídica

VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

Diana Marcela Arenas Pedraza

Directora de Pensiones y Otras Prestaciones

Miguel Ángel Cardozo Tovar

Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Ana Maria Gómez Londoño

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Isidoro Afanador Carreño

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

Henry Alejandro Morales Gómez

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Bernardo León Ordoñez Sánchez

Director de Riesgos Profesionales

DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

José Antonio Lizarazo Sarmiento

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Iván Ernesto Rojas Guzmán

Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo
Servicio Nacional de Aprendizaje

José Leonardo Rojas Díaz

Superintendente de Subsidio Familiar

Mélida Johana Mora Cadena

Jefe Oficina Asesora de Planeación
Superintendente de Subsidio Familiar

Rafael Antonio González Gordillo

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Fernando Santoyo Romero

Director de Investigación y Planeación
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Isabel Cristina de Ávila

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Marisol Villamil Morales

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

DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO

Adriana María Guzmán Rodríguez

Presidenta Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

Jorge Alberto Silva Acero

Vicepresidente de Planeación y Riesgos
Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES

Tabla de Contenido

	INTRODUCCION	12
1	RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO	14
1.1	Erradicación del trabajo infantil	14
1.1.1	Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil	14
1.1.2	Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	17
1.1.3	Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil	18
1.2	Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva	19
1.2.1	Negociación colectiva	19
1.2.2	Líderes sindicales	19
1.2.3	Archivo sindical	20
1.3	Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación	21
1.3.1	Política Nacional de Trabajo Decente	21
1.4	Sistema de Inspección Vigilancia y Control	21
1.4.1	Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados	22
1.4.2	Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales	23
1.4.3	Descongestión administrativa	24
1.4.4	Política de daño antijurídico	24
1.4.5	Sistema de información de IVC.	25
2	CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES	39
2.1	Políticas de empleo	29
2.1.1	Políticas activas de empleo	29
2.1.1.1	Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo	34
2.1.1.2	Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)	35
2.1.1.3	Reconocimientos económicos FOSFEC	36
2.1.1.4	Acciones para generación de empleo en jóvenes	36
2.1.2	Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013	37
2.2	Análisis y monitoreo del mercado laboral	38
2.2.1	Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET	39
2.2.2	Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política de Trabajo Decente	40
2.2.3	Monitoreo del Mercado Laboral a través de Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO	42
2.3	Servicio Público de Empleo	43
2.3.1	Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.	44
2.3.2	Rutas de empleabilidad	44
2.3.2.1	Ruta de atención para población víctima del conflicto armado.	45
2.3.2.2	Cierre de brechas para población con discapacidad	46
2.3.2.3	Fondo de oportunidades para el empleo FOE	47
2.3.3	Programas desarrollados para el cierre de brechas	48
2.3.3.1	Talentos para el empleo	48
2.3.3.2	Programa de empleo rural temporal	49
2.3.4	Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo	49
2.3.4.1	Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE.	49
2.3.4.2	Promoción del Servicio Público de Empleo	49
2.3.4.3	Estrategia regional.	50
2.5	Formación para el trabajo	50
2.5.1	Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo	50
2.5.1.1	Formación pertinente	52
2.5.1.1.1	Formación profesional integral	54
2.5.1.1.2	Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones	55
2.5.1.1.3	Formación Técnica Laboral y Otros SENA	55

2.5.1.1.4	Formación Complementaria.	55
2.5.1.1.5	Formación por Regiones	55
2.5.1.1.6	Formación Virtual	56
2.5.1.1.7	Programa bilingüismo	56
2.5.1.1.8	Certificación de la Formación Profesional Integral.	57
2.5.1.1.9	Sena Emprende Rural SER	57
2.5.1.1.10	Población vulnerable	58
2.5.1.2	Formación pertinente de calidad para la seguridad y salud de los trabajadores	59
2.5.2	Articulación de la formación con el mercado laboral	60
2.5.3	La práctica laboral.	61
2.5.4	La Formación como factor de incremento de la productividad laboral.	61
2.5.4.1	La formación a lo largo de la vida como parte de las Políticas de Movilidad Laboral al interior de las Empresas.	62
2.5.4.2	Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores	62
2.5.3	La formación como dinamizador de la movilidad laboral.	64
2.5.3.1	Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano	64
2.5.3.2	La formación y capacitación en el contexto de la economía global.	64
2.6	Gestión en Política migratoria laboral	65
2.7	Políticas de movilidad laboral – práctica laboral: formación en entornos laborales	67
2.7.1	Estado Joven	67
2.7.2	Articulación del Programa de Prácticas Laborales en el Sector Público “Estado Joven” con – Manos a la Paz. Alianza para impactar con el Estado el Sector Rural	69
2.8	Equidad laboral	69
2.8.1	Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado – PRIEV	69
2.8.1.1	Atención en programas de formación y orientación para el trabajo en zonas urbanas	70
2.8.1.1.1	TransFórmate.	70
2.8.1.1.2	Educándonos para la Paz	71
2.8.1.1.3	Orientación vocacional	74
2.8.1.2	Atención en programas de acompañamiento al emprendimiento en zonas rurales	75
2.8.1.2.1	Somos rurales	75
2.8.1.2.2	Proyectos productivos para víctimas retornadas y reubicadas.	77
2.8.1.2.3	Programa “Trabajando Juntos por la Paz.	77
2.8.1.2.4	Cofinanciación.	78
2.8.1.3	Atención en programa de acompañamiento al emprendimiento en zona urbana y rural en el componente de reparación colectiva.	79
2.8.1.3.1	Programa Sumando Paz.	79
2.8.2	Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres	81
2.9	Teletrabajo	83
2.10	Economía social y solidaria	85
2.10.1	Acciones de fortalecimiento de las comunidades y el sector solidario	85
2.10.2	Población víctima del conflicto	85
2.10.3	Compras públicas locales.	86
2.10.4	Educación solidaria.	87
2.11	Cooperación y Relaciones Internacionales	87
2.11.1	Acciones en el escenario multilateral	87
2.11.1.1	OCDE	87
2.11.1.2	Acuerdo Comercial con la Unión Europea.	88
2.11.1.3	Alianza del Pacífico – Grupo Técnico Laboral	89
2.11.1.4	Organización de Estados Americanos (OEA).	89
2.11.1.5	Cancillería	89
2.11.1.6	Global Deal	90
2.11.1.7	Organización Internacional del Trabajo – OIT	90
2.11.2	Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.	91

2.12.1	TLC con Estados Unidos.	91
2.11.2.2	TLC con Canadá.	91
2.11.3	Convenios y asuntos bilaterales	92
2.11.3.1	Gabinetes Binacionales	92
2.11.3.1.1	Ecuador	92
2.11.3.1.2	Perú	93
2.11.4	Otras acciones	93
2.11.5	Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo	94
2.12	Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar	95
2.12.1	Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial	98
2.12.2	Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas	99
2.12.3	Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF	99
2.12.4	Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar	99
3	EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	101
3.1	Formalización laboral	101
3.1.1	Red Nacional de Formalización Laboral RNFL	101
3.1.2	Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial	103
3.1.3	Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social	104
3.1.3.1	Emprendimiento	105
3.1.3.2	Reconversión laboral	106
3.1.4	Formalización por sectores	107
3.1.5	Acuerdos de formalización	107
3.1.6	Acciones de cumplimiento	108
3.1.6.1	Acciones desarrolladas en el sector de curtiembres.	109
3.1.6.2	Acciones desarrolladas en el sector de minería	110
3.2	Seguridad y salud en el trabajo	111
3.2.1	Sistema General de Riesgos Laborales	111
3.2.2	Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo	113
3.2.3	Estadísticas Sistema General de Riesgos Laborales:	115
3.2.4	Fondo de Riesgos Laborales	117
3.3	Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar	118
3.3.1	Prestación de servicios a los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar – CCF	118
3.3.2	Trabajadores beneficiados	120
3.3.3	Servicios prestados	121
3.3.3.1	Recreación	121
3.3.3.2	Biblioteca	122
3.3.3.3	Educación formal	122
3.3.3.4	Créditos	123
3.3.3.5	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar.	123
3.3.3.6	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar	123
3.3.4	Fondos de las Cajas de Compensación Familiar	124
3.4	Sistema de protección integral para la vejez	126
3.4.1	Afiliación a Sistemas de Seguridad y Protección Social	127
3.4.1.1	Sistema General de pensiones	127
3.4.1.1.1	Afiliados	127
3.4.1.1.2	Pensionados	127
3.4.1.1.3	Procesos de Normalización Pensional	128
3.4.1.1.4	Programas en curso	129
3.4.1.1.4.1	Historias Laborales.	129
3.4.1.1.4.2	Afiliación Única Electrónica.	132
3.4.1.1.5	Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones.	132
3.4.1.1.5.1	Empresa Administradora	133
3.4.1.1.5.2	Solicitudes de prestaciones económicas	133

3.4.1.1.5.3	Estado de solicitudes de corrección de historial laboral	134
3.4.1.1.6	Convenios de Seguridad Social en materia pensional.	134
3.4.2	Programa de Subsidio al aporte para pensión (PSAP)	135
3.4.3	Servicios sociales complementarios	137
3.4.3.1	Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor	137
3.4.3.2	Beneficios Económicos Periódicos BEPS	141
3.4.3.2.1	Vinculación	141
3.4.3.2.2	Ahorro	142
3.4.3.2.3	Monotributo BEPS	143
3.4.3.2.4	Entrega de incentivos - Otorgamiento	144
3.4.3.2.5	Destinación de Recursos	146
3.4.3.2.6	Seguimiento a Beneficiarios BEPS	147
3.4.4	Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional	147
4	DIÁLOGO SOCIAL	151
4.1	Ejercicio del diálogo social	151
4.2	Negociación Colectiva y Censo Sindical	152
4.3	Derechos humanos	154
5	AVANCES IMPLEMENTACIÓN ACUERDO FINAL DE PAZ –PLAN MARCO DE IMPLEMENTACION	156
5.1	Punto 1. Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral	156
5.1.1	El Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural.	156
5.1.2	Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales.	157
5.2	Punto 3. Fin del Conflicto	161
5.2.1	Organización para la reincorporación colectiva económica y social.	161
5.3	Punto 4.Solución al Problema de las Drogas Ilícitas.	162
5.4	5.4 Acciones desarrolladas por el SENA en el marco del posconflicto	163
6	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	165
6.1	Transparencia, participación y servicio al ciudadano.	165
6.1.1	Plan anticorrupción y de atención al ciudadano	165
6.1.1.1	Ministerio del trabajo	165
6.1.1.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena	166
6.1.1.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.	167
6.1.1.4	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	168
6.1.1.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS	170
6.1.1.6	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	170
6.1.2	Transparencia y acceso a la información pública	170
6.1.2.1	Ministerio del Trabajo	170
6.1.2.2	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	172
6.1.2.3	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	172
6.1.2.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS	173
6.1.2.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	173
6.1.3	Servicio al ciudadano	173
6.1.3.1	Ministerio del Trabajo	173
6.1.3.2	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	175
6.1.3.3	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	176
6.1.3.3.1	Esquemas de atención por múltiples canales no electrónicos	176
6.1.3.3.2	Esquemas de atención por múltiples canales electrónicos	177
6.1.3.3.3	Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias	177
6.1.3.3.4	Encuesta de medición de satisfacción al ciudadano.	178
6.1.3.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE	179
6.1.3.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS.	179
6.2	Gestión del talento humano	180
6.2.1	Capacitación	180
6.2.1.1	Ministerio del Trabajo	180

6.2.1.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena.	181
6.2.1.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	181
6.2.1.4	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF.	182
6.2.1.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS.	183
6.2.1.6	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	183
6.2.2	Bienestar e incentivos	184
6.2.2.1	Ministerio del Trabajo.	184
6.2.2.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena.	186
6.2.2.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.	186
6.2.2.4	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	187
6.2.2.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE.	188
6.2.2.6	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS.	188
6.3	Eficiencia administrativa	189
6.3.1	Gestión de la calidad	189
6.3.1.1	Ministerio del Trabajo	189
6.3.1.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena	192
6.3.1.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.	194
6.3.1.4	Superintendencia el Subsidio Familiar – SSF	194
6.3.1.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE	195
6.3.1.6	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS.	195
6.3.2	Eficiencia administrativa	196
6.3.2.1	Superintendencia del Subsidio Familiar.	196
6.3.2.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS.	197
6.3.2.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.	197
6.3.3	Racionalización de trámites	197
6.3.3.1	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena	197
6.3.3.2	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.	198
6.3.3.3	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	198
6.3.3.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS	199
6.3.3.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	199
6.3.4	Modernización institucional	199
6.3.4.1	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	199
6.3.4.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS	199
6.3.5	Gestión de tecnologías e información	200
6.3.5.1	Ministerio del Trabajo	200
6.3.5.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena.	201
6.3.5.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	201
6.3.5.4	Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF	202
6.3.5.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. UAEOS	204
6.3.5.6	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	204
6.3.6	Gestión documental	205
6.3.6.1	Ministerio del Trabajo	205
6.3.6.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena	206
6.3.6.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	206
6.3.6.4	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	207
6.3.6.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS	209
6.4	Gobierno en línea	209
6.4.1	Ministerio del Trabajo.	209
6.4.1.1	A nivel del componente de TIC para la gestión	209
6.4.1.2	A nivel del componente de TIC para gobierno abierto	210
6.4.1.3	A nivel del componente de TIC para servicios	210
6.4.1.4	A nivel del componente de seguridad y privacidad de la información	210
6.4.2	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	212
6.4.3	Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF	212

6.4.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS	213
6.5	Gestión financiera	214
6.5.1	Ministerio del Trabajo	214
6.5.2	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	215
6.5.3	Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones	216
6.5.3.1	Administradora Colpensiones RPM.	216
6.5.3.2	Administradora Colpensiones BEPS	217
6.5.3.3	Fondos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida Colpensiones	218
6.5.4	Superintendencia del Subsidio Familiar.	220
6.5.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS	220
6.5.6	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	222
	Anexos	224
	Anexo 1. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos	225
	Anexo 2. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones	227
	Anexo 3. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares	234
	Anexo 4. Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara	242
	Anexo 5. Proyectos de ley archivados	248
	Anexo 6. Leyes sancionadas	251

INTRODUCCION

Durante el último año del período presidencial 2014-2018, es importante resaltar que el país cuenta con un Sector Trabajo consolidado y comprometido con la protección de los derechos de los trabajadores, la extensión de la seguridad y protección social, la creación de empleos, generación de ingresos y la promoción del diálogo Social, que alcanzó importantes avances en cumplimiento de sus objetivos determinados por ley, así como de los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo “Todos por un nuevo país 2014-2018”

La consolidación del sector trabajo y sus objetivos sectoriales, orientan a promover el respeto de los derechos y garantías de los trabajadores a través de la promoción del trabajo decente en todo el territorio, la garantía de la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva, como un derecho fundamental de los trabajadores; para ello se ha desarrollado el Sistema de Inspección, Vigilancia y control del trabajo, del mismo modo propender por el reconocimiento y el respeto de los niños, niñas y adolescentes y en particular por la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, así como las demás poblaciones vulnerables. Frente a este objetivo puntual de prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil, así como garantizar el ejercicio pleno de derechos del adolescente trabajador, mediante la protección integral de niños, niñas y adolescente, el Ministerio desarrolló acciones que incidieron de manera definitiva en la disminución de la tasa de trabajo infantil que de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), esta tasa se redujo, al pasar del 10.2% en 2012 a 7.3% en 2017 lo cual ha sido un gran logro para el país que debe ser resaltado, pues con ello se superó la meta trazada en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 y que además es tema de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que está comprometido el país.

Frente a la extensión de la protección y la seguridad social, el sector se ha concentrado en generar condiciones y programas para proteger y permitir la inclusión social y la productividad, al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso de la población adulta mayor a mecanismos de subsistencia, a través de programas como Colombia Mayor y Beneficios Económicos Periódicos BEPS. Otro de los componentes del trabajo decente es la generación de oportunidades de trabajo decente, igualitarias y productivas que disminuyan la desigualdad y brechas en la inserción laboral para grupos como las mujeres o los jóvenes, para lo cual las entidades del sector vienen articulando las políticas, estrategias, y programas orientados a la creación de empleos formales que propendan por alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Es importante resaltar los resultados alcanzados en programas como talentos para el empleo, 40.000 empleos, estado Joven y las acciones desarrolladas en formación para el trabajo de la población colombiana, promoción de la economía solidaria en el marco de los proyectos productivos, las rutas de empleabilidad para población joven, mujeres, personas con discapacidad, población víctima del conflicto armado, entre otros, lo que ha posibilitado la integración entre la oferta y demanda del mercado laboral y el impulso de un desarrollo sostenible e incluyente.

Durante los últimos años la tasa de desempleo ha disminuido constantemente alcanzando registros históricos. La tasa de desempleo para el año 2017 fue de 9,4%, que se mantiene en un dígito desde 2013 más baja registrada desde 2001. En promedio en el año 2017 la ocupación nacional se ubicó en 22 millones 382 mil personas. La reducción de la tasa de desempleo anual en 2,4 p.p. entre 2010 y 2017, es una situación propiciada por la implementación de medidas como los estímulos económicos y deducciones tributarias a las empresas para la formalización de los trabajadores, dadas a partir de la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo; la reducción de cargas o impuesto sobre la nómina de los trabajadores con menores ingresos gracias a la reforma tributaria de la Ley 1739 DE 2014 y la consolidación del Servicio Público de Empleo-SPE, en el cual, para el 2017, se inscribieron a través del SPE 1,6 millones vacantes, aún con un escenario de nuevas condiciones económicas que propiciaron un crecimiento del producto interno bruto de 1,8% para el 2017.

La tasa de desempleo de mujeres y jóvenes ha disminuido progresivamente, al igual que la tasa nacional. La tasa de desempleo femenina en 2017 se ubicó en 12,3% por debajo del resultado de la tasa en 2010, la cual se ubicó en 15,6%, es decir 3,3 puntos porcentuales menos. En el caso de los hombres la tasa de desempleo en 2017 se ubicó en 7,2%, es decir una brecha de 5,1 puntos porcentuales con el desempleo de las mujeres. En el año 2010 esta brecha en tasa de desempleo se ubicaba en 6,6 puntos porcentuales.

Esta brecha ha disminuido progresivamente en la década. La convergencia entre estas tasas indica una reducción de las brechas de desempleo, entre la población que históricamente ha tenido más dificultad para conseguirlo, las mujeres. A pesar de que la brecha sigue existiendo, entre 2010 y 2017, el desempleo de las mujeres se redujo en 3,3 puntos porcentuales, frente a una reducción de 2,4 p.p. a nivel nacional, lo que evidencia que las tasas de esta población disminuyen a un ritmo mayor que la tasa nacional. 42 de cada 100 ocupados fueron mujeres en 2017. Lo cual representa un aumento de 2 p.p en comparación con 2010.

Si bien, la generación de empleo registra un menor crecimiento frente a lo observado durante 2016, la economía colombiana sigue presentando crecimiento sostenido del empleo desde 2008.

En el marco del diálogo social, el sector ha venido avanzado en afianzar la relación entre empleadores, trabajadores y el gobierno nacional, a través de los espacios tripartitos como lo son la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y las subcomisiones Departamentales, para fortalecer las relaciones laborales, promover la solución de conflictos, determinar de manera concertada la política salarial, entre otros.

Si bien existen cimientos sólidos para el desarrollo de una política pública adecuada en materia laboral, trabajo y empleo, aún queda un largo camino para facilitar procesos de movilidad social, que permitan reducir las brechas de inequidad a lo largo del ciclo de vida de nuestra población objeto.

1. RESPETO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.

1.1 Erradicación del trabajo infantil.

Durante la vigencia julio 2017 y mayo de 2018, el Ministerio del Trabajo, desarrolló acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas principalmente en temas de: a) Formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral de los Adolescentes Trabajadores 2017 - 2027, b) Formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes ESCNNA 2018 – 2028, c) Consolidación de alianzas estratégicas público – privadas con el fin de aunar esfuerzos para la prevención y erradicación del trabajo infantil y d) Fortalecimiento institucional por medio de asistencias técnicas y conformación de los Comités Interinstitucionales para la prevención y la erradicación del trabajo infantil y la protección integral a los adolescentes trabajadores, las cuales han incidido de manera definitiva en la disminución de la tasa de trabajo infantil que de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indican que esta tasa se redujo, al pasar del 10.2% en 2012 a 7.3% en 2017 (Ver Tabla 1), lo cual ha sido un gran logro para el país que debe ser resaltado, pues con ello se superó la meta trazada en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

Tabla 1. Colombia: Tasa de Trabajo Infantil 2012 – 2017 Número de NNA

Año	Tasa de Trabajo Infantil	Número de Niños, Niñas y Adolescentes	Reducción Cuantitativa de TI
2012	10.2%	1.160.000	
2013	9.7%	1.091.000	69.000
2014	9.3%	1.039.000	52.000
2015	9.1%	1.018.000	21.000
2016	7.8%	869.000	149.000
2017	7.3%	796.000	73.000

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – DANE

1.1.1 Estructuras y acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil. En el lapso de julio de 2017 a mayo de 2018, el Ministerio del Trabajo desarrolló acciones relacionadas con la erradicación del Trabajo Infantil, que se describen a continuación:

Formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador 2017 – 2027. Con el liderazgo del Ministerio del Trabajo y en articulación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, el Departamento Nacional de Planeación - DNP y con el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo - OIT se formuló esta línea de política pública que se enmarca y articula con los lineamientos de la Política Nacional de Infancia y Adolescencia. El objetivo general de ésta es prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil, así como garantizar el ejercicio pleno de derechos del adolescente trabajador, mediante la

protección integral de niños, niñas y adolescente, tomando como unidad de intervención a ellos y ellas junto a sus familias.

Esta línea de política pública es el resultado de un trabajo colectivo, que consolida lo expresado por los agentes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, en la instancia del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil CIETI, en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal; las empresas, los sindicatos, la academia, representantes de la sociedad civil y los niños, niñas y adolescentes. Igualmente, establece la hoja de ruta y un gran reto para gobernadores y alcaldes, quienes deberán asumir el liderazgo en la implementación; y para todas las instituciones públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil, gremios y sindicatos quienes deben ser sus aliados.

Conformación y fortalecimiento de Comités Interinstitucionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador departamentales y municipales. El Decreto 859 de 1995, creó en el orden nacional, el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, liderado y coordinado por el Ministerio del Trabajo. Dentro de las funciones del comité se encuentran la formulación de la línea de política pública para dar solución a la problemática, así como todas las decisiones y determinaciones sobre el tema. Luego se encuentran constituidos los Comités Interinstitucionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador a nivel departamental y municipal existiendo en la actualidad 32 comités de nivel departamental y 694 de nivel municipal.

Actualmente, el Ministerio del Trabajo lidera la modificación al Decreto 859 de 1995 con el objetivo de actualizar la conformación de los comités ampliando sus integrantes, así como también sus funciones y responsabilidades para dar respuestas articuladas y prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador. Durante junio 2017 a mayo 2018, el proyecto de Decreto fue aprobado por las instancias del CIETI Nacional y por el Comité Ejecutivo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Sistema de información SIRITI2 y asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el territorio nacional. El Ministerio del Trabajo con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, a partir del año 2012 implementó el Sistema Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas – SIRITI, el cual permite evidenciar los Niños, Niñas y Adolescentes que se encuentran en riesgo de trabajo infantil, en trabajo infantil, en peores formas de trabajo infantil y en oficios de hogar, y posibilita, con datos estadísticos sustentados en encuestas reales, evaluar resultados del accionar estatal en el territorio por tipo de vulneración, ofreciendo indicadores territoriales municipales, distritales, departamentales y nacional, incluyendo datos por sector económico caso a caso, hasta la superación de la vulneración o amenaza, de manera diferenciada de acuerdo con la tipología de la afectación de los derechos en cuanto al trabajo infantil.

Es un gran logro Nacional contar con el sistema SIRITI, que fue recientemente ponderado como una aventajada herramienta y modelo a seguir en Latinoamérica en el encuentro “Experiencias internacionales sobre sistemas de información para la identificación del trabajo infantil” llevado a cabo el 15 de junio de 2017, promovido por la OIT con la participación de delegados de Chile, Panamá, Ecuador y Perú, resaltándose sus virtudes como instrumento para aterrizar las políticas públicas en el territorio, al establecer identificación, caracterización y seguimiento de los niños, niñas y adolescentes caso a caso. Los resultados de este esfuerzo se aprecian en la siguiente tabla:

Tabla 2. Asistencias Técnicas, Verificación de Derechos en Niños, Niñas y Adolescentes NNA y Registrados en SIRITI 2017-2018.

Año	Asistencias Técnicas SIRITI a los Territorios 2017-2018						NNA con Verificación de Derechos			NNA Identificados en SIRITI con sus Propios Recursos			NNA Registrados a 30 de Junio de 2018				
	Internacionales	# Departamentos	Modalidad		Municipios capacitados	Personas capacitadas	Número de Talleres	Departamentos	Municipios	Total NNA con Verificación de Derechos	Departamentos	Municipios	# NNA identificados en SIRITI	OK Ninguna vulnerabilidad	En riesgo	Trabajo infantil	Peores formas de trabajo infantil
			Virtual	Presencial													
2017	3	20	36	41	240	742	80	15	81	17.736	11	42	4.205	3.666	78.781	8.071	61.914
2018	0	8	8	7	86	344	15	10	28	12.526	0	0	0				
Total	3	28	44	48	326	1.086	95	25	109	30.262	11	42	4.205	3.666	78.781	8.071	61.914

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

Lo anterior ha permitido que las entidades territoriales se empoderen de los procesos de prevención y erradicación del Trabajo Infantil, viéndose reflejado en la disminución de la tasa de Trabajo Infantil en Colombia en el 1.3%, lo significa que 149.0000 dejaron de trabajar a la culminación del año 2017, hito en Colombia como ha sido expuesto.

Red Colombia Contra el Trabajo Infantil. En el marco de las alianzas público-privadas, a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil se unió en el 2017 en calidad de empresas miembro Terpel e Interaseo. Así mismo, durante el 2017, se impartió la Cátedra de la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil a 785 personas como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 3. Cátedra de la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil 2017

Cátedras	Ciudad	Empresa	Lugar	N° asistentes
26 de enero de 2017	Bogotá D.C.	Policía de Infancia y Adolescencia	Escuela de Protección y seguridad	34
17 de febrero de 2017	Bogotá D.C.	Policía de Infancia y Adolescencia	DIPRO - Puente Aranda	44
24 de febrero de 2017	Bogotá D.C.	Policía de Infancia y Adolescencia	Biblioteca Virgilio Barco	40
10 de marzo de 2017	Bogotá D.C.	Aviatur	Avenida 19 # 4 - 62	18
16 de marzo de 2017	Bogotá D.C.	Gobernación de Cundinamarca - Alcaldías	Universidad Los Libertadores	41
24 de marzo de 2017	Bogotá D.C.	Policía de Infancia y Adolescencia	Escuela de Protección y seguridad	79
11 de abril de 2017	Bogotá D.C.	Gobernación de Cundinamarca - Alcaldías	Gobernación de Cundinamarca	43
07 de julio de 2017	Bogotá D.C.	Compensar	Compensar Av. 68 # 49ª-47	49
10 de julio de 2017	Bogotá D.C.	Gobernación de Cundinamarca - Alcaldías	Universidad Los Libertadores	9
01 de agosto de 2017	Bogotá D.C.	Gobernación de Cundinamarca - Alcaldías	Universidad Los Libertadores	47
16 de agosto de 2017	Bogotá D.C.	CLAC - Comercio justo	Hotel Boutique City Center	19
23 de septiembre de 2017	Bogotá D.C.	Aviatur	Avenida 19 # 4 - 62	25
03 de noviembre de 2017	Bogotá D.C.	Telefónica-Movistar	Telefónica - Trv. 60 # 114ª-55	109
08 de noviembre de 2017	Bogotá D.C.	Politécnico Grancolombiano	Calle 57 # 3-00 Este	101
20 de noviembre de 2017	Bogotá D.C.	UNICEF	Unicef Calle 72	14
28 de noviembre de 2017	Bogotá D.C.	SENA	Cr. 47 # 94 - 68	53
05 de diciembre de 2017	Bogotá D.C.	SENA	Cr. 47 # 94 - 69	60
Total				785

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

Además, el posicionamiento y la visibilidad que ha tomado el modelo de la RED en la agenda internacional, ha hecho que otros países se encuentren interesados en conocer los aspectos técnicos de la alianza. El 19 de febrero del 2018, llegaron a Colombia las delegaciones de Panamá y Ecuador con el propósito de conocer, durante una semana, las empresas, los aliados y la coordinación nacional de la RED y poder aprender sobre la experiencia colombiana. Así mismo, el 03 noviembre de 2017 la Embajada de Colombia en Brasil, emitió una nota al Ministerio de Relaciones Exteriores en la cual formalizaba el acuerdo de

cooperación técnica entre el Gobierno de Brasil y el Gobierno de Colombia; dentro de los puntos del acuerdo. El Gobierno Brasileiro solicitó la transferencia del modelo de la Red; por lo cual, dando cumplimiento a la demanda de cooperación, el 09 abril de 2018, la Coordinación Nacional de la RED en cabeza del Ministerio del Trabajo y Pacto Global Red Colombia viajó a Brasilia a transferir el modelo durante 1 semana hasta el 13 de abril.

Proyecto Somos Tesoro. El Ministerio del Trabajo en el marco del proyecto y en articulación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Pact World y Fondo Acción, durante el 2017 continuó instaurando capacidad técnica a los CIETI departamentales de Boyacá y Antioquia; por lo cual, participó en la capacitación que se proporcionó del módulo III (planes de acción) y módulo IV (formulación de indicadores) del proyecto el 02 de marzo y 21 de abril de 2017 en Tunja y el 31 de marzo y 25 de abril de 2017 en Medellín. Del mismo modo, como miembro del Comité Coordinador, el Ministerio ha participado en las sesiones del Comité Coordinador realizadas el 03 de abril y el 31 de agosto de 2017. También se asistió al taller del 18 de septiembre de 2017 realizado por Fondo Acción con el propósito de afinar y profundizar sobre aspectos de los componentes del proyecto.

Durante el 2018, el 09 de febrero, el Fondo Acción hizo entrega al Ministerio del Trabajo de los Kits pedagógicos que evidencian la Ruta de Erradicación de Trabajo Infantil en Minería. El 14 de marzo, visitó el auditor internacional del proyecto las instalaciones del Ministerio con el propósito de abordar diferentes aspectos. Finalmente, el 16 de mayo se entregó por parte de las 4 organizaciones ejecutoras del proyecto la ruta final a todos los asistentes al evento.

El 2018 como año de finalización del proyecto, ha permitido evidenciar los siguientes resultados:

- El proyecto ha brindado servicios directamente a niños, niñas y adolescentes y sus familias, entre estas actividades para el uso creativo del tiempo libre, formación vocacional, gestión de servicios de educación. Con sus familias se han realizado programas de emprendimiento y sensibilización y concientización sobre los riesgos y efectos del trabajo infantil, formalización minera, escuelas de padres, jornadas lúdicas y recreativas, gestión y disposición de oferta institucional.
- A la fecha, en el marco del proyecto se han beneficiado 4.312 hogares y 13.003 niños, niñas y adolescentes. Estos niños, niñas y adolescentes no necesariamente son miembros de estas familias, así que es posible que sea mayor el número de beneficiarios, pero estos son los beneficiarios directos que tiene registrados el proyecto. Además, cabe resaltar que este proyecto ha cumplido con sus objetivos, ha estado bien encaminado para lograrlo y ha hecho sostenible sus esfuerzos y logros a través de gestiones permanentes y directas con las entidades de Gobierno, las comunidades e instituciones locales.

1.1.2 Política pública para la erradicación de la explotación sexual, comercial de niños, niñas y adolescentes, ESCNNA. El Ministerio del Trabajo en calidad de presidente del Comité Nacional Interinstitucional ha liderado la formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes – ECNNA, en articulación con los lineamientos de la Política Nacional de Infancia y Adolescencia. Esta línea de política pública da cumplimiento a la meta N° 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de eliminar toda forma de explotación sobre la niñez y adolescencia y erradicar de manera inmediata las peores formas de trabajo infantil. Así mismo, es importante destacar la incorporación transversal de las variables étnicas, de género y territoriales en todo el conjunto de acciones de prevención, atenciones y procesos de judicialización que garanticen la protección integral de los niños, niñas y adolescentes.

La Línea de Política Pública para la Prevención y la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes – ECNNA, es el resultado de un ejercicio participativo de entidades públicas del nivel nacional, departamental y municipal, así como también, de empresarios, representantes de los trabajadores, Organizaciones no gubernamentales y sociedad civil. Establece las líneas de acción que deben ser implementadas durante el periodo 2018 – 2028 por parte de las autoridades territoriales para lograr la erradicación de la ESCNNA.

1.1.3 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y el Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil, del Ministerio del Trabajo, en el lapso comprendido entre julio 2017 a abril 2018 desarrolló las siguientes acciones:

- Seguimiento a las autorizaciones de trabajo de NNA. Se ajustó el “Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)”. También se ajustó la base de datos que incluye nuevos criterios, para obtener información cuantitativa, que permita contar con una estadística más detallada, con el Instructivo para el manejo de esta de datos de autorización N.N.A., y se remitió a todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.
- Autorización de permisos de trabajo infantil. A nivel nacional las direcciones territoriales han otorgado un total de 1251 Autorizaciones de Trabajo para niños, niñas, adolescentes (NNA); de los cuales 51 se han negado, 24 se revocaron en el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2017. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de abril del 2018 se concedieron 1140 autorizaciones de trabajo de (NNA); de las cuales se negaron 16 y se revocaron 16

Tabla 4. Consolidado de Autorizaciones de Trabajo para Niños, Niñas y Adolescentes Vigencia 1 de Julio de 2017 a 30 de Abril de 2018

Consolidado Autorizaciones Niños, Niñas y Adolescentes a Nivel Nacional	1 de Julio - 31 Diciembre 2017	1 de Enero – 30 de Abril 2018
Autorizaciones Concedidas	1.251	1.140
Autorizaciones Negadas	51	16
Autorizaciones Renovadas	24	16
Visitas de Verificación	1.220	898

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

En virtud del poder preferente, el grupo apoyó a la Dirección Territorial de Bogotá en descongestionar las visitas de verificación a los permisos de trabajo Autorizados de Niños, Niñas y Adolescentes NNA, según lo establece la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), del 01 de julio al 31 de diciembre de 2017, se realizaron 1.220 y para el periodo 1 de enero al 30 de abril del 2018 se realizaron visitas de inspección para verificar las condiciones de trabajo y seguridad de los niños, niñas, adolescentes (NNA) autorizados para trabajar. Dichas visitas se adelantaron conforme a la ley y a los procedimientos internos del Ministerio del Trabajo publicados en la plataforma del Sistema Integrado de Gestión (SIG), con lo que se garantiza que se adelanten con la calidad requerida y definida por la entidad.

1.2 Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva.

1.2.1 Negociación colectiva. Las Centrales Obreras CUT, CTC, CGT, CTU, CNT, CSPC y UTC con sus Federaciones, presentaron al Gobierno Nacional un pliego estatal unificado de 155 puntos, en el marco del Decreto 160 de 2014, reglamentario de la Ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, referida a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Por más de tres meses –marzo a junio-, se desarrolló la negociación nacional, donde el Gobierno Nacional contó con un grupo de negociadores en representación de los ministerios del Trabajo, de Hacienda y Crédito Público, y de Justicia y del Derecho, así como del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Departamento Nacional de Planeación. El ministerio del Trabajo ejerció en representación del Gobierno Nacional, la secretaría técnica de la negociación.

El acta final que contiene los acuerdos y desacuerdos fue suscrito el pasado 29 de junio de 2017 y su vigencia será de dos años (2017 y 2018). Así mismo, en todo el territorio nacional, las organizaciones sindicales presentaron 349 pliegos.

Tribunales de Arbitramento. La finalidad del Decreto 017 del 8 de enero de 2016, es minimizar las etapas procesales del trámite de la convocatoria de los tribunales de arbitramento obligatorio por lo que a través de esta norma se convoca e integra el tribunal de arbitramento obligatorio en un solo acto administrativo, el cual se comunica a los representantes legales de la empresa y al sindicato, y a cada uno de los árbitros que integran el tribunal de arbitramento. Gracias al Decreto antes mencionado las partes jurídicamente interesadas no pueden interponer los recursos de reposición y apelación contra el acto administrativo de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, y las partes empresa y sindicato a la hora de proceder con la convocatoria del tribunal de arbitramento tienen claro qué documentos deben aportar al Ministerio del Trabajo para solicitar el trámite de la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio.

Lo anterior, con el ánimo de efectuar un procedimiento más expedito en aras de garantizar y proteger los derechos de asociación y negociación colectiva de las organizaciones sindicales que buscan la solución de su conflicto colectivo de trabajo a través del proferimiento de un laudo arbitral.

Del 1 de julio del 2017 al 31 de mayo de 2018 se efectuaron 165 solicitudes de tribunales de arbitramento obligatorio y se convocaron 72. En cuanto a los laudos arbitrales dentro del periodo comprendido entre 1 de julio 2017 a 31 mayo de 2018 se proferieron 35 laudos por los árbitros que integran el Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

1.2.2 Líderes sindicales. De conformidad con los artículos 39 y 53 de la Constitución Política, los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia, sobre libertad sindical y protección a los derechos sindicales; la Ley 584 de 2000; la Ley 50 de 1990, se hace necesario promocionar y divulgar la libertad sindical y protección a los derechos sindicales como derecho fundamental en el trabajo, ampliando la participación en el Programa de Actualización a Líderes Sindicales afiliados a las organizaciones sindicales. Lo anterior sobre la base que es necesario tener un mínimo de conocimiento sobre lo que este derecho humano y fundamental representa. El derecho de asociación sindical y este programa en particular, han permitido a través de los años la ampliación de la participación ciudadana dentro del Estado Colombiano, cumpliendo objetivos esenciales de la acción estatal en el Plan Nacional de Desarrollo, en aras de difundir un entorno de confianza institucional.

En el 2018, el Programa de Actualización a Líderes Sindicales cuenta con un presupuesto de \$ 490.277.000 los cuales no han sido ejecutados en virtud de la ley de garantías.

En la siguiente tabla se observa el total de personas de las confederaciones sindicales capacitadas.

Tabla 5. Personas de las Confederaciones Capacitadas 2017

Central	# de Convenio	Líderes Capacitados Año 2017
CGT	411	160
CNT	496	100
CTC	417	235
CUT	418	460
CSPC	432	140
Total		1095

Fuente: Subdirección de Promoción de la Organización Social, Ministerio del Trabajo

1.2.3 Archivo sindical. El Grupo Interno de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, conforme a la Resolución 1091 del 21 de junio de 2012, tiene la función de expedir las certificaciones o autenticaciones relacionadas con la inscripción en el registro de sindical de las organizaciones sindicales, estatutos, reformas estatutarias, inscripción de comités ejecutivos, juntas directivas, subdirectivas, comités seccionales, convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales y contratos sindicales. Adicionalmente, debe mantener actualizado el archivo sindical, para lo cual viene ejerciendo las labores de supervisión e interventoría en los contratos que para la modernización del archivo se ejecutan desarrollando e implementando los programas de control interno que en materia de su competencia se establezcan. El registro sindical cumple fines de publicidad al tiempo que habilita la actuación de las organizaciones sindicales conforme a lo establecido en sus propios estatutos, una vez materializada la inscripción respectiva.

Durante el año 2017 el Grupo Interno de Archivo Sindical desarrolló las siguientes actividades:

- 2.331 registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical
- 218 modificaciones de estatutos de una organización sindical
- 199 inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical (Creaciones subdirectivas y/o comités seccionales)
- 238 inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical
- 16.327 certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el ministerio del trabajo (OPA)

En el 2018 con corte de mayo, el Grupo Interno de Archivo Sindical desarrolló las siguientes actividades:

- 286 registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical
- 56 modificaciones de estatutos de una organización sindical
- 77 inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical (Creaciones subdirectivas y/o comités seccionales)
- 98 inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical
- 6.735 certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el ministerio del trabajo (OPA)

Tabla 6. Depósitos Colectivos en el Período 1 de Julio de 2017 a 30 de Abril de 2018

Año	Convenciones Colectivas	Contratos	Acuerdos Colectivos	Pactos Colectivos
2017	597	1938	37	258
2018	122	512	26	63

Fuente: Grupo Archivo Sindical - Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

1.3 Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

1.3.1 Política nacional de trabajo decente. En cumplimiento del artículo 74 del Plan Nacional de Desarrollo, se elaboró el proyecto de Decreto “Por el cual se adopta la Política Nacional de Trabajo Decente, se promueve la generación de empleo, la formalización laboral, el diálogo social, la garantía de derechos en el trabajo y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado en el país”, el cual fue publicado para comentarios y presentado a consideración de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República. El documento técnico soporte de la política nacional de trabajo decente, se encuentra en estado de revisión y ajuste.

Se ajustó el proyecto de Decreto “Por el cual se adopta la Política Nacional de Trabajo Decente, se promueve la generación de empleo, la formalización laboral, el diálogo social, la garantía de derechos en el trabajo y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado en el país”, queda pendiente de sanción presidencial.

1.4 Sistema de inspección vigilancia y control.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control Gestión Territorial, teniendo en cuenta lo dispuesto en las funciones del artículo 27 del Decreto 4108 de 2011 y considerando que las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales requieren el acompañamiento continuo para el buen desarrollo de sus actuaciones administrativas y misionales, ha determinado estructurar un “Plan Padrino” que empezó a regir desde enero de 2018, en donde profesionales de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, seleccionados por su elevado nivel de compromiso, sus competencias e interés por el mejoramiento del proceso, brindan apoyo permanente a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la territorial en cuanto al cumplimiento de diferentes metas establecidas en el plan de acción anual y elevar el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión del Ministerio del Trabajo en los territorios.

Como parte de la actividad del Plan de Acción 2018: “Prestar la asistencia técnica a las Direcciones Territoriales”, se implementó a través del Plan Padrino mediante los Memorandos COR08SI2018330000000000896 de enero de 2018 y COR08SI20183300000000002895 de febrero de 2018, en los que se tiene contemplado como objetivo general, realizar acompañamiento continuo a la Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, en los ejercicios tendientes a la ejecución de las funciones y obligaciones a su cargo y se informa a los Directores Territoriales el objetivo y alcance del mismo.

Los profesionales de la Dirección de IVC son los encargadas de desplazarse bimensualmente a cada una de las sedes de las Direcciones Territoriales u Oficinas Especiales, incluyendo algunas Inspecciones Municipales, con el fin de presentar el Plan Padrino y realizar un diagnóstico evaluativo en cuanto al cumplimiento de la territorial en temas del Plan de Acción 2018; de modo que, al finalizar el proyecto el funcionario designado como padrino logre evidenciar ante la Dirección de IVC, la sustancial mejora de la territorial en cada uno de los aspectos evaluados y revisados.

En este sentido, el Plan de Acción de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial estableció para el primer trimestre del año en curso, tener al menos cuatro territoriales con el plan de asistencia técnica implementado; se elaboró un Protocolo de Diagnóstico para la primera visita en cada territorial. Al finalizar el trimestre las 35 territoriales contaban con el Plan Padrino implementado, de la siguiente forma:

- Febrero de 2018: 30 Direcciones Territoriales con Plan Padrino Implementado.
- Marzo de 2018: 5 Direcciones Territoriales con Plan Padrino Implementado.
- Los informes presentados en el marco del Plan Padrino fueron consolidados y conforme a los resultados obtenidos, se presentó la correspondiente alerta a las Subdirecciones de Gestión Territorial y de Inspección a cerca de los hallazgos encontrados.
- Para el segundo trimestre del año, el Plan de Acción establece como meta once territoriales implementadas, para lo cual se estructuró un Protocolo de Seguimiento desarrollado a partir de la segunda visita de verificación del cumplimiento de los compromisos pactados en el primer diagnóstico, en 28 Direcciones Territorial y Oficinas Especiales, de la siguiente forma:
 - Abril de 2018: 23 Direcciones Territoriales con Seguimiento al Plan Padrino Implementado.
 - Mayo de 2018: 5 Direcciones Territoriales con Seguimiento al Plan Padrino Implementado.
 - Para el mes de junio se tienen previstas 3 visitas más.

1.4.1 Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados. El Ministerio del Trabajo por intermedio de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, adelantó acciones propias de inspección, vigilancia y control en los sectores priorizados de la economía, es decir, palmas, puertos, flores, azúcar y minas, en el periodo comprendido entre julio 2017 a abril de 2018, que se resumen a continuación:

Tabla 7. Acciones de Inspección, Vigilancia y Control en Sectores Priorizados de la Economía, Vigencia 1 de Julio de 2017 a 30 de Abril de 2018

Sectores Críticos	Visitas Efectuadas	Averiguaciones Iniciadas	Investigaciones Iniciadas	Total
Azucarero	6	51	5	62
Floricultor	60	57	1	118
Minero	150	348	120	618
Palmero	37	50	13	100
Portuario	31	137	27	195
Total	284	643	166	1.093

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Entre julio 2017 a mayo de 2018, dentro del marco del Convenio Interadministrativo 273 de 2015, suscrito entre el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio del Trabajo, la Agencia Nacional de Minería, el Sena y

Positiva Compañía de Seguros, cuyo objeto es “Aunar esfuerzos técnicos y administrativos para apoyar y fortalecer la Política Nacional de seguridad minera formulada y adoptada por el Ministerio de Minas y Energía” se realizaron visitas técnicas conjuntas de fiscalización integral entre la Agencia Nacional Minera y el Ministerio del Trabajo.

1.4.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales. Esta Unidad interviene en actuaciones de aquellos eventos en los que resulte procedente el ejercicio del poder preferente con sujeción a los criterios establecidos en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y los demás que el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo ordene.

En la actualidad la Unidad de Investigaciones Especiales adelanta actuaciones administrativas, las que a continuación se describen:

- **Querellas**
 - Uso Indevido de Pactos Colectivos: 55
 - Tercerización y/o Intermediación Ilegal 81
 - Incumplimiento a Normas de Derecho Laboral Individual 40
 - Incumplimiento a Normas de Derecho Laboral Colectivo 20
 - Total 196
- **Trámites.** Se vienen adelantando dos trámites: Una solicitud de suspensión de 347 contratos de Trabajo y el otro relacionado con la solicitud de autorización para despido de 81 trabajadores en estado de discapacidad presentados por CBI Colombiana S.A.
- **Seguimiento a acuerdos de formalización.** Esta Unidad de Investigaciones Especiales, en aras de buscar la vinculación de manera directa de un total de 152 trabajadores, suscribió un acuerdo de formalización, así:

Tabla 8. Acuerdos de Formalización Suscritos en la Unidad Vigencia 2017

N°	Empresa	Tipo Empresa	Sector - Actividad Económica	Subsector Económico	Número de Trabajadores Formalizados	Total Trabajadores empresa	Efecto - Suspensión de la actuación o Reducción de la Sanción	Fecha de Vo.Bo viceministro	Fecha del Acuerdo
1	Operaciones y servicios de combustibles s.a.s sigla masser s.a.s.	Privada	Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	Hidrocarburos	152	1303	Suspensión de la Actuación - Investigación	27/03/2017	29/03/2017

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Tabla 9. Acuerdos de Formalización Suscritos en la Unidad Vigencia¹ de Enero de 2018 a 31 de Mayo de 2018

N°	Empresa	Tipo Empresa	Sector - Actividad Económica	Subsector Económico	Número de Trabajadores Formalizados	Total Trabajadores empresa	Efecto - Suspensión de la actuación o Reducción de la Sanción	Fecha de Vo.Bo viceministro	Fecha del Acuerdo
1	Clinica de Marly S.A,	Privada	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	Salud	346	206	Suspensión de la Actuación - Investigación	Rad 27291 del 21/12/2017	10-ene-18

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

- **Sanciones.** En desarrollo de las actuaciones administrativas que adelantan los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social de la Unidad de Investigaciones Especiales, desde el 1 de julio de 2017 hasta el 30 de abril de 2018, se impusieron un total de 50 sanciones por la suma de \$42.287.266.270. De las 50

sanciones, 49 fueron impuestas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017 por un valor de \$42.131.017.870.00, quedando distribuidas por sectores así:

Tabla 10. Sanciones Impuestas Según Sector y Valor, Vigencia¹ de Julio de 2017 a 31 de Diciembre de 2017

Sector Económico	Número	Valor
Sección A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	9	\$10.364.923.850
Sección C. Industrias manufactureras	2	\$1.106.575.500
Sección H. Transporte y almacenamiento	2	\$2.109.870.620
Sección J. Información y comunicaciones	2	\$3.688.585.000
Sección N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo	29	\$23.606.944.000
Sección N P. Educación	2	\$147.543.400
Sección Q Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1	\$368.858.500
Sección S Otras actividades de servicios	2	\$737.717.000
Subtotal Total Jul a Dic 2017	49	\$42.131.017.870

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo.

Y durante el periodo del 1 de enero hasta el 30 de abril de 2018 se impuso una sanción por valor de \$156.248.400 a Industrias manufactureras.

1.4.3 Descongestión administrativa. Teniendo en cuenta que aún se tiene congestión en las Direcciones Territoriales con las averiguaciones preliminares y procedimientos administrativos sancionatorios, la Subdirección de Inspección con base en la Resolución No. 00002627 del 9 de noviembre de 2012, por la cual se establecieron medidas de carácter administrativo tendientes a solucionar las causas de la congestión administrativa, que presenta en las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, ha continuado con el seguimiento con los siguientes resultados de julio de 2017 a mayo de 2018:

- Se firmaron compromisos teniendo en cuenta los planes de mejoramiento que incluían la cantidad de averiguaciones preliminares y de procedimientos administrativos sancionatorios pendientes en cada Territorial, de los años anteriores al 2017.
- Se realizó seguimiento a la descongestión programada y se generó un informe final con corte a 31 de diciembre 2017, donde se incluyeron los datos por cada una de las Direcciones Territoriales, tanto de averiguación preliminar como de procedimiento administrativo sancionatorio, de acuerdo a los años que se encontraban en congestión.

Para la vigencia 2018, se emitieron lineamientos con fecha 31 de mayo de 2018 para cada una de las Direcciones Territoriales, teniendo como base las actuaciones pendientes (averiguaciones preliminares y procedimiento administrativo sancionatorio) que fueron reportadas en la herramienta de investigaciones, con el fin que cada una diseñe el plan de mejoramiento, con el fin de que la Dirección de Gestión Territorial realice el seguimiento mensual hasta el 31 de diciembre de 2018.

1.4.4 Política de daño antijurídico. El Ministerio del Trabajo determinó, en el año 2015, que era necesario implementar una política de daño antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio, para dar cumplimiento a las recomendaciones y exigencias del Gobierno y de los organismos internacionales y así controlar las causas que generan demandas contra el Ministerio, relacionadas con las fallas en la ejecución. Es así como mediante la Resolución No.2168 del 16 de junio de 2015, el Ministerio del Trabajo adoptó la Política de Prevención del Daño Antijurídico, política que fue

ajustada mediante Resolución 5590 del 27 de diciembre de 2017; marco dentro del cual la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial dio cumplimiento a las actividades establecidas, así:

- Se revisaron 371 actos administrativos, discriminados así: 150 actos administrativos sancionatorios correspondientes a fallos de primera instancia, 121 autos de formulación de cargos que sirvieron de sustento a los actos administrativos sancionatorios seleccionados y 100 autos de archivo de averiguación preliminar expedidos en el último trimestre del año 2016.
- Una vez terminada la etapa de análisis de los actos administrativos, se procedió a la expedición de seis lineamientos relacionados con el procedimiento administrativo sancionatorio, el día 15 de diciembre de 2017, los cuales fueron remitidos a todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales; a continuación, se relacionan los memorandos emitidos:
 - Memorando 08si2017331000000026644 del 15 de diciembre de 2017 - pruebas y la motivación de los actos administrativos.
 - Memorando 08si2017331000000026650 del 15 de diciembre de 2017 - averiguación preliminar.
 - Memorando 08si2017331000000026658 del 15 de diciembre de 2017 - motivación de los actos administrativos y el decreto 1072 de 2015.
 - Memorando 08si2017331000000026669 del 15 de diciembre de 2017 - límite en el tiempo de la facultad sancionatoria.
 - Memorando 08si2017331000000026677 del 15 de diciembre de 2017 - intervención de terceros.
 - Memorando 08si2017331000000026684 del 15 de diciembre de 2017 - notificación de los actos administrativos.

Para lo corrido del año 2018 se han desarrollado acciones de revisión de actos administrativos sancionatorios, las cuales buscan mitigar los daños antijurídicos presentados conforme a las líneas de acción señaladas en la Política de Daño Antijurídico de la entidad.

1.4.5 Sistema de información de IVC. Este proyecto surge en el marco de el Plan de Acción Laboral Obama-Santos, y se estableció como uno de los objetivos principales el fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio del Trabajo, en particular de los servicios que presta la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, es así como mediante Acuerdo de Cooperación Técnica No. IL-22627-11-75-K celebrado entre el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y la OIT, el cual se desarrolló durante el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2011 y el 30 de diciembre de 2016, se creó el Proyecto de Cooperación Técnica “Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia”, COL/11/04/USA, el cual tuvo como uno de sus objetivos “Fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo, sobre todo la inspección del trabajo, la aplicación efectiva de las leyes laborales colombianas y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en relación a la libertad de asociación y negociación colectiva, de conformidad con las Normas Internacionales del Trabajo”.

En dicho escenario, la Subdirección de Gestión Territorial, bajo los lineamientos de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y en coordinación con la Subdirección de Inspección, inició actividades en marzo de 2015 relacionadas con la ejecución del convenio ya descrito, las cuales continuaron durante los años 2016 al 2018.

En el marco del proyecto, se han obtenido los siguientes resultados durante el periodo de junio 2017 a mayo 2018:

- **Implementación del sistema de información:** Se continuó por parte de la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la implementación del sistema en las Direcciones Territoriales, iniciando por las que tienen un número pequeño de expedientes para continuar con las intermedias y finalizar con las direcciones con gran número de los mismos. Se visitaron las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Cauca, Cesar, Choco, Cundinamarca, Huila, Magdalena, Meta, Putumayo, Santander, Tolima y Valle del Cauca. Se cargaron en el sistema un total de 16.171 expedientes durante la implementación.
- **Actualmente en el sistema:** Se tienen 35.255 expedientes lo que significa un crecimiento de 54% de expedientes correspondientes a 5.845 expedientes cargados finalizados y escaneados por CITPAX y 13.239 ingresados directamente en las Direcciones Territoriales en el uso del Sistema de Información.
- **Implementación del Sistema de Información:** En 60 municipios con 787 radicados actualmente en las Direcciones Territoriales visitadas (Antioquia, Atlántico, Boyacá, Caldas, Córdoba, Guajira, Meta, Quindío, Risaralda, Tolima, Valle, Barrancabermeja, Magdalena y Santander) durante el año 2018.
- **Formalización del uso del sistema de información:** a través de la resolución 3599 del 19 de septiembre de 2017 por medio de la cual se adopta el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control en el Ministerio del Trabajo.
- **Mesa de servicio IVC:** Se han ejecutado acciones orientadas a el fortalecimiento de la mesa de servicio IVC, Visitas de verificación, actualización y acompañamiento personal a los usuarios en 14 territoriales (Antioquia, Atlántico, Boyacá, Caldas, Córdoba, Guajira, Meta, Quindío, Risaralda, Tolima, Valle, Barrancabermeja, Magdalena y Santander), Mayor capacidad de conectividad a través de una adición al contrato actual con la empresa INFOTIC llegando hasta los Municipios en el transcurso del año 2018. A partir del 15 de octubre de 2017 se constituye el grupo de Mesa de Ayuda de la siguiente manera:
 - **De primer nivel** Conformada por 4 contratistas a partir del 15 de octubre de 2017. Esta mesa de ayuda es el punto de enlace entre los monitores de las sedes territoriales, y el Sistema Informático. Sus funciones principales, entre otras, son brindar el soporte tecnológico a los usuarios del Sistema, resolver dudas funcionales y reportar los fallos o errores que se deben estabilizar durante el uso del Sistema.
 - **De segundo nivel** La OIT dentro del proceso de soporte a la herramienta diseñada y entregada al Ministerio del Trabajo, sigue brindando soporte tanto a los usuarios finales del Sistema Informático, como al usuario administrador de la herramienta, para así hacer los ajustes que se requieran y estabilizar la herramienta desde la fecha de implementación en las 35 sedes territoriales.
- **Grupo de verificación del uso del Sistema Informático:** El Ministerio del Trabajo ha conformado un grupo de tres contratistas desde el 15 de octubre de 2017, que estarán acompañados por la Dirección de IVC para hacer el proceso de verificación del uso del Sistema en los territorios donde se llevó a cabo la implementación del mismo. Dicho proceso de verificación consiste en:
 - Verificar el número de expedientes que fueron migrados dentro de la FASE II, y que debían estar actualizados por los funcionarios luego de la fecha de implementación, según acta firmada con el funcionario del Nivel Central.
 - Verificar que el funcionario ha interactuado con el Sistema, revisando desde el ingreso con su usuario, como la habilidad del uso sobre la herramienta en actividades básicas del mismo.
 - Entregar encuesta que recoge los elementos básicos sobre el uso y satisfacción del Sistema Informático.

- Entrevistar a los funcionarios que estuvieron presentes en el proceso de implementación del Sistema Informático, sobre su uso y satisfacción.
- Identificar a los monitores del Sistema Informático, con el propósito de hacer las entrevistas en su presencia.
- Validar si la infraestructura actual de la sede territorial es la indicada para soportar la operación del Sistema Informático (hardware y software).
- Establecer indicadores de medición y acciones de mejora para el uso del Sistema Informático. h. Validar la calidad de la información ingresada en el Sistema en cada una de las sedes territoriales donde se encuentra implementado el Sistema Informático.

En el marco del proyecto, se han obtenido los siguientes resultados:

- **Realización de 17 visitas de Verificación** entre el 13 de noviembre al 12 de diciembre se efectuaron visitas a las siguientes Direcciones Territoriales: Meta, Cesar (13 Y 14 de noviembre), Chocó (15,16,17 de noviembre), Huila (16, 17 de noviembre), Casanare (20 y 21 de noviembre), Risaralda (22 y 23 de noviembre), Caldas (23, 24 de noviembre), Norte de Santander (25 y 26 de noviembre), Bolívar (29 de noviembre al 1 de diciembre), Boyacá (29 de noviembre al 1 de diciembre), Atlántico (4 y 5 de diciembre), Antioquia (4,5,6 de diciembre), Magdalena (6 y 7 de diciembre), Sucre (11 y 12 de diciembre), Cauca (11,12,13 de diciembre), Montería (13 y 14 de diciembre), Nariño (14,15 de diciembre).
- **261 usuarios verificados:** Antioquia (23), Atlántico (20), Bolívar (22), Boyacá (17), Caldas (11), Casanare (9), Cauca (13), Chocó (8), Córdoba (17), Huila (13), Magdalena (16), Meta (13), Nariño (13), Norte de Santander (18), Risaralda (18), Sucre 12).
- **Canal Correo Electrónico:** Recepción y envío de correos en la dirección sosporteivc@mintrabajo.gov.co. Durante el año 2017se recibieron un número total de 492; octubre (68), noviembre (244), diciembre (180). En el año 2018, enero (220), febrero (498), marzo (291), abril (438), Mayo (621).
- **Canal Skype Empresarial:** representa las soluciones brindadas y el tiempo promedio, medido en minutos o horas, que demora la mesa de ayuda en responder a una consulta realizada por un usuario a través del acceso remoto en las diferentes direcciones territoriales.
- Realizar acompañamiento en las mesas de trabajo con el grupo de implementación del sistema de información de IVC.
- **Módulo de Autorizaciones y Trámite:** Sistema de información construido con recursos de la Oficina de TIC, contó con el apoyo de la Dirección de IVC, para la definición de requerimientos funcionales. La aplicación está en fase de estabilización. Se está desarrollando capacitación actualmente para su puesta en marcha.
- **El Sistema de Información de Archivo Sindica - SIAS,** es un software que se viene construyendo por fases desde el año 2016, que se está implementando y que permitirá organizar, administrar y gestionar la información referente al registro de las organizaciones sindicales, el cual busca desplegar control y/o automatización a los siguientes procesos:
 - Registro de organizaciones sindicales grado 1, 2 y 3.
 - Registro de subdirectivas seccionales y comités seccionales.
 - Depósito de reforma de estatutos.
 - Registro de cambios de juntas directivas o comités directivos.
 - Verificación de registro y/o depósitos sindicales desarrollados por los inspectores de trabajo.
 - Generación y registro de los autos aclaratorios de los registros y/o depósitos sindicales.

- Registro de cancelaciones y/o fusiones de organizaciones sindicales.
- Generación de certificados automáticos de existencia, presidencia y junta directiva.
- Carga en línea (archivos PDF) de soportes de los registros y/o depósitos.

Actualmente, el sistema se encuentra en fase de estabilización, para lo cual, la Dirección Territorial de Antioquia desde el 13 de abril de 2018, está desarrollando todas las actividades de registro y depósitos sindicales a través del sistema de información. Hasta el momento, las dificultades más significativas, presentadas en la etapa de estabilización, ausencia de datos, siendo estos: afiliados, empresas asociadas a las organizaciones sindicales grado 1 y relación de las juntas directivas o comités directivos.

2. CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES.

2.1 Políticas de empleo.

2.1.1 Políticas activas de empleo. Las Políticas activas de empleo tienen como objetivo disminuir el nivel del desempleo en la economía a través de una amplia gama de intervenciones, desde la creación directa de empleos, el fortalecimiento de la empleabilidad de grupos especialmente vulnerables al desempleo, hasta la implementación de mecanismos como el servicio público de empleo para facilitar la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado laboral.

Con el fin de fortalecer la capacidad del Ministerio del Trabajo para el diseño y ajuste de las políticas activas de empleo se realizó un estudio con fin de robustecer el modelo de gestión del Servicio Público de Empleo y se realizó un convenio con la Fundación Corona con el fin de implementar un modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, entendido como un marco de intervención de política pública que reúne programas, metodologías e instrumentos para mejorar la organización del mercado de trabajo y facilitar el encuentro entre los buscadores de empleo y la demanda laboral en los territorios en Colombia, definidos por los aliados con énfasis en el componente de gestión empresarial y gestión del territorio, a través de: i) una metodología para la identificación de barreras organizacionales, fundamentada en el diseño de instrumentos para la recolección de información de actores relevantes que permita encontrar los sesgos en los procesos selección y contratación de personal, y, ii) La elaboración de la Guía de Empleo Inclusivo para gestión empresarial que armonice los enfoques institucionales existentes sobre la materia y contenga una estrategia unificada para mitigar las barreras organizacionales.

Importante mencionar que en el marco de crisis migratoria en la frontera con Venezuela se generaron lineamientos para la atención de la población proveniente del vecino país en los Servicios de Gestión y Colocación que desarrollan los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo.

Además de la oferta formativa del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y de las demás instituciones que brindan formación para el trabajo y el desarrollo humano, culminó el programa “Talentos para el Empleo” diseñado para otorgar becas para que desempleados y población vulnerable accedan a cursos cortos y mejoren su posibilidad de conseguir un trabajo estable y bien remunerado. El programa realizó 4 convocatorias logrando matricular a 19.915 personas.

Además, se consolida la inserción laboral de los jóvenes sin experiencia laboral con la implementación del programa “40.000 Primeros Empleos”. Este programa brinda un apoyo en términos monetarios, a los empresarios que decidan contratar jóvenes sin experiencia, es decir, se brinda un subsidio por un periodo de seis meses, sujeto a la contratación por seis meses adicionales. Además de la contratación, el empresario se compromete con los procesos de capacitación y desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo, brindando una experiencia de calidad. El programa superó todas las expectativas y actualmente se han contratado 57.607 jóvenes sin experiencia laboral en empresas privadas a nivel nacional (mayo 2018). Es importante destacar que Talentos para el Empleo y 40.000 Primeros Empleos se implementan a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, enriqueciendo la variedad de servicios que se

ofrecen a la población y motivando a personas y empresas, a conocer y acceder al Servicio Público de Empleo. Por otro lado, se ha avanzado en la articulación con el Departamento para la Prosperidad Social DPS y la Dirección de Impuestos y Aduanas nacionales de Colombia DIAN para la elaboración de la cartilla que contenga todos los beneficios vigentes para las poblaciones vulnerables.

También se debe destacar los avances en la reglamentación de la ley 1780 o ley pro joven. Adicionalmente se tiene 3 líneas de trabajo en el marco de las políticas activas de empleo, las cuales se describen a continuación:

Línea 1. Diseñar, promover y hacer seguimiento a los mecanismos para incentivar la generación de empleo

En el marco del *Acuerdo Final Para la Terminación del Conflicto* y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el punto 1 (uno) hace referencia a la reforma rural integral y de ella hace parte el Plan Progresivo de Protección Social con el que se pretende fortalecer el sistema de protección y seguridad social de la población rural y de esta manera el gobierno creará e implementará el “Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de los Derechos de las Trabajadoras y Trabajadores Rurales” dignificando las condiciones laborales exigidas por la OIT.

El Ministerio del Trabajo está encargado del diseño e implementación de este plan para lo cual se ha desarrollado un trabajo articulado entre todas las áreas de la entidad. Dentro de los objetivos del plan está la promoción de la vinculación laboral de mujeres en áreas productivas no tradicionales, de las personas con discapacidad y de la mano de obra de las comunidades de la zona -hombres y mujeres en los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán con motivo de los acuerdos de paz.

A continuación, se enuncian algunos de los principales avances.

Componente Discapacidad. Se ha venido trabajado en asocio del tejido productivo formal de cada región para configurar estrategias conjuntas hacia la apertura de oportunidades laborales de personas en situación de discapacidad y se adelantó jornadas de socialización a nivel nacional para dar a conocer las experiencias exitosas en procesos de contratación de personas con discapacidad, así como los beneficios tributarios a empresarios y la nueva reglamentación expedida por el Ministerio del Trabajo con relación a la vinculación de esta población en la nómina del estado.

Componente Mujer áreas no tradicionales. Se ha hecho énfasis en el desarrollo de capacidades, lo cual depende en un alto grado de una inserción exitosa en mercados laborales, donde los procesos de formación deben ser intensivos en los temas productivos, ocupacionales, cognitivos y no cognitivos. Se celebró un convenio de cooperación con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS, para que implemente la mitad de las acciones contempladas en el Plan Progresivo. De acuerdo con la ruta de empleo y autoempleo con enfoque con equidad de género, se ha implementado en 22 Municipios donde se dará formación para la incidencia en planes de desarrollo territorial con enfoque de género y se han realizado 10 equipares en 4 departamentos (Nariño, Cauca, Valle del cauca y Meta).

Componente comunidades rurales. Se ha trabajado en un Enfoque Individual en la generación de capacidades para la vinculación laboral de los hombres y mujeres residentes en las zonas rurales en la implementación de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral. A su vez se ha trabajado en la Promoción y estímulo de procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través

de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras. La ruta de empleo ha registrado colocaciones en 46 municipios priorizados por los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDETS en diferentes cargos ocupacionales de los territorios en referencia.

Se construyó la metodología para la implementación del plan progresivo en el corto, mediano y largo plazo con sus respectivas metas e indicadores.

En este proceso han participado, la organización iberoamericana de seguridad social, la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, SENA, Agencias de Empleo Cajas de Compensación, Gobernaciones, Alcaldías, UAEOS y prestadores privados. Ahora se adelanta la articulación con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y la agencia de renovación del territorio. Las acciones se han desarrollado en los municipios priorizados de Nariño, Cauca, Valle del cauca y Meta para el componente de Mujer áreas productivas no tradicionales. Para Población con Discapacidad los territorios fueron Valledupar, Riohacha, Mocoa, Sibundoy y San Francisco.

Finalmente, como parte de las estrategias para la generación de empleos el Ministerio del trabajo ha logrado articular el diseño de acciones con la misión de Crecimiento Verde (CV) con el objetivo de preparar y discutir los insumos técnicos necesarios para la formulación de una Política de Crecimiento Verde de largo plazo que defina objetivos y metas de crecimiento económico sostenible a 2030, según lo dispuesto en el artículo 170 de la Ley 1753 de 2015 del Plan Nacional de Desarrollo.

A partir de los resultados obtenidos por la Misión de CV se definieron varios ejes estratégicos entre los cuales se destaca el de una economía socialmente inclusiva: que busca potencializar la generación de empleos, el desarrollo de nuevas capacidades laborales y la adaptación del aparato productivo para afrontar los retos de un crecimiento verde, con base en la formalización empresarial, el aumento de la productividad laboral y el fortalecimiento del capital humano.

Dentro del tercer eje estratégico de la Misión, la productividad laboral y el capital humano surgen como temas prioritarios para el crecimiento verde en Colombia. El desarrollo de competencias profesionales es una de las claves para desbloquear el potencial en materia de empleo verde, donde se armonicen las políticas y los objetivos medioambientales y laborales. La transición hacia una economía verde implicando el cambio profundo en el mercado laboral a su vez, es indispensable proporcionar a tiempo las competencias pertinentes y de calidad para lograr el éxito de las transformaciones que estimulan la productividad, necesarias para avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible generando nuevas oportunidades laborales cambiando la característica de trabajo del crecimiento del empleo y el desarrollo.

Por esta razón, en el marco de la Misión, desde el Ministerio del Trabajo se ha avanzado en la elaboración de un concepto de empleos verdes que dé respuesta a las necesidades del país en materia de empleo acorde a los sectores priorizados por la Misión, además de líneas de acción ligadas a la gestión del capital humano que esperan contribuir a la identificación temprana de las necesidades –actuales y futuras- de competencias laborales para incorporar esta información en las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo, con el propósito de evitar o disminuir al máximo el desequilibrio entre oferta y demanda de calificaciones y, de manera consecuente, los costos económicos y sociales asociados a este desbalance y de esta manera facilitar un crecimiento verde en los términos definidos por esta Misión.

Línea 2. Elaborar y hacer seguimiento a los lineamientos para fortalecer los mecanismos formales de organización del mercado de trabajo.

Con el fin de lograr el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo SPE se realizó un convenio con la Fundación Corona que buscaba mejorar la gestión empresarial del SPE y la capacidad del Ministerio del Trabajo para la organización del mercado laboral, del cual se obtuvieron los siguientes productos:

- Diseño de una metodología para la organización de los ecosistemas locales de empleo inclusivo que incluya la manera para desarrollar el mapeo de los ecosistemas, así como recomendaciones y pautas para lograr una adecuada coordinación de políticas.
- Elaboración de mapeo donde se identificó y análisis de políticas e iniciativas a nivel nacional involucradas en los ecosistemas de empleo inclusivo que permita ubicar y diferenciar las acciones de los actores con la finalidad de organizar las políticas de empleo y de mercado laboral.
- Elaboración de documento que contiene las recomendaciones en materia de política pública que se deben brindar a las entidades que hacen parte del ecosistema de empleo inclusivo a nivel nacional.

Con relación a la elaboración y seguimiento a los lineamientos para fortalecer los mecanismos formales de organización del mercado de trabajo, el Grupo ha centrado sus acciones en el Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo, logrando establecer una alianza de cooperación técnica con la UAESPE para la reducción de las brechas de empleabilidad, a través distintas líneas de intervención, dentro de las cuales se destacan la revisión y ajuste de su marco normativo, consolidar la ruta de empleo, articulación con la oferta institucional pública y privada y la adecuada aplicación de la normatividad sobre la gestión y colocación de empleo en el sector de hidrocarburos. Igualmente, con el fin de mejorar la capacidad del Ministerio del Trabajo para realizar asistencia técnica territorial se desarrolló una guía técnica para articulación de las políticas de empleo a nivel local.

Desde el Ministerio del Trabajo se ha venido aplicando el decreto 1668 de 2016 ante el requerimiento de las comunidades, dada la necesidad de mitigar la conflictividad en los territorios de exploración y producción de hidrocarburo. Dentro de este trabajo se puede destacar la formulación de una estrategia de intervención en territorios en articulación con la ETH (Estrategia Territorial de Hidrocarburos), que contará con un componente de gestión de la conflictividad en territorios a partir de la presencia territorial de toda la institucionalidad involucrada para atender las peticiones, quejas y reclamos que se presenten; el otro componente será la prestación del servicio de inspección móvil de trabajo cuyo objetivo es el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo con especial énfasis en el sector rural y en las áreas de mayor conflictividad.

Línea 3. Diseñar, promover y hacer seguimiento de mecanismos para la reducción de barreras para insertarse en el mercado laboral.

Buscando disminuir el desempleo, especialmente apoyando la inserción laboral de grupos de personas que presentan ciertas desventajas para ingresar al mercado laboral. Dentro de las poblaciones que se trabaja se encuentra entre otras:

- LGTBI y grupos Étnicos
- Jóvenes
- Privada de la libertad

- Migraciones
- Víctimas
- en pobreza
- Veterano con Discapacidad.

Con este objetivo se realizó un documento con la identificación de barreras laborales para personas objeto del enfoque diferencial, es decir: LGBTI, indígenas, afrocolombianos y raizales. Teniendo en cuenta que ante unas necesidades diferenciales se deben tomar medidas diferenciales, todas enmarcadas dentro de una política general de empleabilidad, y para llevar estas acciones a cabo es pertinente conocer en qué consiste esa diferencia, qué implica en cuestión de oportunidades y dificultades para el acceso al mercado laboral, qué brechas genera, qué acciones se realizan desde los sectores público y privado para gestionar el trabajo decente de estas poblaciones. Es mediante el conocimiento y reconocimiento específico de estas particularidades que una entidad pública –en este caso el Ministerio del Trabajo- puede llevar a cabo su tarea de garantía de derechos, ya que la universalidad solo se logra con el reconocimiento de la especificidad. Adicional a lo anterior se continúa brindando asistencia técnica para la formulación, implementación y seguimiento de políticas activas para el mercado de trabajo en diferentes instancias y niveles de gobierno junto con la formulación y seguimiento de proyectos y acciones en pro de mejorar las condiciones de empleo de las regiones.

En este periodo también se avanza con la Dirección de Fiscalización, con la Dirección Nacional de Impuestos Nacionales de la DIAN, en tener una alianza estratégica con tres componentes : i) La elaboración de una cartilla de beneficios tributarios que benefician a los empresarios si contratan poblaciones en condiciones especiales como población en Condición de discapacidad , jóvenes , mujeres víctimas de Violencia y poblaciones víctimas del conflicto armado entre otras,ii) Capacitación en el contenido de cada uno de los beneficios tributarios a empresarios que utilizan la plataforma del Servicio Público de empleo, y iii) El entrenamiento específico al equipo de asistencia técnica que acompaña a la red de prestadores para que sean agentes multiplicadores de la información de beneficios tributarios. Se ha realizado la socialización sobre beneficios tributarios y nueva reglamentación para generar empleo a personas con discapacidad en los municipios de Mocoa, Sibundoy y San Francisco en Putumayo.

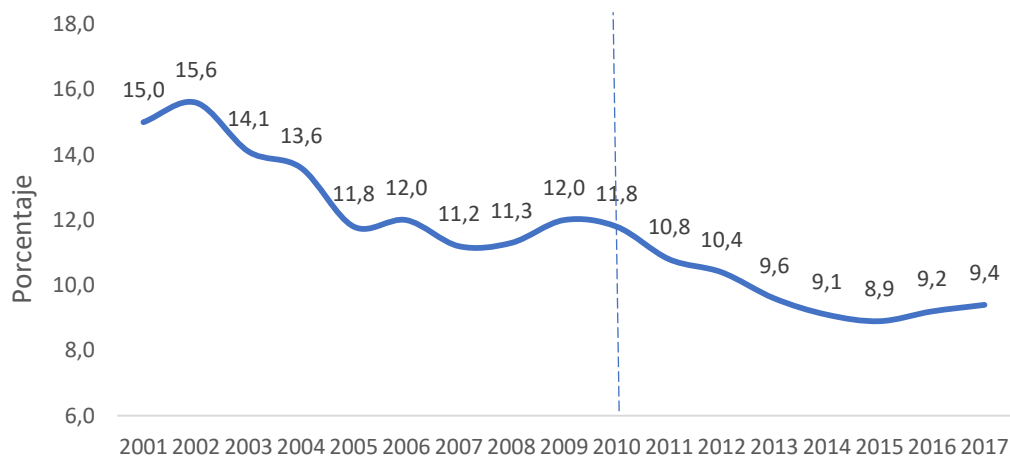
De otra parte, se continúa la reglamentación de la Ley 1780 del 02 de mayo de 2016 o Ley Pro Joven expedida por iniciativa del Ministerio del Trabajo. Se logró la reglamentación de los siguientes beneficios: Reducción de la edad máxima de incorporación a filas para la prestación del servicio militar (art.19); Acreditación de la situación militar para el trabajo (art.20); Jornadas Especiales (art.21), mediante el Decreto 977 de 2018 ^Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1070 de 2015 en lo relacionado con la reglamentación del servicio de reclutamiento, control reservas y la movilización; Exención de la pago Matrícula Mercantil para nuevas empresas jóvenes (art.3); No aportes a Cajas de Compensación Familiar (art.7); Modificación de las plantas de personal (art.14); Naturaleza, definición y reglamentación de la practica laboral (art.15); Condiciones mínimas de la practica laboral (art.16); Reporte de las plazas de practica laboral en el Servicio Público de Empleo (art.17); Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial como nuevo componente del MPC (art.10); y la promoción del empleo y el emprendimiento a través del mecanismo de protección al cesante (art. 9).

Finalmente, frente a otras poblaciones se avanzó en la articulación de la mesa de empleos urbanos y rurales para víctimas del conflicto armado, con el ánimo de articular el trabajo interinstitucional. Se acordó consolidar los informes de las entidades frente a las acciones realizadas con esta población.

2.1.1.1 Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo. Uno de los propósitos fundamentales del Gobierno Nacional ha sido impulsar un desarrollo sostenible e incluyente. Para lograr este propósito, uno de los problemas sociales en los cuales se ha trabajado, está relacionado con la generación de oportunidades de trabajo decente, igualitarias y productivas que disminuyan la desigualdad y brechas en la inserción laboral para grupos como las mujeres o los jóvenes.

Durante los últimos años la tasa de desempleo ha disminuido constantemente alcanzando registros históricos. La tasa de desempleo para el año 2017 fue de 9,4%, que se mantiene en un dígito desde 2013 es la más baja registrada desde 2001. En promedio en el año 2017 la ocupación nacional se ubicó en 22 millones 382 mil personas. En la gráfica 1, se observa la reducción de la tasa de desempleo anual en 2,4 p.p. entre 2010 y 2017, situación propiciada por la implementación de medidas como los estímulos económicos y deducciones tributarias a las empresas para la formalización de los trabajadores, dadas a partir de la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo; la reducción de cargas o impuesto sobre la nómina de los trabajadores con menores ingresos gracias a la reforma tributaria de la Ley 1739 de 2014 y la consolidación del Servicio Público de Empleo-SPE, en el cual, para el 2017, se inscribieron a través del SPE 1,6 millones vacantes¹, aún con un escenario de nuevas condiciones económicas que propiciaron un crecimiento del producto interno bruto de 1,8% para el 2017.

Gráfica 1. Tasa de Desempleo Nacional



Fuente: filco.mintrabajo.gov.co/FILC a partir de GEIH-DANE

La tasa de desempleo de mujeres y jóvenes ha disminuido progresivamente, al igual que la tasa nacional. La tasa de desempleo femenina en 2017 se ubicó en 12,3% por debajo del resultado de la tasa en 2010, la cual se ubicó en 15,6%, es decir 3,3 puntos porcentuales menos. En el caso de los hombres la tasa de desempleo en 2017 se ubicó en 7,2%, es decir una brecha de 5,1 puntos porcentuales con el desempleo de las mujeres. En el año 2010 esta brecha en tasa de desempleo se ubicaba en 6,6 puntos porcentuales.

Esta brecha ha disminuido progresivamente en la década. La convergencia entre estas tasas indica una reducción de las brechas de desempleo, entre la población que históricamente ha tenido más dificultad para conseguirlo, las mujeres. A pesar de que la brecha sigue existiendo, entre 2010 y 2017, el desempleo de las mujeres se redujo en 3,3 puntos porcentuales, frente a una reducción de 2,4 p.p. a nivel nacional, lo que evidencia que las tasas de esta población disminuyen a un ritmo mayor que la tasa nacional. 42 de

¹ Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

cada 100 ocupados fueron mujeres en 2017. Lo cual representa un aumento de 2 p.p. en comparación con 2010.

Del total de empleos generados desde agosto de 2010 a mayo de 2018, el 19,7%, corresponde a jóvenes entre 14 y 28 años y el 23,43% corresponde a jóvenes entre 18 y 28 años. Si bien, la generación de empleo registra un menor crecimiento frente a lo observado durante 2016, la economía colombiana sigue presentando crecimiento sostenido del empleo desde 2008.

Aunque la generación de empleo en los últimos 12 meses se vio afectada especialmente por las nuevas condiciones económicas (menor crecimiento económico), el desempleo juvenil (18-28 años), se redujo al pasar de 19,9% en 2010 a 16,3% en 2017, aunque sigue estando en niveles altos, para lo cual se destacan medidas afirmativas para el fortalecimiento y promoción de estrategias que conduzcan a la disminución del desempleo juvenil en el país como la Ley 1780 de 2016 para la generación de empleo y el emprendimiento joven o Ley Pro Joven.

Finalmente, es importante mencionar que en el programa Agencias de gestión y colocación de empleo, durante la vigencia 2017 y desde enero al mes de mayo de 2018, las Cajas de Compensación Familiar registraron 82.654 empresas y realizaron la gestión de colocación de empleo para 276.496 personas. Se registraron 1.556.596 hojas de vida en la ruta de empleabilidad, como se puede apreciar en la tabla siguiente:

Tabla 11. Programa de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo 2017 – Mayo 2018

Colocaciones Laborales	2017	Enero -Mayo 2018
Empresas Registradas en la Agencia	57.902	24.752
Hojas de Vida Registradas en la Agencia	1.055.446	501.150
Personas Colocadas Laboralmente	176.001	100.495

Fuente: Superintendencia Delegada para la Gestión - SSF. Aplicativo Siger - Sirevac

2.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE). Es un fondo de capital semilla creado por el Gobierno Nacional, cuyo objetivo es apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación, con el desarrollo de nuevas empresas. Facilita el acceso a capital semilla al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas.

En el segundo semestre de 2017 como fruto del proceso de modernización, se establecieron alianzas internacionales con los principales protagonistas del ecosistema de emprendimiento de los Estados Unidos: UTSA, Mass Challenge, Babson College. Gracias a la proyección internacional del Fondo Emprender, el SENA fue invitado a participar en los principales encuentros de emprendimiento del ecosistema de los Estados Unidos (SBDC Americas Conference y Americas Women Centers Conference).

Durante el periodo julio 2017 – junio 2018, se han creado 626 empresas en los sectores de: industrias manufactureras, agricultura, otras actividades de servicios comunitarios y hoteles y restaurantes. La población femenina es la más beneficiada principalmente en las Regionales: Valle, Atlántico, Antioquia, Santander, Boyacá, Distrito Capital, Cundinamarca y Tolima.

El mayor impacto que origina el fondo, está fundamentado en el proceso de internacionalización, es así como se han identificado 91 empresas con potencial exportador, las cuales comienzan a ser parte de la red

SBDC de EEUU, México, Caribe, Centroamérica y Sudamérica para realizar transacciones de compra y venta e incursionar en nuevos mercados. En la tabla siguiente, se pueden visualizar los logros alcanzados durante el 2017 y en el periodo julio 2017 – junio 2018:

Tabla 12. Fondo Emprender – Sena 2017-Junio 2018

Fondo Emprender	2017	Julio 2017 – Junio 2018
Empresas Promovidas por el Fondo Emprender	711	626
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	11.286	11.248

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Adicionalmente, a través del fomento a la cultura del emprendimiento, la Entidad apoya iniciativas empresariales encaminadas hacia la creación de empresas con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; impulsando la creación y retención de empleos, el acceso a fuentes de financiamiento y la generación de ingresos. Gracias a la asesoría brindada en los Centros de Desarrollo Empresarial (SENA- SBDC), se han creado 1.595 empresas en la vigencia 2017 y 907 empresas durante el 2018, ubicadas en los 32 departamentos de Colombia con presencia significativa en Boyacá y orientación a los sectores de servicios e industrias manufactureras.

2.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC. En el periodo comprendido para el año 2017 y entre enero al mes de mayo de 2018, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud de 235.121 personas, a pensión de 233.803 personas, a 143.240 personas el pago de cuota monetaria y a 230.271 personas por bonos de alimentación; como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 13. Pagos Aportes en Salud, Pensión y Cuota Monetaria

Tipo de aporte	2017		2018- Enero- Mayo	
	Post. Acept	Valor Pagado (miles de \$)	Post. Acept	Valor Pagado (miles de \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	165.978	89.710	69.143	42.464
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	164.861	113.105	68.942	54.164
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	96.761	25.820	46.479	11.890
Beneficiarios Pago Bonos de Alimentación	161.415	172.591	68.856	90.022

Fuente: Superintendencias Delegada para la Gestión - SSF. Aplicativo Siger - Sirevac. Cifras miles de pesos.

2.1.1.4 Acciones para generación de empleo en jóvenes. Ley Projovent (1780) busca promover la generación de empleo y el emprendimiento a través la eliminación de las barreras que impiden el acceso de los jóvenes al mercado laboral y al inicio de su vida productiva. Gracias el compromiso del Congreso y el liderazgo del Ministerio del Trabajo esta nueva norma fue elaborada por el cuerpo legislativo de forma prioritaria con el objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impactan positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia.

Dentro de las estrategias dispuestas por la Ley Projovent para mejorar los niveles empleo de la población joven, está la eliminación de la libreta de la libreta militar como requisito para acceder a un trabajo formal para todo hombre mayor de 18 años que no deba prestar el Servicio Militar obligatorio por encontrarse en alguna de las causales de exención, ser no apto para el servicio o haber superado la edad máxima de incorporación. En esta misma línea se redujo la edad de incorporación a filas de 28 a 24 años y se

establecen jornadas especiales donde puede reducirse las multas a remisos hasta por un 90% y de pagos de cuota de compensación militar hasta por un 60%, con facilidades de pago como descuentos de nómina, libranzas y otras. La reglamentación de este beneficio se desarrolló de la mano del Ministerio de Defensa y la dirección de reclutamiento del ejército nacional mediante el Decreto 977 de 2018. Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1070 de 2015 en lo relacionado con la reglamentación del servicio de reclutamiento, control reservas y la movilización.

Con el objetivo de abrir las puertas del Estado a los jóvenes la Ley Projovent establece la oportunidad de desarrollar prácticas laborales en el Sector Público, devengando salarios y prestaciones sociales de ley y se establece que al menos el 10% de los nuevos cargos no requiera experiencia para facilitar ingreso a jóvenes, por esta razón se dio origen al programa Estado Joven que es una iniciativa que tiene como objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales y judicatura en el sector público.

El programa ha desarrollado tres convocatorias beneficiando a 663 entidades públicas, con la vinculación formativa de 4.625 jóvenes correspondientes a la prueba piloto y a las convocatorias 1, 2 y 3. Para la cuarta convocatoria se espera beneficiar a 1.815 jóvenes estudiantes.

Conscientes de la importancia de la primera experiencia laboral durante la formación profesional, la Ley Projovent establece que todas las empresas deben registrar sus plazas de práctica laboral en el Servicio Público de Empleo. Igualmente se establecen las condiciones mínimas de las prácticas y se determina que la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación docencia de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntariados, debe ser reconocida como experiencia laboral. Actualmente la reglamentación de estos beneficios está en el proceso de revisión y envío a presidencia para su respectiva aprobación.

La ley promueve que el emprendimiento sea una posibilidad de inclusión productiva para los jóvenes como una fuente de desarrollo para su familia, su comunidad y su país. En este sentido, se expidió el decreto reglamentario 454 de 2017, donde se crea un fondo de capital semilla para financiar emprendimientos, con el que se podrán acceder a crédito con tasas de interés mucho más bajas que las del mercado y que incluso pueden llegar a ser condonables. Adicionalmente, se establece la exención del pago de la matrícula mercantil y su primera renovación para las pequeñas empresas jóvenes, es decir para aquellas que hayan sido creadas por jóvenes de 18 a 28 años.

2.1.2 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013. El Mecanismo de Protección al Cesante se concibe como un sistema que articula políticas activas y pasivas, integrando bajo un mismo esquema, estrategias que tienen como propósito mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. En otras palabras, este esquema busca proteger a las personas que se encuentran desempleadas generando a su vez estrategias para promover la búsqueda de empleo, la vinculación laboral y la generación de competencias o habilidades que mejoren su nivel de empleabilidad.

Actualmente, el Mecanismo de Protección al Cesante lleva cinco años de implementación y operación a nivel nacional, periodo en el cual se han asignado beneficios de prestaciones económicas² a 483.188

² El componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante se constituye como un seguro al desempleo en especie que busca garantizar la protección social básica para los cesantes durante el periodo de vulnerabilidad y está condicionado al cumplimiento de condiciones básicas que garantizan la interacción con las políticas activas de mercado laboral. Las prestaciones están definidas por i) el pago de cotización al sistema de seguridad social de salud y pensión, ii) el pago de la cuota monetaria del subsidio familiar, iii) el incentivo por ahorro de cesantías, vi) bono de alimentación.

personas a abril de 2018; 40.283 durante el 2014, 82.906 durante la vigencia del 2015, 138.662 en el 2016, 166.853 en el 2017 y 54.484 personas se han beneficiado entre enero y abril de la presente anualidad.

Por medio de la Ley 1636 de 2013 se establece que para financiar al Mecanismo de Protección al Cesante se debe constituir el Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, el cual es financiado a partir de los recursos recaudados por los aportes realizados al Sistema de Subsidio Familiar operado por medio de las Cajas de Compensación Familiar. El fondo es administrado por las 43 Cajas de Compensación Familiar, quienes no solo tienen la responsabilidad administrativa y financiera de estos recursos, también deben operar cada uno de los componentes establecidos. La distribución de los recursos en cada componente es determinada cada año por el Ministerio del Trabajo.

Por otro lado, se desarrolló un acto normativo, la Resolución 1196 de 2018 con el propósito de fortalecer la operación de las Cajas de Compensación Familiar que estableció los lineamientos para la destinación de parte de los saldos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) correspondientes a la vigencia 2015 y acumulados 2017, para fortalecer la operación del Mecanismo de Protección al Cesante y sus programas, como 40.000 Primeros Empleos y Estado Joven.

Tabla 14. Estadísticas del Mecanismo de Protección al Cesante

Variable	2014	2015	2016	2017
Recursos totales para la intervención (en miles de pesos corrientes apropiados de cada año)	550.848 millones	609.513 millones	663.700 millones	724.605 millones
Gastos totales para la intervención (en miles de pesos corrientes ejecutados de cada año)	95.933 millones	332.520 millones	556.303 millones	754.032 millones
Beneficiarios de prestaciones económicas	40.283	82.906	138.662	166.853
Número de empresas registradas en la agencia	27,863	44,131	52,878	57,709
Número de hojas de vida registradas en la agencia	345,073	773,809	864,529	1,052,260
Número de personas colocadas laboralmente	32,561	60,841	99,451	175,519
Número de desempleados capacitados	40,052	138,295	244,853	255,629
Numero de cesantes capacitados e inscritos en el FOSFEC	34,035	75,875	147,125	162,949

Fuente: Información financiera Superintendencia de Subsidio Familiar. Datos oficiales aportes del 4% Cajas de Compensación Familiar, Estimativo recaudo FOSFEC 11.5% (No es ejecución*)

Finalmente, es importante mencionar las acciones del Programa de Capacitación para la Inserción Laboral realizadas por las Cajas de Compensación Familiar en el año 2017, que capacitaron a 163.136 cesantes y en los cinco primeros meses del 2018 han capacitado a 112.263 personas desempleadas y a 66.649 personas cesantes..

2.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral.

El análisis, monitoreo y prospectiva del mercado laboral, busca diseñar y elaborar investigaciones o insumos necesarios para la formulación y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos en materia de trabajo y empleo en los diferentes sectores de la economía, a nivel nacional, regional y local. Este enfoque se desarrolla a través de líneas de trabajo articuladas.

2.2.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET . Actualmente, la Red Ormet tiene 35 Ormet constituidos: 32 Ormet departamentales, 2 Ormet regionales y el Ormet de Bogotá. Así mismo, cuenta el Ormet de Norte de Santander cuenta con el nodo de Ocaña, el Ormet Antioquia con el nodo Urabá y el Ormet del Valle del Cauca cuenta con el nodo de Buenaventura, como se aprecia en la Tabla siguiente:

Tabla 15. Presencia Nacional de la Red Ormet por Regiones

Región Caribe	Región Centro Oriente y Bogotá	Región Llanos Orientales	Región Eje Cafetero y Antioquia	Región Pacífico	Región Centro Sur y Amazónica
San Andrés	Cundinamarca	Meta	Caldas	Chocó	Amazonas
La Guajira	Boyacá	Casanare	Risaralda	Valle del Cauca	Putumayo
Magdalena	Santander	Arauca	Quindío	Cauca	Tolima
Bolívar	Norte Santander	Guainía	Antioquia	Nariño	Huila
Cesar	Magdalena medio	Guaviare			Caquetá
Atlántico	Magdalena centro	Vichada			
Sucre	Bogotá	Vaupés			
Córdoba					

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

Durante este período, la Red Ormet en coordinación con la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral - SAMPL realizó diferentes ejercicios de análisis y seguimiento al mercado laboral local priorizados conjuntamente con los aliados e instituciones locales que incluyeron:

- Ocho (8) ejercicios de incidencia de los estudios realizados por los Ormet en los departamentos de: Atlántico, Caldas, Casanare, Cesar, Chocó, La Guajira, Norte de Santander y Risaralda. En estos espacios se presentaban los principales hallazgos frente al mercado laboral, obtenidos a partir de estudios puntuales que realizaban los Ormet, y se establecían líneas de acción y compromisos con los actores locales estratégicos.
- Dieciocho (18) estudios priorizados como iniciativas locales frente al mercado laboral realizados por los Ormet en los departamentos de: Amazonas, Atlántico, Bogotá, Boyacá, Caldas, Casanare, Cesar, Cundinamarca, Guainía, Magdalena, Magdalena Centro, Magdalena Medio, Nariño, Norte de Santander, Risaralda, Tolima, Vaupés y Vichada.
- Veinticuatro (24) estrategias de análisis y seguimiento al mercado laboral local realizadas por los Ormet en los departamentos de: Amazonas, Arauca, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Casanare, Cesar, Cundinamarca, Chocó, Guainía, Guaviare, Huila, La Guajira, Magdalena, Magdalena Centro, Magdalena Medio, Norte de Santander, Risaralda, Sucre, Tolima, Vaupés y Vichada.
- Nueve (9) matrices de impactos ocupacionales con información estandarizada de necesidades de recurso humano realizadas por los Ormet en los departamentos de: Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Huila, Magdalena, Norte de Santander y Tolima.

Posconflicto y Red Ormet. Adicionalmente, dentro del ejercicio como Secretaria Técnica de la Red Ormet, la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, diseñó e implementó la metodología “Análisis de la dinámica laboral y productiva con enfoque social y solidaria”. El municipio priorizado como piloto de implementación fue Buenos Aires (Cauca), para lo cual se realizó la transferencia metodológica al equipo técnico del Ormet Cauca. Posteriormente, se capacitó a 17 Ormet para que sus respectivos equipos técnicos desarrollaran la metodología en 30 municipios priorizados como zonas Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y las Zonas Veredales Transitorias de Normalización - ZVTN.

Por regiones se realizó en:

- Región Caribe: Bolívar (San Jacinto), La Guajira (Fonseca) y Sucre (Colosó)
- Región Eje Cafetero y Antioquia: Antioquia (Anorí, Dabeiba, Vigía Del Fuerte, Ituango y Remedios)
- Región Centro Oriente y Bogotá: Santander (Carmen de Chucuri) y Norte de Santander (Tibú)
- Región Pacífico : Valle del Cauca (Florida, Pradera y Buenaventura), Cauca (Buenos Aires, Caldono y Miranda), Chocó (Rio sucio) y Nariño (Tumaco y Policarpa).
- Región Llanos: Meta (Arauquita, Vistahermosa, La Macarena y Mesetas) y Guaviare (San José del Guaviare)
- Región Sur y Amazonía: Caquetá (La Montañita, San Vicente del Caguán y Cartagena del Chairá), Putumayo (Puerto Asís y Mocoa) y Huila (Algeciras)

Con estos estudios se identificaron oportunidades de generación de ingresos, empleo y emprendimiento con base en los productos o servicios que el municipio tiene ventajas para producir u ofrecer, con amplia vinculación de mano de obra, posibilidad de transformación y potenciales mercados nacionales o internacionales (Productos con Potencial Competitivo - PPC). Adicionalmente, se obtuvo información de las empresas y organizaciones solidarias estratégicas presentes en la cadena de valor de los PPC; se realizó una exploración de las competencias requeridas en la mano de obra vinculadas las empresas; se identificaron necesidades del sector social y solidario en términos de: capacitación para el fortalecimiento asociativo en términos administrativos, jurídicos, tributarios y contables, proyecto solidario, entre otros; y en todo lo relacionada con los lineamientos para los planes de intervención en términos asociativos y empresariales.

Por último, estos estudios incluyen caracterización del personal vinculado a las organizaciones de economía social y solidaria y la consolidación de recomendaciones para la intervención territorial en términos de asociatividad, entorno productivo y factores de producción que facilite un reconocimiento de las alternativas de inclusión laboral presentes en la región para poblaciones como los excombatientes en el sector solidario.

A partir de los resultados obtenidos, durante el mes de mayo de 2018 se están realizando jornadas de trabajo y articulación con la Agencia Colombiana para la Reincorporación y Normalización, Agencia de Desarrollo Rural y Presidencia de la República, con el fin de realizar intervenciones conjuntas en estos municipios.

2.2.2 Asistencia técnica a gobiernos locales para la implementación de la política de trabajo decente. El Ministerio del Trabajo tiene como misión formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del dialogo social y el aseguramiento para la vejez. En el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de Junio de 2018, se dio continuidad al desarrollo del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial – “PAT” como marco de gestión territorial en la promoción de la concertación y coordinación de acciones intersectoriales e institucionales, cuya población objetivo son las entidades territoriales (departamentos, municipios capitales y 59 municipios adicionalmente priorizados, para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política pública de trabajo decente.

Las acciones del programa en el periodo de referencia se enmarcan en tres ejes estratégicos: 1) Asistencia para la formulación de instrumentos de Política Pública, 2) Asistencia Técnica para fortalecimiento de la Gobernanza Territorial y 3) Asistencia Técnica a Direcciones Territoriales.

El Ministerio del Trabajo a través de su Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial “PAT” brinda asistencia técnica y acompañamiento a los gobiernos locales para la transferencia de conocimiento que permita diseñar e implementar políticas públicas para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente desde el nivel local, acordes a las características y dinámicas de cada territorio.

Previamente el “PAT” realizó mapeo de actores claves y espacios de discusión relacionados con el trabajo decente en los 32 departamentos; espacios en los que mediante metodología participativa y de concertación estructuró los documentos de recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 – 2019. Este trabajo fue socializado en el marco de la estrategia del gobierno nacional “Elijo Saber”. <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/empleo-local/programa-de-asistencia-tecnica/publicaciones-y-documentos.html>.

El Ministerio del Trabajo realizó monitoreo a la inclusión de temáticas de empleo y trabajo decente en planes de desarrollo territoriales, utilizando como herramienta la bitácora de seguimiento, que permite identificar líneas estratégicas, programas, subprogramas y metas incluidas en cada uno de los planes. Como resultado: 32 departamentos, 32 ciudades capitales y 59 municipios con lineamientos de trabajo decente incluidos en sus planes de desarrollo, logrando la inclusión de un total de 1350 indicadores, discriminados por componente de trabajo decente, así: 923 Creación de Empleos Decentes, 233 Extensión de la Protección y la Seguridad Social, 185 Respeto y vigencia de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, 9 Reforzamiento del Tripartismo y el Diálogo Social.

Desde el segundo semestre de 2016 y hasta el 30 de junio de 2018 el Ministerio del Trabajo ha acompañado la implementación y seguimiento de los lineamientos incluidos en planes de desarrollo; ejercicio que ha ameritado sinergias para potenciar resultados. (Viceministerio de Relaciones Laborales, Viceministerio de Empleo y Pensiones, Oficina Asesora de Planeación, Grupo de Equidad Laboral y Víctimas). Adicionalmente se avanza en la promoción, coordinación institucional del Sector Trabajo y entidades del nivel central y/o locales con presencia a nivel territorial para implementar metas estratégicas incluidas en planes de desarrollo territoriales.

Esta cartera participa activamente en la construcción y fortalecimiento de instrumentos de política pública (Política Nacional de Trabajo Decente; Políticas territoriales (Ordenanzas y acuerdos; Estructura administrativa diferenciados; otros) que permiten sostenibilidad en las intervenciones a nivel territorial. Se destaca en la estrategia los Acuerdos Territoriales para la Promoción del Empleo como mecanismos de planificación conjunta, de concertación y coordinación entre una administración pública local y los agentes públicos y privados, para promover la implementación de medidas que favorezcan el empleo estable y de calidad, la mejor formación, integración e inserción laboral. En la vigencia anterior se suscribieron acuerdos en los departamentos de: Cauca, Cesar, Chocó, Casanare, Norte de Santander, Boyacá y Atlántico

Para los acuerdos se priorizaron las regiones con diversas necesidades y condiciones en materia laboral: Territorios con sectores productivos y sólida base empresarial, otros que experimentan transformaciones y tendencia de crecimiento de la demanda para sectores estratégicos y territorios con menor desarrollo con altos índices de pobreza, y dificultad de identificar oferta de trabajo cualificada.

Para el 2018 el “PAT” del Ministerio del Trabajo desarrolla las siguientes metodologías contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades de los entes territoriales para la formulación implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de empleo:

- Guía técnica e instrumentos para asesoría, y monitoreo en la formulación y adopción y reglamentación de política pública territorial de empleo y trabajo decente. (art 74 PND)
- Guía con estrategia de relacionamiento con actores políticos locales para el fortalecimiento de las intervenciones del Sector Trabajo en territorio.
- Guía técnica e instrumentos para proceso de capacitación (Diplomado Trabajo Decente)
- Guía propuesta e instrumentos para hacer transferencia Guía fuentes de financiación para temas de empleo y trabajo decente a Nodo Territorial para implementación.
- Guía técnica e instrumentos para la estructuración de experiencias exitosas en materia de empleabilidad.
- Guía con recomendaciones en materia de Asistencia Técnica y Trabajo Decente (VEP) para Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022
- Guía con Herramientas de empoderamiento de Direcciones Territoriales y verificación de competencia de actores, estrategia de articulación del sector trabajo
- Estrategia comunicaciones: Boletines- NotiGATT, y microprogramas Mintrabajo + Cerca para aprovechar en medios alternativos de comunicación.

En esta estrategia el Ministerio del Trabajo está aprovechando el conocimiento y capital social (confianza) acumulado en esta experiencia para fortalecer la gobernanza local, capacidades y orientar a gobiernos locales (Gobernaciones y Alcaldías priorizadas) en intervenciones que promuevan el empleo en el marco del trabajo decente como mecanismo de desarrollo y capitalización de oportunidades locales.

Todas las acciones mencionadas anteriormente han sido financiadas con recursos de inversión, que en la vigencia 2017 contó con \$1.100.000.000 y en esta vigencia 2018 se encuentran asignados \$1.200.000.000.

2.2.3 Monitoreo del mercado laboral a través de Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO. El Ministerio del Trabajo en desarrollo y cumplimiento de sus objetivos misionales, ha realizado procesamientos de información derivada de fuentes administrativas, como la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, el Registro Único de Afiliados RUAF, Registro Único Empresarial y Social – RUES, entre otros, y de encuestas producidas por el DANE u otras entidades, que permitió la construcción de indicadores para el seguimiento de la política laboral y el análisis del mercado laboral y su contexto, tarea que ha venido desarrollando el Grupo de Información Laboral asociado a la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral – SAMPL de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y que se proyecta a través de la plataforma de divulgación de información Fuente de Información Laboral de Colombia – filco.mintrabajo.gov.co/FILCO.

En el último año, esta plataforma web de estadísticas e información del mercado laboral se fortaleció mediante actualización mensual de los indicadores y boletines de información con un enfoque dirigido a facilitar las consultas de la ciudadanía. Entre julio de 2017 y junio de 2018 se han actualizado mensualmente indicadores de periodicidad trimestral (trimestre móvil) correspondientes al nivel nacional; zonas: cabecera – resto; 13 áreas y para cada una de las 23 ciudades y áreas metropolitanas contenidas en la Gran Encuesta integrada de Hogares GEIH; información anual, departamental, ingreso y se incorporó el módulo de Trabajo Infantil.

Así mismo, se ha fortalecido en la revisión, homologación y actualización de la información disponible sobre las bases de datos del mercado laboral, y ha ampliado el conjunto de indicadores a disposición de entidades y entes territoriales, logrando contar con indicadores con desagregación municipal enfocados en el mercado laboral formal, útiles para la toma de decisiones a nivel territorial.

Con el objetivo de brindar elementos de monitoreo y seguimiento puntual a los entes territoriales, se dispuso de fichas o perfiles departamentales con una completa información territorial y de la ciudad capital frente a la presencia institucional y otra información de tipo cuantitativo y cualitativo de aspectos a destacar en territorio, relacionados con empleo en el marco del trabajo decente y aspectos económicos, que permitirá procesos de formulación de política acordes con las situaciones locales. Estas fichas se reportan y actualizan de manera mensual para los 32 departamentos del país, de acuerdo con la disponibilidad periódica de los datos que la componen y se pueden descargar desde la plataforma filco.mintrabajo.gov.co/FILCO.

A nivel estructural, la plataforma de divulgación de información cambio su estructura de base de datos, derivado de la reestructuración de la presentación de la información, incorporación módulos y facilidades para la carga y actualización de información por parte del Ministerio del Trabajo.

En el último año, se ha promovido el conocimiento y uso de la Plataforma web y del correcto manejo de información laboral, a través de capacitaciones a las diferentes áreas del Ministerio del Trabajo e instituciones locales, así como espacios de encuentro de agentes de interés en la información, como SENA, Gobernaciones, Alcaldías, Universidades, y Congresos como el Encuentro nacional de Alcaldes y congreso departamentales de Alcaldes.

2.3 Servicio Público de Empleo.

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

En el periodo comprendido entre el 1º de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, el Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia a lo largo y ancho del territorio nacional. Gracias a la gestión de la Unidad, se ha permitido que el SPE llegue actualmente a 194 municipios a través de puntos de atención físicos (en los 32 departamentos del país) con 424 puntos de atención de la Red Pública de Prestadores (SENA, Cajas de Compensación Familiar y Entes territoriales) que tienen una capacidad de atención de más de 3.000.000 personas al año. También se encuentran operando 291 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país.

Para el período comprendido entre el 1º de julio de 2017 y el 31 de mayo de 2018, los principales resultados del Servicio Público de Empleo fueron los siguientes:

- Número de personas colocadas: 615.745 personas.

- Número de personas orientadas laboralmente: 1.045.646 personas.
- Número de vacantes registradas: 1.512.761 vacantes³

2.3.1 Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas. Durante el 01 de Julio de 2017 y el 30 de Junio de 2018 buena parte de los esfuerzos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se centraron en el diseño, transferencia e implementación del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, el cuál es el producto de los hallazgos y avances que se tuvieron en los años precedentes en la ejecución de diferentes proyectos, programas y rutas destinados a poblaciones de difícil inserción laboral, tales como víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes. El modelo consiste en generar intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso a un empleo formal o a la generación de ingresos de la población. Las barreras se clasificaron en tres tipos:

Barreras individuales. Este tipo de barreras están relacionadas directamente con el buscador y se incluyen las de tipo personal (ausencia de habilidades o destrezas específicas para desempeñar un), educativo (falta de un conocimiento formal, que sea brindado y validado por una entidad educativa), laboral (falta o insuficiente experiencia en el mercado laboral), y documentales (falta de documentos que son indispensables para iniciar procesos de aplicación o contratación como documento de identidad, licencias de conducción, homologación de títulos, tarjetas profesionales, etc.).

Barreras organizacionales. Este tipo de barreras pueden surgir por la falta de información completa o prejuicios por parte del empleador y que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos. Las barreras por desconocimiento refieren a la información incompleta, y pueden estar relacionados con los requisitos técnicos que corresponden a los perfiles ocupacionales, es decir, los empleadores podrían incluir requisitos adicionales que no se ajustan a la realidad de los perfiles ocupacionales. En cuanto a los sesgos o prejuicios, que denominaremos barreras de discriminación, se hace referencia en el primer caso a preferencias preestablecidas con el nombre o reputación de las instituciones educativas de las que provienen los candidatos a la vacante, así como la ciudad, edad, experiencia y el género. Las barreras asociadas a prejuicios e imaginarios afectan principalmente a grupos poblacionales con condiciones históricas y de contexto de exclusión como los afro- descendientes, indígenas, LGTBI, personas en proceso de reintegración, víctimas de conflicto armado, entre otros; donde se parte de preceptos y constructos sociales por parte del empleador quienes desconocen las competencias y potencialidades de personas pertenecientes a estos grupos y/o colectivos poblacionales.

Barreras de entorno. Referente a aquellos obstáculos que enfrenta el buscador de empleo, determinados por factores externos y no relacionados con las condiciones del individuo. Se asocian a condiciones institucionales (ausencia de políticas públicas en materia de inclusión laboral, tanto de nivel central como de nivel local, débil coordinación entre el sector educativo y el sistema de empleo), sociales (algunos grupos poblacionales como las mujeres vulnerables, se enfrentan a unos parámetros construidos a partir de la cultura (y de acuerdo con el territorio) que asignan roles y liderazgos) y geográficas propias del territorio (vivir en municipios que se ubiquen a grandes distancias de los centros económicos de una región).

2.3.2 Rutas de empleabilidad. En el marco del Modelo de Inclusión Laboral desarrollado por la Unidad del SPE, se pretendió establecer una Ruta Única de Empleo donde todos los buscadores sean atendidos

³ Información Julio 2017 – Abril de 2018

ofreciendo los servicios básicos; y que la determinación de si se ofrecen más servicios o se realizan otras acciones tendientes a mejorar la empleabilidad, esté sujeta a la identificación de las *barreras* que presente el individuo y no por su pertenencia a un grupo o colectivo.

De manera general, la ruta reconoce la existencia de cuatro procesos con unos servicios bien definidos en cada uno como se evidencia a continuación:

Procesos	Servicios
i. Registro y recepción	→ Registro de buscadores de empleo
ii. Orientación ocupacional	→ Orientación a buscadores de empleo
iii. Gestión empresarial	→ Registro de vacantes y empresas y orientación a empresas
iv. Intermediación laboral	→ Preselección y remisión

No obstante, cada uno de los mencionados procesos para atender y mitigar las barreras de las personas puede presentar dos tipos de ajustes.

Nivel básico de intervención. El primer nivel, denominado nivel básico de intervención se refiere a los ajustes en los servicios básicos y procesos como gestión empresarial y se contemplan todas las modificaciones, adaptaciones y/o adiciones a los mismos durante la ruta única de empleo para identificar, atender y mitigar las barreras de los buscadores de empleo. De esta forma, se busca que todas las agencias de empleo del país estén en la capacidad de realizar estos ajustes considerando los enfoques del modelo y las líneas de acción del mismo.

Nivel especializado de intervención. Este segundo nivel está enfocado a todos los servicios asociados, relacionados, complementarios y demás acciones desde los prestadores que se realicen de forma más intensiva, a partir de una identificación más precisa e individual de las necesidades del buscador en términos de barreras de acceso, que permita responder con un servicio y/o una acción especializada, con mayores niveles de pertinencia. Los servicios y acciones del nivel especializado serán utilizados únicamente cuando se identifiquen barreras intensivas que no puedan ser mitigadas en el primer nivel de intervención y que requieran un grado de acciones más profundas para lograrlo.

En el marco de la implementación del Modelo y la ruta de empleo se atendieron víctimas, jóvenes y personas con discapacidad, como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 16. Víctimas, Jóvenes y Personas con Discapacidad Atendidas por la UAESPE 1 de Julio 2017 al 31 de Mayo 2018

Año	Inscritos 2017			Colocados 2017		
	Víctimas	Jóvenes	Personas con Discapacidad	Víctimas	Jóvenes	Personas con Discapacidad
2017	106.132	491.510	3.405	24.611	86.063	516

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

2.3.2.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado. Durante el último año, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha dado continuidad a la ruta de atención especializada para población víctima: bajo los servicios básicos de gestión y colocación, que incluye las fases de: i) Registro, ii). Orientación, iii). Preselección, y iv). Remisión; y los servicios especializados comprendidos como aquellos servicios asociados, relacionados, complementarios y demás acciones desde los prestadores que se realicen de forma más intensiva, a partir de una identificación más precisa e individual de las necesidades de las víctimas en términos de barreras de acceso, que permita responder con un servicio y/o una acción especializada, con mayores niveles de pertinencia. Los servicios y acciones

del nivel especializado serán utilizados únicamente cuando se identifiquen barreras intensivas que no puedan ser mitigadas en el primer nivel de intervención y que requieran un grado de acciones más profundas para lograrlo. La selección y asignación de los mismos, dependerá de las barreras identificadas por las agencias de empleo, siempre coherente con las realidades del territorio.

De esta manera, en el marco de la ruta de empleabilidad, se consideran como servicios especializados los siguientes:

- Fortalecimiento de competencias socioemocionales y laborales
- Realización de pruebas psicotécnicas
- Talleres de orientación profesional
- Visitas domiciliarias
- Rutas cortas de formación para el trabajo
- Certificación de competencias laborales
- Seguimiento y evaluación del desempeño de las personas empleadas

En la modalidad de atención especializada, durante 2017 las metas alcanzadas se pueden observar en esta tabla:

Tabla 17. Metas Alcanzadas en Modalidad de Atención Especializada 2017

Región	Metas colocación	Orientadas	Capacitación	Certificación de competencias	Empresas sensibilizadas
Bogotá-Cundinamarca	206	927	464	46	100
Antioquia	206	927	464	46	100
Valle del Cauca - Cauca	201	905	452	45	100
Cesar - Magdalena	151	680	340	34	100
Eje cafetero	151	680	340	34	100

Fuente. Sistema de Información de la UAESPE

Para la vigencia 2018, los territorios priorizados son: i) Norte de Santander, ii) Caribe: Magdalena, Cesar, La Guajira, y Bolívar, iii) Bogotá, Eje Cafetero, y Valle del Cauca. Los criterios que se tuvieron en cuenta para la selección de estas regiones fueron: (i) la significativa concentración de población víctima del conflicto armado en las regiones; (ii) la cobertura del Servicio Público de Empleo a través de prestadores autorizados que puedan desarrollar la atención especializada; (iii) son regiones que cuentan con una presencia relevante de empresas que demandan mano de obra.

Dado que los servicios especializados se brindan a través de un proceso de selección abreviada, actualmente el equipo técnico se encuentra en la fase de evaluación de los postulados, razón por la cual aún no se reportan resultados de ruta especializada 2018. De esta manera, en el marco de atención a víctimas del conflicto durante enero y mayo de 2018, se han registrado 48.249 y se han colocado 12.299 personas víctimas a través de la Ruta de Empleabilidad.

2.3.2.2 Cierre de brechas para población con discapacidad. Las Cajas de Compensación Familiar bajo su servicio social de población con discapacidad atienden un promedio de 2.000 personas mensuales. A continuación, se puede apreciar la población atendida durante el periodo comprendido entre enero de 2017 al mes de mayo de 2018.

Tabla 18. Población con Discapacidad Atendida por las Cajas de Compensación Familiar 2017-2018

Julio 2017 – mayo 2018	Número de personas atendidas mensuales
Julio 2017	2.337
Agosto 2017	2.361
Septiembre 2017	2.364
Octubre 2017	2.187
Noviembre 2017	2.501
Diciembre 2017	1.433
Enero 2018	712
Febrero 2018	1.716
Marzo 2018	2.006
Abril 2018	2.028
Mayo 2018	2.023

Fuente: Delegada de Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar

2.3.2.3 Fondo de oportunidades para el empleo FOE. Desde 2016, por parte de la UAESPE se ha implementado el Fondo de Oportunidades para el Empleo con el objetivo de diseñar, implementar y ejecutar un programa de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral, a partir del intercambio de experiencias y metodologías, que permita la diversificación de la oferta de servicios de empleo de los prestadores.

Este programa, diseñado bajo un esquema de concurso, ha canalizado recursos con el fin de financiar proyectos presentados por los prestadores del Servicio Público de Empleo, que tengan el propósito de poner en marcha mecanismos que permitan acercar a los buscadores de empleo a las oportunidades laborales disponibles en los diferentes territorios.

Los prestadores pueden presentar proyectos en el marco de dos líneas: i) Fortalecimiento de capacidades y ii) Mitigación de barreras. Con la línea de Fortalecimiento de capacidades se han ofrecido herramientas a los prestadores con el propósito de mejorar su labor de orientación laboral y colocación de las poblaciones objetivo, lo cual ha favorecido el mejoramiento de las capacidades técnicas y operativas de los puntos de atención. Con la línea de mitigación de barreras, se ha trabajado en superar las barreras que tienen los buscadores de empleo para acceder al mercado laboral en términos de formación y herramientas de gestión para el empleo.

Se ha definido como población objetivo para este programa:

- Población víctima del conflicto armado de acuerdo con el Registro Único de Víctimas de la UARIV. Verificación la hace el Prestador directamente si cuenta con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE o con el apoyo de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- Personas con discapacidad.
- Grupos étnicos (Indígenas, NARP y Pueblo RROM)
- Personas mayores de 40 años.
- Jóvenes y mujeres con largos periodos de desempleo.

Durante 2017, se logró transferencia del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas a 65 prestadores, favoreciendo la apropiación de conceptos y herramientas inclusivas; y se desarrollaron 69 instrumentos (mapeo de actores, prueba performance, entrevista de empleabilidad, protocolos de relacionamiento, normogramas, capacidad instalada, entre otros). En su totalidad, benefició 1.209

personas, de las cuales 673 fueron mujeres, 536 hombres, 742 víctimas del conflicto armado, y 45 personas con discapacidad. Para el grupo poblacional de víctimas del conflicto armado, se ejecutaron \$346.914.795 en la línea de mitigación de barreras, permitiendo la implementación de 10 proyectos, impactando 8 municipios en 7 departamentos.

Ante los resultados mencionados, es posible considerar que el FOE es un programa que incentiva acciones desde los territorios y que se convierte en un referente para otras estrategias de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral. Ha demostrado que son justamente los actores locales los que mejor conocen sus territorios y que los proyectos presentados responden a necesidades específicas permitiendo un impacto social significativo. Esto es un elemento diferenciador en comparación con otras propuestas cuya formulación se realiza desde Bogotá para atender necesidades territoriales.

Para 2018, se han priorizado los siguientes departamentos: Antioquia, Bolívar, Caquetá, Cauca, Cesar, Córdoba, Magdalena, Meta, Santander, Norte de Santander, Nariño, Sucre, Tolima, y Valle del Cauca. En lo que va corrido del año, los prestadores han presentado sus propuestas a través de convocatoria abierta; dejando como resultado de la primera fase 47 proyectos presentados, los cuales actualmente están siendo evaluados por el equipo técnico del FOE.

2.3.3 Programas desarrollados para el cierre de brechas.

2.3.3.1 Talentos para el empleo. Es un programa que diseñó el Ministerio del Trabajo y lo operó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UAESPE, el cual buscaba mejorar las condiciones de acceso al empleo de las personas que registraron su hoja de vida en las agencias del Servicio Público de Empleo, mediante el otorgamiento de 13.000 becas (subsido del 100% de la matrícula) para desarrollar cursos cortos de formación (cursos cortos básicos o avanzados en competencias claves y transversales, TIC'S y finanzas personales) en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, y adicionalmente se otorgaba un apoyo económico de sostenimiento.

Este programa priorizó a personas desempleadas y/o aquellas que acuden al Servicio Público de Empleo, contribuyendo a fortalecer las capacidades de esta población, a partir de la identificación de sectores, programas y, contenidos de cursos de capacitación corta, que se articule con las rutas de empleabilidad del Servicio Público de Empleo. Tiene cobertura en 7 departamentos (Antioquia, Atlántico, Bogotá, Nariño, Norte de Santander, Sucre, Valle del Cauca) a través de 35 instituciones de formación certificadas en calidad. En el cuarto trimestre de 2017 se realizó la IV Convocatoria del programa Talentos para el Empleo, lo que permitió contar con 2.059 ciudadanos matriculados, de los cuales 1.884 culminaron su proceso de formación satisfactoriamente.

El programa tuvo cobertura en 9 departamentos del país (Antioquia, Atlántico, Bogotá, Nariño, Norte de Santander, Sucre, Valle del Cauca) con 31 instituciones de formación para el trabajo – IFT-certificadas en calidad. En total se realizaron 4 convocatorias culminando a finales del año 2017, beneficiando a 13.000 ciudadanos.

Las becas cubrían el 100% del valor de las matrículas en Instituciones de Formación para el Trabajo, el cual se pagaba directamente a las instituciones de formación, si los beneficiarios cumplían con el requisito mínimo de asistencia. (80%) y un apoyo económico de sostenimiento: consiste en un subsidio de sostenimiento por valor de \$ 344.727, el cual se entregará en dos pagos.

2.3.3.2 Programa de empleo rural temporal. A partir de la experiencia en el diseño y ejecución de proyectos de empleo rural temporal, en particular el proyecto en el marco del Pacto Agrario, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en alianza con la alta Consejería para el Postconflicto y con la asistencia técnica del PNUD, se propusieron trabajar en el desarrollo de un nuevo programa de empleo rural temporal en el marco del posconflicto a partir de abril del año 2016.

Conscientes de que generar empleo y oportunidades de generación de ingresos para las comunidades golpeadas por el conflicto se convierte en un reto ya que esos grupos a menudo están atrapados en el círculo vicioso de la violencia, la pobreza, el analfabetismo y la exclusión social, este proyecto brindó oportunidades de empleo a la población de las comunidades más afectadas por el conflicto.

Para el desarrollo del mismo se estableció ejecutar proyectos de beneficios social, familiar o comunitario tales como:

- Infraestructuras productivas, sociales y/o comunitarias
- Suministro de bienes públicos colectivos
- Vías terciarias: conservación, mantenimiento y reconstrucción de vías rurales, utilizando mano de obra local contratada temporalmente
- Centros de Acopio comunitarios y/o plazas de mercado.

2.3.4 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo.

2.3.4.1 Asistencia técnica a la red pública de prestadores del SPE. En el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2017 la Unidad del Servicio Público de Empleo realizó acompañamiento y asistencia técnica a 69 prestadores públicos, mientras que entre enero y junio de 2018, se realizó a 65 prestadores, entre Cajas de Compensación Familiar y Entidades Territoriales que prestan servicios como Agencias de Empleo, en 29 departamentos del país. Esto debido a que para la presente vigencia disminuyó el número de prestadores públicos autorizados.

El proceso de asistencia técnica a los territorios se enfocó en fortalecer la prestación del servicio de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, mediante el diseño y la transferencia del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas y la Caja de Herramientas, el cual busca proveer a los prestadores de herramientas y metodologías que permitan realizar los ajustes para brindar sus servicios tanto en un nivel básico como especializado. Además, a través de la asistencia técnica se brindó soporte en los asuntos relacionados con los servicios virtuales hacia los prestadores (Sistema de Información del Servicio de Empleo, Prueba Psicotécnica Performance y Comunidad Virtual).

Para el fomento regional se han venido impulsando alianzas con el fin de fortalecer las capacidades de la Unidad y la Red de prestadores, así como la articulación institucional en los territorios. A la fecha, la Unidad Administrativa especial del Servicio Público de Empleo cuenta con 22 alianzas firmadas, 13 bajo la figura del acuerdo de trabajo y 3 en proceso de gestión. Este relacionamiento de la entidad sirve para articularse con actores internacionales (por ejemplo, el BID), aquellos que tienen enfoque regional, entidades privadas (Fundación Corona) y las de carácter público e institucional (Por ejemplo, ICBF).

2.3.4.2 Promoción del Servicio Público de Empleo. Para la Promoción del Servicio de Empleo se han desarrollado dos estrategias durante el último año. La primera se denominó Feria Nacional del Empleo y el Empresario. Esta estrategia se desarrolló entre octubre y noviembre del año 2017, a través de 14 Ferias

del Sector Trabajo en el mismo número de departamentos, y mediante la gestión empresarial intensiva en los demás municipios y departamentos donde hace presencia el SPE mediante centros de empleo. Como resultados de la Feria Nacional se tiene que para el mismo periodo de meses en comparación con el año anterior las vacantes se incrementaron en 30% pasando de 247.129 a 321.862. Las empresas registradas tuvieron un incremento del 101%, mientras que los colocados pasaron de 84.897 a 103.695, presentando un aumento del 82%.

Durante el primer semestre de 2018, la estrategia de promoción utilizada se denominó “SPE de la mano de talento humano”, la cual tuvo como objetivo posicionar el Servicio Público de Empleo como aliado principal para atender necesidades de talento humano de las empresas presentes en las regiones. Para ello se realizaron Foro y Expo-Trabajo en los cuales se ofrecían servicios para gerentes de talento humano y buscadores de empleo. Se realizaron 37 eventos de este estilo en 17 de las 20 localidades de Bogotá D.C., y en 21 municipios de 20 departamentos del País. Se tuvo como resultados aumento de vacantes en comparación al año anterior en un 25% pasando de 500.560 a 626.592; así como las colocaciones que pasaron de 275.677 a 307.429⁴ presentando un incremento del 12%.

2.3.4.3 Estrategia regional. Con el objeto de fortalecer la función de seguimiento y promoción a la red de prestadores y garantizar el funcionamiento oportuno y eficiente de la Red, la Unidad del SPE formuló una estrategia que incluyó la conformación de un equipo de 14 profesionales residentes en los diferentes departamentos, quienes desempeñan un papel fundamental en territorio, como representantes del Servicio Público de Empleo y tienen relación directa con los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad, esto es, Red de Prestadores, Entes territoriales, buscadores de Empleo, Cámaras de Comercio y demás actores en territorio.

La distribución por regiones se realizó de forma estratégica con la intención de que un solo regional pudiese abarcar varios departamentos y hacer presencia en las ciudades capitales y diferentes municipios, para cumplir con la función de realizar seguimiento a la prestación del servicio por parte de la red de prestadores autorizados y promocionar el SPE participando de la agenda en territorio y de la organización e implementación de las estrategias promocionales de la Entidad. La asignación a regionales se realizó de conformidad con la siguiente distribución departamental: i) Bogotá - Boyacá – Cundinamarca; ii) Meta-Vaupés; iii) Casanare – Arauca; Antioquia; iv) Atlántico – Bolívar – Sucre – Córdoba; Guajira – Magdalena – Cesar; v) Valle del cauca – Caldas - Risaralda - Quindío; vi) Valle del cauca (Sur) – Chocó; vii) Cauca-Tolima -Huila; viii) Norte de Santander – Santander; ix) y Nariño.

Una vez implementada la estrategia de los regionales durante el primer trimestre de la vigencia 2018, se han obtenido resultados muy positivos respecto del impacto en los números de visitas de seguimiento realizadas a la red de prestadores y el apoyo en las estrategias de promoción que representó la participación de los regionales en territorio. Cuantitativamente, los resultados que arroja la gestión del equipo de regionales se ve reflejada en: 400 Visitas de seguimiento realizadas a la red de prestadores y 37 avanzadas y ejecución de eventos de promoción del SPE.

2.5 Formación para el trabajo.

2.5.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo. La formación para el trabajo tiende a desarrollarse en un escenario en el que se estrecha la articulación sistémica de la formación por

⁴ Información parcial enero-mayo de 2018

competencias con procesos clave complementarios de normalización, y evaluación – certificación de competencias laborales para facilitar la inserción al mercado de trabajo de las personas.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, instauró como reto estratégico para el cuatrienio, contribuir con la meta del Gobierno Nacional de disminuir las cifras de desempleo en Colombia, a través de la inserción al mercado laboral de más de 1,6 millones de personas, con el objetivo de disminuir el desempleo y aportar en la productividad empresarial, por cuanto el verdadero impacto de la formación profesional integral y de todos los servicios ofrecidos por el SENA se dirigen hacia la colocación de las personas en trabajos de calidad que permitan el mejoramiento de los ingresos de las personas y el desarrollo de país.

El año 2017, finalizó con la inserción laboral de 517.940 colombianos, en el periodo 2015 – 2017 correspondiente al acumulado en el cuatrienio, se han insertado al mercado laboral 1.423.889 colombianos, a través de distintas líneas de acción, entre las que se cuentan los colocados a través de la Agencia Pública de Empleo y los colocados a través de otras fuentes de intermediación y emprendimiento.

A junio de 2018, 216.835 personas han accedido a empleos decentes y dignos con el apoyo de la Entidad, para un total acumulado en el cuatrienio de 1.640.724, como se puede visualizar a continuación:

Tabla 19. Resultados MEGAMETA Cuatrienio 2015 - Mayo 2018

Indicadores	Meta Cuatrienio	Ejecución Acumulada 2015 a 2018	% Cumplimiento Acumulado al Cuatrienio
Colocados por la APE Egresados SENA	639.449	606.249	95%
Colocados por la APE No SENA	512.860	615.797	120%
Total Colocados a través de la APE SENA	1.152.309	1.222.046	106%
Certificados SENA Colocados por Otras Fuentes	432.315	292.873	68%
Personas Certificadas por competencias laborales colocadas	104.252	83.062	80%
Empleos generados por el Fondo Emprender	39.948	30.625	77%
Empleos generados por otras fuentes	6.649	6.400	96%
Empleos generados por fortalecimiento	4.938	5.708	116%
Total Emprendimiento	51.535	42.743	83%
Total	1.740.411	1.640.724	94%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

En el SENA opera la Agencia Pública de Empleo APE, como un servicio de intermediación laboral público, gratuito e indiscriminado que opera hace más de 28 años y facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano. Es un operador autorizado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo. La APE cuenta, con un aplicativo virtual, disponible 24 horas al día, con cobertura nacional a través de 33 regionales, 93 oficinas satélites y cuatro oficinas móviles.

Durante el 2017, las oficinas móviles de empleo recorrieron 14.427 km, impactando 53 municipios del territorio nacional en 106 jornadas realizadas. Así mismo, en el transcurso de la vigencia 2018 se han recorrido 15.367 km, ofreciendo servicios en 48 municipios por medio de 132 jornadas.

Con el fin de facilitar el proceso de inserción laboral, en 2017 se llevaron a cabo 221 microrruedas de empleo que impactaron 40 municipios, con la participación de 1.330 empresas que publicaron 77.951 vacantes, en estas, se realizaron 29.995 procesos de preselección y se generaron 20.700 colocaciones.

En el periodo enero – junio de 2018 se han efectuado 144 microrruedas de empleo impactando 76 municipios, se contó con la participación de 845 empresas que publicaron 46.818 vacantes, en estas, se realizaron 21.723 procesos de preselección y se generaron 16.839 colocaciones.

De igual forma, se registró la participación en 173 eventos feriales y la realización de 32 encuentros empresariales en 2017, a junio de 2018 se han adelantado 34 eventos feriales y 11 encuentros empresariales.

Finalmente, con la intermediación de la Agencia trasnacional se gestionaron 34 convocatorias con 106 vacantes en diferentes ocupaciones, para 2 empresas de Canadá Phoenix Mobilité International y Quebec International y 1 empresa de España Clínicas del Sur S.L.U, las cuales tuvieron como resultado 830 candidatos postulados y 27 colocados. Durante el 2018, se han efectuado 3 convocatorias con la empresaria Phoenix para soldadores, ingenieros mecánicos e ingenieros desarrolladores, con un resultado de 12 colocaciones.

En la siguiente tabla se visualizan los principales resultados obtenidos en la vigencia 2017 y en el periodo julio 2017 – junio 2018:

Tabla 20. Agencia Pública de Empleo 2017 -2018

Agencia Pública de Empleo	2017	Julio 2017 – Junio 2018
Inscritos registrados en la Agencia Pública - APE	1.244.172	1.292.645
Vacantes registradas en la Agencia Pública - APE	571.106	579.276
Personas colocadas laboralmente	368.169	389.771
Personas desempleadas que reciben orientación ocupacional	721.029	734.594

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

2.5.1.1 Formación Pertinente . El Ministerio del Trabajo, como entidad del Gobierno Colombiano está estructuralmente comprometida con el diseño e implementación de la Política Pública de Formación de Capital Humano por diferentes motivos i) Preside el “Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”, el líder de la formación por competencias para el trabajo y el articulador del Sector Productivo para hacer las Normas de Competencias Laboral con la cual también se estructura de manera pertinente la formación profesional para el trabajo (distinta a la Universitaria) que representan el Sena y Entidades de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano a través de las 84 mesas sectoriales de normalización y certificación. ii) El Ministerio del Trabajo ejerce la presidencia de la “Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano - CIGERH”, creada mediante Decreto 1953 de 2012, como ente rector que involucra a instituciones públicas y al sector privado, encargado de la orientación y articulación de las políticas, planes, programas y acciones necesarias para la ejecución de la Estrategia Nacional de Gestión del Recurso Humano, ENGERH. iii) En el marco de la misionalidad otorgada a partir de la Ley 1441 de 2011 tiene en las funciones del Despacho del Ministro la tarea de “Formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes” y las consideradas estructuralmente previstas para el Conpes de Capital Humanos como el hecho de “Formular las políticas, estrategias, lineamientos planes y programas del Sistema de Formación del Capital Humano (SFCH), y el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores del

país en concordancia con las directrices de articulación con el Sistema productivo señalado en el Conpes 81.2004/ Conpes 3674 2010/ Política de Desarrollo Productivo PDP 2016 y PND 2014-2018.

Al considerar el esquema 2017-2018 de la OIT que integra la definición de Políticas de Capital Humano que señalan Movilidad Laboral como uno de sus principales objetivos a través de la transición de la Escuela- Trabajo, se considera que el Ministerio del Trabajo orienta la pertinencia de la formación para el trabajo y genera la Gestión de Política de Formación y Migración laboral lograda a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones en Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo / Dirección de Empleo 2011-2018) y ha orientado un relacionamiento adicional en el Departamento de Planeación Nacional para orientar la pertinencia de la formación.

El primer paso para garantizar una formación pertinente es conocer las necesidades de recurso humano que tiene la demanda laboral, en cuanto a ocupaciones y sus competencias asociadas, en el contexto actual pero también con una visión prospectiva. Del mismo modo es necesario conocer la oferta educativa y las competencias en las que forma. Es por esto que desde la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, se diseñó a inicios del año 2017 la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano (IMBKH), en el marco de la Política de Desarrollo Productivo (PDP), dado que las brechas de capital humano es una de las fallas de mercado que dificulta la productividad y el desarrollo productivo y económico de nuestro país y estas a su vez se dan en gran medida por la falta de pertinencia de la formación.

La metodología permite identificar los desbalances existentes entre los requerimientos de la demanda laboral y la oferta educativa, identificando brechas de cantidad, pertinencia y calidad. Solo identificando en detalle cuales son las brechas de capital humano, podremos implementar acciones encaminadas a cerrar dichas brechas y una de las acciones más importantes a implementar estará relacionada con el hecho de promover la pertinencia de la oferta educativa. Por todo esto, además de diseñar la metodología se articuló la implementación de la misma con el proceso de construcción del Marco Nacional de Cualificaciones a cargo del Ministerio de Educación Nacional, siendo la información que arroja la metodología, uno de los insumos clave para el diseño de las cualificaciones de los diferentes sectores a trabajar. Desde finales del año 2017 y lo corrido de 2018 se aplicó la metodología en los siguientes sectores y regiones del país, en articulación con los Ormet y el Ministerio de Educación Nacional:

Tabla 21. Sectores del Marco Nacional de Cualificaciones Donde se Aplicó la Metodología de IMBKH

Sector	Subsectores	Ciudades o regiones priorizadas
Agropecuaria y veterinaria	Agricultura, pecuario, acuicultura y pesca, forestal	Antioquia, Boyacá, Córdoba, Meta, Tolima, Valle del Cauca
Energía eléctrica (segunda etapa) y electrónica	Generación y distribución de energía eléctrica (segunda etapa), transmisión y comercialización de energía y electrónica	Antioquia, Valle del Cauca y Bogotá
Logística y transporte	Almacenamiento y complementarios, mensajería, transporte terrestre, transporte fluvial, transporte marítimo	Barranquilla, Bogotá, Buenaventura, Cartagena, Medellín, Santa Marta

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

De igual manera en el marco de la PDP, desde finales del año 2017 y en la actualidad, se está aplicando la metodología para el sector farmacéutico en Bogotá y Valle del Cauca en articulación con las Comisiones Regionales de Competitividad y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Siendo este sector y varios de los trabajados con el Ministerio de Educación, sectores priorizados por la PDP.

Un aspecto que resaltar de la metodología de IMBKH es que incorpora la metodología de prospectiva laboral cualitativa, la cual ha venido siendo aplicada por el Ministerio del Trabajo desde el año 2014 y permite identificar las necesidades futuras de recurso humano con el objetivo de que la oferta educativa pueda estar preparada y ser más pertinente. La metodología de prospectiva laboral cualitativa se aplicó durante el primer semestre del año 2017 al sector de logística portuaria como insumo para el diseño de las cualificaciones de dicho sector.

Por otro lado, la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral durante el año 2017 continuó trabajando en el desarrollo del módulo de necesidades de recurso humano en la plataforma web de divulgación de información laboral FILCO – Fuente de Información Laboral de Colombia (<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO>), en el cual se podrá encontrar información de las ocupaciones de los diferentes sectores, sus competencias asociadas, información de vacantes y salarios, entre otros, con el objetivo de brindar orientación a la oferta educativa sobre las necesidades de la demanda laboral, orientación a los estudiantes sobre lo que demanda el mercado laboral, información útil para centros de empleo, analistas y las mismas empresas para sus procesos de gestión de recurso humano. Toda esta información útil para la toma de decisiones de los diferentes usuarios mencionados repercutirá en la pertinencia de la formación.

Por último, es importante mencionar que de manera articulada con el DNP y el apoyo de Cepal y Fundación Corona, durante el año 2017 se trabajó en el proceso de homologación conceptual y definición de roles en torno al tema de gestión del recurso humano, buscando establecer un lenguaje común para el diseño e implementación de políticas públicas, el levantamiento y procesamiento de información de oferta y demanda laboral y para garantizar la comparabilidad entre estudios e investigaciones sobre necesidades de recurso humano llevadas a cabo por diferentes entidades del orden nacional y territorial. Se lograron acuerdos sobre 11 conceptos relacionados con el tema de talento humano y se llegó a un acuerdo sobre una potencial ruta de articulación de las clasificaciones de ocupaciones en el país en un horizonte de corto plazo.

El SENA viene trabajando en la implementación del Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS, el cual busca fortalecer la pertinencia y calidad en la formación profesional, así como para fortalecer los procesos de planeación estratégica institucional y la inteligencia organizacional del SENA. Durante el periodo 2017 - mayo 2018 se diseñó y puso en marcha la Unidad de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional, se implementaron los manuales y guías metodológicas del Sistema y se desarrollaron 20 ejercicios pilotos prácticos a nivel nacional, haciendo uso de las técnicas y herramientas suministradas por el Sistema PREVIOS.

Así mismo, se realizó un seminario internacional denominado “Anticipación de la demanda de formación profesional - Metodologías y experiencias” que contó con la participación de más de 100 personas, de las cuales 36 fueron representantes internacionales, de 16 países de Latinoamérica.

2.5.1.1 Formación Profesional Integral. La Formación Profesional Integral, es un proceso educativo teórico práctico orientado a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores integrados en comportamientos que corresponden a los estándares de calidad del desempeño laboral establecidos por el SENA. La Entidad, tiene cobertura del territorio nacional a través de 117 Centros de Formación, brinda acciones de capacitación bajo modalidades presenciales y virtuales, con el objetivo de facilitar el acceso a la oferta educativa para todos los colombianos. Así mismo, adapta sus servicios a las necesidades de cada región.

7.150.144 aprendices, a través de 9.167.696 cupos, en 2017, recibieron Formación Profesional Integral. De igual forma, 7.279.705 aprendices han accedido a acciones de formación por medio de 9.349.702 cupos en el periodo julio 2017 – junio 2018.

2.5.1.1.2 Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones. El SENA, imparte formación en los niveles de Tecnólogo y Especialización Tecnológica, con el objetivo de que los aprendices puedan continuar su formación hasta el nivel profesional y de forma simultánea puedan acceder al mercado laboral. Es por ello, que los programas deben contar con el registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación, respaldando así las condiciones de calidad en los distintos programas, de igual forma, los aprendices de los últimos trimestres deben presentar las pruebas Saber PRO.

En la vigencia 2017, 485.084 aprendices, a través de 485.171 cupos, accedieron a programas de Educación Superior. En el periodo julio 2017 - junio 2018 han sido beneficiados 507.572 aprendices por medio de 507.652 cupos en formación.

2.5.1.1.3 Formación técnica laboral y otros SENA. Está formación capacita a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones que son demandadas por los diferentes sectores productivos y sociales del país, desarrolla en los aprendices las competencias, habilidades y destrezas para dar solución rápida y eficiente a problemas concretos que se presentan en el mundo laboral y que maximizan la productividad de las empresas.

Durante el 2017, la Entidad capacitó 830.958 aprendices, en el periodo julio 2017 a junio de 2018, 836.987 aprendices han accedido a formación Técnica Laboral y otros.

2.5.1.1.4 Formación complementaria. Es un servicio del SENA representado en acciones de capacitación, diseñadas y ejecutadas por los centros de formación, que permiten la actualización o el desarrollo de competencias o elementos de competencia y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de:

- Actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral
- Calificar y recalificar el talento humano que se encuentre en situación de desempleo, entre ellos los pertenecientes a poblaciones vulnerables.

5.834.102 aprendices fueron beneficiarios en 2017 por medio de 7.851.481 de cupos. En el periodo julio 2017 – junio 2018 se han beneficiado 5.935.146 aprendices con 8.004.988 cupos en formación.

2.5.1.1.5 Formación por regiones. El SENA, atiende la totalidad de los municipios de Colombia y cubre hasta las zonas más alejadas del país, apoyando el crecimiento y competitividad de todas las Regiones.

En la tabla siguiente se muestra la gestión efectuada por la Entidad en las Regiones priorizadas por el Plan Nacional de Desarrollo durante la vigencia 2017 y en el periodo julio 2017 – junio 2018.

- Eje Cafetero y Antioquia (Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda)
- Pacífico (Cauca, Chocó, Nariño y Valle)
- Llanos (Meta, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada),

Tabla 22. Cupos en Formación por Regiones 2017 – Junio 2018

Región	2017			Julio 2017 - Junio 2018		
	Titulada	Complementaria	Total	Titulada	Complementaria	Total
Eje Cafetero	263.340	1.567.676	1.831.016	261.866	1.566.157	1.828.023
Pacífico	182.219	839.847	1.022.066	180.013	887.934	1.067.947
Llanos	52.787	211.382	264.169	51.353	214.485	265.838

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

2.4.1.1.6 Formación virtual. Es una estrategia que soporta el proceso de enseñanza en las Tecnologías de la Información y las comunicaciones (TICs), a través de programas y herramientas de formación ágiles y pertinentes. La modalidad virtual, permite a la Entidad llegar a un mayor número de personas, a su vez los aprendices eliminan pérdidas de tiempo, costos de desplazamiento y rigidez en los horarios.

Durante el 2017, se atendieron 2.894.308 aprendices a través de 3.052.762 cupos de formación virtual y en el periodo julio 2017 junio 2018 se han atendido 2.957.906 aprendices a través de 3.138.691 cupos de formación virtual

2.5.1.1.7 Programa bilingüismo. En el actual contexto globalizado, los retos y exigencias son aún mayores, pues el mercado laboral exige personas capacitadas para asumir responsabilidades de trascendencia internacional, por lo cual el SENA ofrece cursos virtuales en idiomas, con el propósito de facilitar a las personas que estén interesadas en adquirir conocimientos en una segunda lengua, conocimientos fundamentales para ser más competitivos y por ende, más atractivos para los empleadores nacionales y extranjeros. Con el fin de reforzar las habilidades de comunicación en inglés, se ha logrado conectar de manera virtual a miles de aprendices a través de los diferentes laboratorios de bilingüismo con estudiantes extranjeros. Además, se ha incrementado el número de programas de formación complementaria en lenguas, permitiendo que la formación tenga la pertinencia requerida por los sectores productivos. De esta manera, se crearon programas tales como Comunicación en inglés marítimo, en conjunto con entidades portuarias. Adicionalmente, en mayo 2018 se realizará la actualización de los programas complementarios de francés.

Teniendo en cuenta la necesidad de diagnosticar y clasificar el nivel de lengua inglesa de los aprendices, se dio inicio al Proyecto Prueba SEPT (Sena English Placement Test), el cual beneficiará a los 117 Centros de Formación del país y a los aprendices de los programas de formación complementaria virtual y presencial. Esta prueba, es uno de grandes logros formativos del programa de bilingüismo dado que es creada por la Entidad y se implementará en los próximos trimestres.

Con el objetivo de ampliar el espectro de idiomas incluidos dentro de la formación, la Entidad efectuó en 2018 un convenio con IBRACO para ofrecer formación en portugués a más de 300 aprendices de los programas de formación relacionados con comercio, servicios y turismo en las Regionales Amazonas, Atlántico, Antioquia, Distrito Capital, Bolívar, Guainía, Quindío, Santander y Valle.

En convenio con la Alianza Francesa, la Entidad busca brindar a los aprendices e instructores formación en el idioma francés para que alcancen un nivel B2, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia.

Es así como se ofrecen cursos en francés desde el nivel A1 hasta B2 del MCERL para aprendices e instructores en Bogotá, Cali y Medellín, incluyendo materiales didácticos, acceso a medios digitales y

certificación DELF B2. Las clases se llevan a cabo en las tres sedes de la Alianza Francesa, dos grupos en Bogotá, un grupo en Cali y un grupo en Medellín.

Los aprendices beneficiados pertenecen a programas de formación relacionados con gastronomía, electricidad, mantenimiento automotriz, industria gráfica, turismo y diseño para la industria de la moda.

En resumen, a través del programa de Bilingüismo, la Entidad brindó en la vigencia 2017 acciones de formación a 917.678 aprendices equivalentes a 1.070.197 cupos, en cursos relacionados con una segunda lengua. En el periodo julio 2017 – junio 2018 ha atendido 1.038.799 aprendices a través de 1.200.670 cupos en formación.

2.5.1.1.8 Certificación de la formación profesional integral. Cuando el aprendiz finaliza su proceso de formación profesional integral y cumplidos los requisitos, accede al certificado o documento electrónico que valida y reconoce la adecuada capacitación y el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse de forma eficiente y con calidad en el mundo laboral.

Durante la vigencia 2017, la Entidad expidió 5.112.679 certificados, de los cuales 384.206 corresponden a Formación Titulada, así mismo en el periodo julio 2017 –junio 2018 se han expedido 5.351.618 certificados como se visualiza a continuación:

Tabla 23. Certificaciones Expedidas Formación Profesional Integral 2017 –Mayo 2018

Proceso de Certificación	2017	Julio 2017 - Mayo 2018
Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	103.003	99.293
Formación Técnico Laboral y Otros SENA	281.203	275.287
Formación Complementaria	4.728.473	4.977.038
Formación Profesional Integral	5.112.679	5.351.618

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

2.5.1.1.9 Sena emprende rural - SER. SER, es un programa orientado a la inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales. Aporta competitividad al campo Colombiano, mediante el desarrollo de proyectos productivos unidos a un programa de formación, a través del cual se desarrollan competencias técnicas y emprendedoras para la conformación de unidades productivas rurales sostenibles y la generación de ingresos. Adicionalmente, brinda un proceso de acompañamiento y fortalecimiento, orientado a disminuir el desempleo estructural, creando condiciones para que los aprendices se incorporen en actividades productivas, mediante la gestación de proyectos asociados al proceso formativo.

En 2017, se desarrolló en la ciudad de Neiva Expo rurales emprendedores, que contó con 210 proyectos rurales (420 emprendedores), 3.438 asistentes, 216 contactos por más de 11 mil millones de pesos y ventas directas en stands por más de 154 millones.

En articulación con la Organización Internacional para las Migraciones OIM, el SENA realizó la transferencia de la metodología PAZOS para la generación de emprendimientos en población vulnerable a 60 profesionales del programa SER, permitiendo impactar a 1.800 personas vulnerables del sector rural.

Por otra parte, se diseña en conjunto con FINAGRO una estrategia para facilitar la financiación de unidades productivas y empresas rurales. Durante el 2018, el programa SER ha sido fundamental para la

atención al Postconflicto, es así como 17.440 personas han sido atendidas en los 170 municipios priorizados PDET. De igual forma, 667 reincorporados de las FARC se han formado a través de 21 acciones de formación en los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación – ETCR.

Aunada a esta labor, se han llevado a cabo actividades como la transferencia del Modelo Small Business Development Center para 36 Profesionales del programa SER y en articulación con el Banco Mundial, 50 Emprendedores - aprendices del programa SER población víctima en el departamento de Sucre recibieron la visita de diagnóstico para la implementación del piloto “Terapia Cognitiva Conductual” que busca que los emprendedores tengan la capacidad de experimentar e interpretar adecuadamente lo que les ha sucedido y encontrar maneras de impulsar sus ideas de negocio hacia empresas exitosas en el mercado.

Para finalizar, en el marco de los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo con el pueblo Gitano de Colombia (Kumpanias de Sabanalarga Atlántico, Sahagún Córdoba, Sampués Sucre y Pasto Nariño) se adelantaron los siguientes programas de formación en Manejo de especies menores (Cerdo y Pollos de engorde), Cultivos Transitorios (Maíz y Frijol) y Emprendedor en elaboración de productos con bordado artesanal, con el fin de fortalecer los niveles de productividad de esta población.

En la siguiente tabla se visualiza la gestión del programa SER durante el 2017 y en el periodo julio 2017 – junio 2018:

Tabla 24. Sena Emprende Rural 2017 junio 2018.

Programa	2017		Julio 2017 - Junio 2018	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
SENA Emprende Rural	191.555	213.033	196.102	219.184

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

2.5.1.1.10 Población Vulnerable. Las acciones brindadas a las poblaciones vulnerables y programas sociales del Gobierno Nacional, se implementan a través de la gestión regular de los Centros de Formación Profesional, oficinas de la Agencia Pública de Empleo y las Unidades de Emprendimiento, quienes a través de diferentes estrategias diferenciales fortalecen la inclusión social de estas poblaciones como se observa en las siguientes acciones desarrolladas:

- En el marco del CONPES 3828 como apoyo a la Política penitenciaria y carcelaria en Colombia y con el fin de contribuir con el proceso de resocialización de los internos se gestionaron recursos por 2.025 millones de pesos para 2017 y 2.050 millones para 2018.
- Contratación de intérpretes de lengua de señas a nivel nacional, realizando simultáneamente la sensibilización de 6.823 empresas en inclusión laboral de personas con discapacidad, logrando la colocación de 1.613 personas a través de la Agencia Pública de Empleo durante el 2017. Al 2018 se han sensibilizado 1.255 empresas, teniendo como resultado la colocación de 456 personas.
- Creación de la Red de intérpretes y traductores de lengua de señas y elaboración del glosario virtual de lengua de señas para facilitar los procesos de formación tanto para los aprendices sordos, como para los instructores. Adicionalmente, se realizaron 6 videos en lengua de señas, para orientar la inscripción de esta población en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo.
- En Convenio con la Fundación ONCE, se asignaron 21 millones de pesos para apoyar unidades productivas que beneficiaron 61 personas ciegas y con baja visión en 7 Regionales.

- A través del Fondo Emprender en el año 2017, se aprobaron 8 proyectos conformados por población con discapacidad, asignando recursos por valor de 384 millones de pesos, generando 27 empleos potenciales.
- En el marco del proceso de acompañamiento al retorno de la población indígena Embera Catio del Resguardo Alto Andagueda del departamento de Chocó, se certificaron 15 aprendices indígenas en Técnico en Producción Agropecuaria y 16 en Técnico en Salud Pública, como aporte para mejorar las condiciones de seguridad alimentaria de esta población y en cumplimiento del compromiso asumido por el SENA en la sentencia 007 de 2014 de procesos de retorno diferencial.
- En articulación con el Ministerio de Salud y Protección Social, se adelantó programa complementario de formación en dialogo de saberes para parteras Wayuu de los municipios de Uribía y Manaure Guajira.
- Certificación de 35 aprendices indígenas de las etnias Wiwas y Yukpas del Departamento del Cesar, que cursaron el programa de formación de Técnico en Salud Pública en el municipio de Becerril, con el fin de fortalecer el talento humano en salud de los pueblos indígenas.
- En el mes de agosto de 2017, se dio inicio a dos programas de Tecnólogos en Gestión Agropecuaria con los pueblos Misak del Municipio de Silvia y Totoró del Municipio de Totoró, departamento del Cauca, atendiendo necesidades de formación requeridas por la comunidad.
- En el marco del auto 173 de 2012, se implementaron 5 programas de formación en la modalidad complementaria especial en higiene y manipulación de alimentos y elaboración de artesanías en cortezas vegetales, atendiendo a la población indígena Jiw y Nukak Makú del resguardo Barracón y Asentamiento Puerto Flores del Municipio San José del Guaviare; y Asentamiento Tierra Alta del Municipio del Retorno Guaviare.
- En atención a la Política de Atención con enfoque pluralista y diferencial, Acuerdo N°010 del 22 de diciembre de 2016, la Entidad flexibilizó el perfil del instructor que orienta la formación de grupos étnicos, donde la experiencia laboral podrá ser certificada por una autoridad tradicional, étnico territorial u organización propia avalada por el Ministerio del Interior.

En la siguiente tabla, se puede observar el número de aprendices y cupos atendidos durante el 2017 y en el periodo julio 2017 – junio 2018, pertenecientes a poblaciones Vulnerables, incluyendo la población desplazada por la Violencia y la Población Víctima:

Tabla 25. Población Vulnerable, Desplazados y Víctimas 2017 – Mayo 2018

Tipo de Población	2017		Julio 2017 - Mayo 2018	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la Violencia	807.003	1.121.608	847.153	1.175.235
Víctimas (No Incluye Población Desplazada)	59.216	79.971	57.937	78.275
Total Población Vulnerable	2.481.281	3.483.929	2.538.653	3.290.791

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

2.5.12 Formación pertinente de calidad para la seguridad y salud de los trabajadores. El Ministerio del Trabajo continúa con el proceso adelantado con ICONTEC en vigencias anteriores, sobre la socialización y difusión de la Norma Técnica Colombiana NTC 6072 “Centros de formación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas”, con el objetivo que los diferentes centros de formación y entrenamientos especializados en el tema, cumplan con la adopción de los requisitos allí definidos. De igual manera, se realizaron reuniones con algunas instituciones (como las Fuerzas Militares), empresas (como CODENSA) y centros de entrenamiento, con el fin de promover lo reglamentado por este Ministerio mediante la Resolución 1178 de 2017 “por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para

proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra Caídas en Trabajo en Alturas”.

Esta resolución pretende que toda entidad responsable de la formación para el trabajo, en el tema de trabajo seguro en alturas, cumpla con toda la normatividad para impartir responsablemente y con toda la seguridad del caso la formación sobre el tema. Para ello se estableció como plazo el 8 de abril de 2018 como la fecha en que deberían inscribirse y solicitar la autorización por parte de la DMTF del Ministerio del Trabajo para poder operar como formadores, previa demostración de la certificación que le otorgue un ente certificador sobre las condiciones de seguridad de sus equipos y procesos. Asimismo, se realizaron reuniones con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA para avanzar en la reglamentación del Decreto 1886 de 2015 “por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas”, especialmente en lo relacionado con los anexos técnicos que se trabajaron en conjunto con el Centro Minero de Sogamoso (Boyacá).

2.5.2 Articulación de la formación con el mercado laboral. Para continuar con la implementación del modelo de monitoreo de ocupaciones que permita identificar las competencias, habilidades y cualificaciones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral y de las ocupaciones, se elaboraron estudios que se presentaron como:

- Informe con la propuesta de un sistema de información que apunte a la consolidación de un sistema de capital intelectual, que sea base para la transformación del mercado laboral desde la óptica de la creación de activos intangibles;
- Documento sobre la importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores;
- Documento con un enfoque por regiones de Colombia;
- Infografías sectoriales con información sobre demanda de trabajo a partir de información que publica el Servicio Público de Empleo a nivel regional.

Asimismo, a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, se recibió asesoría y acompañamiento para diseñar preliminarmente una estrategia para generar formación en competencias calificadas de los principales jalonadores de empleo transversales en los territorios como el Turismo, el Transporte y la Cultura, correspondientes con los actuales lineamientos señalados en la política productiva del país.

De esta forma, se tiene documento técnico de caracterización del potencial creativo en los territorios que incluye: un acercamiento a las tendencias de prospectiva laboral mundiales tanto de las estadísticas del crecimiento del sector turístico, como las tendencias de mercado; un acercamiento a la política pública del turismo en Colombia, su conceptualización y tipologías; la Política Nacional del Desarrollo Productivo del país; los actores y agentes del sector que están presentes en la cadena de valor como parte de la estrategia para la formación del talento humano del sector turístico y fomento a las ofertas de servicio del transporte y la oferta cultural del territorio; el análisis de la cadena de valor del turismo con el fin de entender cuál es el eslabón de la cadena que tiene mayor influencia o deficiencias y así direccionar la estrategia; la dimensión económica del sector turístico y del sector cultural; la oferta turística del país enfocada en los corredores definidos por el Ministerio del Trabajo con un enfoque cultural y natural, encontrando resultados importantes en lo que refiere a la oferta cultural y sus falencias y; conclusiones preliminares derivadas del trabajo adelantado.

Para continuar con la implementación del modelo de monitoreo de ocupaciones que permite identificar las competencias, habilidades y cualificaciones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral y de las ocupaciones, se elaboraron: Informe con la propuesta de un sistema de información que apunte a la consolidación de un sistema de capital intelectual que sea base la transformación del mercado laboral desde la óptica de la creación de activos intangibles; documento Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia; infografías sectoriales con la información de demanda de trabajo a partir de información que publica el Servicio Público de empleo a nivel regional.

Asimismo, a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, se recibió asesoría y acompañamiento para diseñar preliminarmente una macro estrategia para generar formación en competencias cualificadas correspondientes con los actuales lineamientos de la política productiva del país y sus jalonadores transversales. De esta forma, se tiene documento técnico de caracterización del potencial creativo en los territorios que incluye: un acercamiento a las tendencias mundiales tanto de las estadísticas del crecimiento del sector turístico, como las tendencias de mercado; un acercamiento a la política pública del turismo en Colombia, su conceptualización y tipologías; la Política Nacional del Desarrollo Productivo del país; los actores y agentes del sector que están presentes en la cadena de valor como parte de la estrategia para la formación del talento humano del transporte con seguridad vial, el fomento a las ofertas de servicio del transporte y la oferta cultural del territorio; el análisis de la cadena de valor del turismo con el fin de entender cuál es el eslabón de la cadena que tiene mayor influencia o deficiencias y así direccionar la estrategia; la dimensión económica del sector turístico y del sector cultural; la oferta turística del país enfocada en los corredores definidos por el Ministerio del Trabajo con un enfoque cultural y de crecimiento verde, encontrando resultados importantes en lo que refiere a la oferta de formación de conclusiones preliminares derivadas del trabajo adelantado.

2.5.3 La práctica laboral. El contrato de aprendizaje es la estrategia que promueve la inclusión social de los Jóvenes de Colombia a entornos productivos, sitios o empresas en los cuales los aprendices pueden desarrollar su etapa práctica y a su vez reciben un apoyo de sostenimiento y la afiliación al sistema de seguridad social, a través del cumplimiento de la cuota regulada por la ley 789 de 2002, donde por un lado los empresarios pueden acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad, y los aprendices logran realizar prácticas empresariales en ambientes reales, facilitando su inserción laboral formal, permitiéndole el acceso a recursos económicos que mitiguen la deserción.

En el segundo semestre de 2017, se trabajó articuladamente con diferentes gremios empresariales, principalmente con la ANDI logrando reunir empresarios del país haciendo énfasis en el compromiso social e impacto en generar futuros trabajadores técnicamente bien fundamentados, disminuyendo la monetización y el incumplimiento de la cuota regulada.

Durante el 2017, 377.950 aprendices tuvieron Contrato de Aprendizaje como componente fundamental en el desarrollo de su proceso formativo. En el periodo julio 2017 – mayo 2018, 378.751 aprendices han sido beneficiados con este apoyo

2.5.4 La formación como factor de incremento de la productividad laboral. El capital humano es considerado una variable fundamental en la productividad, la cual se incrementa cuando las competencias laborales de los trabajadores responden de manera congruente a los requerimientos del sector empresarial.

El SENA, focaliza esfuerzos para fortalecer e incrementar la productividad de las empresas y las regiones y para promover la inclusión social de personas y comunidades vulnerables, mediante la transferencia de conocimiento y tecnologías, a través de una formación profesional integral de calidad y pertinente.

2.5.4.1 La formación a lo largo de la vida como parte de las políticas de movilidad laboral al interior de las empresas. El Ministerio del Trabajo continúa la implementación de procesos de formación complementaria a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas (UVAE), que permiten dar respuesta ágil y oportuna al desarrollo y fortalecimiento de las competencias individuales que requiere el sector productivo, permitiendo preparar, entrenar, reentrenar, complementar y certificar el talento humano, para realizar labores seguras de trabajo en alturas, en las actividades propias de la empresa. De esta forma, para el periodo del informe hasta mayo del 2018, se han certificado 15.436 trabajadores.

Para el mismo periodo se autorizaron siete (7) UVAE, lo que completa un total de sesenta y cuatro (64) UVAE registradas en el territorio nacional, las cuales están en capacidad de formar en seis (6) programas de trabajo seguro en alturas. Adicionalmente, con el propósito de automatizar la gestión de las UVAE, se implementó el aplicativo de Registro Único de Empresas - RUE y el de Formación Vocacional, lo que permite el acceso ágil de los interesados y el control por parte de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, facilitando el trámite y aumentando la transparencia, contribuyendo así al mejoramiento de la capacidad de respuesta del Ministerio en esta materia.

Por otra parte, se avanzó en la elaboración del manual operativo para el proceso de autorización de programas de formación en “Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE” el cual contiene: normatividad que sustenta la autorización de programas de formación; caracterización de proceso donde se muestra la interacción de las actividades con sus elementos de entrada, transformación y elementos de salida; procedimiento que describe las actividades para la autorización de programas de formación y metodología para la autorización de programas de formación. De igual manera, se tiene documento con resultados de la evaluación, análisis de datos, recomendaciones y plan de mejora para incentivar la creación de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa.

Por otra parte, se emitió comunicado a través de la página web del Ministerio del Trabajo donde se informa que, a partir del 6 de abril de 2018, todos los proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en trabajo seguro en alturas, para prestar este servicio, deben realizar el registro en dos etapas: Inscripción en el registro en Registro Único de Empresas (RUE) e; inscripción en el aplicativo Registro de Centros de Entrenamiento.

Finalmente, para avanzar en el fortalecimiento de éste mecanismo en empresa, el Ministerio continúa brindando asistencia técnica y seguimiento a la operatividad de las UVAE, con el fin de mejorar la calidad y la pertinencia formación de los trabajadores.

2.5.4.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores. En el marco de la estrategia nacional de gestión del recurso humano y como contribución a la construcción del marco nacional de cualificaciones, el Ministerio del Trabajo continúa generando mecanismos y condiciones para garantizar la pertinencia formativa laboral. En este sentido, se elaboró Proyecto de Ley “por el cual se crea el sistema nacional de formación profesional”, con su respectiva exposición de motivos (antecedentes y razones que justifican su expedición, marco jurídico y otros soportes), que se trabajó articuladamente con

representantes de la junta directiva de la Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano ASENOF y los directores del Sistema de Formación para el Trabajo y Certificación de Competencias, La dirección de Formación Profesional y la Dirección de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA bajo el aval del Director General del Sena y el Viceministro de Empleo y Pensiones a cargo de dar los Lineamientos del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH (Decreto único del sector Trabajo)

Se elaboró también la propuesta estratégica para la organización del Sistema de Certificación de Competencias en el marco de la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano CIGERH. Este documento presenta aspectos claves y lineamientos a considerar para la conformación de un sistema de certificación de competencias en el marco de una estrategia nacional para la gestión del recurso humano en Colombia. Aborda las lecciones aprendidas a partir de la experiencia regional en la materia, así como la estructura institucional, actores y roles, operación del sistema de certificación de competencias y mecanismos de articulación, entre otros componentes de un Sistema de Cualificaciones.

Asimismo, establece que la certificación no es un fin en sí misma, sino que su interés radica en el valor agregado que el certificado aporta tanto a las empresas o instituciones como a los trabajadores y al Estado, para lo cual, debe ser abordada en el marco del conjunto de las políticas nacionales relativas a la gestión de las competencias y debería pensarse como un subsistema dentro de un sistema más amplio, alineado con la Estrategia Nacional de Gestión del Capital Humano que apunta a llevar adelante acciones coordinadas de diferentes instancias del estado.

Adicionalmente, se elaboró documento con un breve análisis de antecedentes y recomendaciones estratégicas en el marco de la CIGERH, donde se analizan los pasos que ha dado recientemente Colombia en su estrategia de capital humano y se sugieren algunos desafíos y mejoras para optimizar el trazado institucional y reforzar la colaboración y coherencia de políticas entre los actores responsables y participantes en la línea de la gestión de los recursos humanos. Dicho documento desarrolla tres partes: El primero con una rápida revisión de la línea de tiempo en el entramado normativo que sustenta la visión de capital humano en Colombia; el segundo avanza en una primera lista de desafíos para hacer realidad esta visión y; el tercero enuncia las recomendaciones para la CIGERH.

Dentro de las recomendaciones que implican una definición estratégica del rol y estructura de la CIGERH, como también de los temas centrales en los que podría enfocar su atención, se encuentran: avanzar hacia la consolidación de un órgano rector del desarrollo de competencias y habilidades en Colombia; especializar el trabajo asignado a la Comisión para focalizar en resultados tangibles; involucrar a los actores del mundo del trabajo para su aporte en la Comisión; definir un apoyo técnico sostenible y especializado y; planificación basada en resultados, con seguimiento y evaluación.

Dichos documentos fueron elaborados gracias a la asistencia técnica realizada por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional OIT/Cinterfor, quien es pionero en la gestión, construcción colectiva del conocimiento y promoción de la cooperación en temas relacionados con el desarrollo de recursos humanos.

El SENA a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, reconoce las habilidades y destrezas de los trabajadores vinculados al sector productivo, las personas en búsqueda de empleo y los trabajadores independientes, con el fin de determinar su competencia para desempeñar una determinada función productiva, atendiendo a los estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas

Sectoriales de Competencia Laboral. Este proceso impacta positivamente la empleabilidad, al contribuir con el mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral de los colombianos.

A diciembre de 2017, se realizaron 222.193 evaluaciones en competencias laborales a 169.225 personas, se expidieron 212.799 certificaciones en competencias laborales en diferentes sectores como: salud, transporte, servicio al cliente, gas, seguridad y vigilancia privada, y construcción e infraestructura, gestión administrativa, salud, procesamiento de alimentos, transporte, y seguridad y vigilancia privada.

A junio de 2018 se han realizado 101.310 evaluaciones en competencias laborales a 82.637 personas y se han expedido 88.814 certificaciones en competencias laborales a 73.874 personas.

Adicionalmente, al mes de abril de 2018 se han certificado en competencias laborales 5.923 personas, habitantes de los 53 municipios priorizados en la vigencia anterior, como resultado de la firma del Acuerdo de Paz con las FARC y de los 170 municipios priorizados en el año 2018 para el desarrollo de Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET.

De otra parte, en alianza con la Agencia Pública de Empleo -APE, se realizó el proyecto especial de frontera para adelantar la certificación de las competencias laborales de los migrantes de Venezuela. En febrero de 2018, se registraron 842 personas interesadas en la certificación, de las cuales se 117 se certificaron, contribuyendo de esta forma a aumentar sus posibilidades de vinculación laboral en Colombia.

2.5.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral. El SENA trabaja para fortalecer la concertación con el sector productivo con el objetivo de estructurar servicios pertinentes de manera que se dinamice la movilidad laboral y el incremento de la probabilidad que un trabajador, si lo requiere, obtenga un cambio ocupacional ya sea en la empresa en la que labora o como producto de un cambio de empleo, gracias a los diferentes servicios relacionados con la formación para el trabajo.

2.5.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano. Para establece un lenguaje común para el diseño e implementación de políticas públicas, que garanticen la comparabilidad entre estudios e investigaciones para la gestión del humano, llevadas a cabo por diferentes entidades del orden nacional y territorial, en articulación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se realizó el análisis y, evaluación de términos que permitió la elaboración del documento final de homologación de conceptos para la gestión del talento humano.

Adicionalmente, para avanzar en el desarrollo de mecanismos que sirvan como base para priorizar iniciativas que faciliten la identificación y definición de lineamientos de formación y capacitación para el trabajo en ocupaciones demandadas por el mercado laboral, se participó en mesas de trabajo con el Ministerio de Educación Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA cuyo resultado fue la actualización de la norma técnica colombiana NTC 5555 - Sistema de Gestión de la Calidad para Instituciones de Formación para el Trabajo - a partir de la ISO 9001:2015

2.5.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global. El Ministerio continua avanzando en la caracterización a partir de las vacantes, es así como realizó: Documento “Competencias

gerenciales de los administradores de empresas en Bucaramanga y su área metropolitana”; infografías sectoriales con la información de demanda de trabajo que publica el Servicio Público de empleo a nivel regional; documento con “Balance para la construcción de Diccionario Ocupacional en Colombia” y; documento “Un sistema de información en el marco de la política para el fortalecimiento del sistema de formación del capital humano”.

2.6 Gestión en Política migratoria laboral

La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo a través del Grupo de Gestión de la Política de Migración Laboral ha desarrollado varias estrategias encaminadas a implementar mecanismos de política pública en materia de migración laboral, bajo la concepción de: La responsabilidad del Estado para garantizar el respeto a los derechos de sus ciudadanos a lo largo de todo el proceso migratorio; la promoción del trabajo decente en los escenarios de movilidad de los trabajadores; el aprovechamiento de los efectos positivos y oportunidades que brinda la migración laboral, como ejes principales que contribuyen a evitar la migración irregular y los delitos transnacionales, tales como la trata de personas en modalidad de trabajo forzoso.

En la búsqueda de establecer lineamientos de política migratoria laboral y de promover acciones enfocadas hacia la garantía de igualdad de oportunidades para los trabajadores migrantes, se efectuó ha hecho presencia y generado actividad a través de:

- Participación y reactivación de la Comisión Nacional Intersectorial de Migraciones, la cual estuvo inoperante durante más de 3 años, siendo este el espacio idóneo para la construcción de política integral migratoria cuyas discusiones iniciales se han centrado en la crisis de la inmigración de venezolanos al país.
- Participación en la Comisión Intersectorial de Retorno, donde se han establecido lineamientos de política migratoria relacionada con rutas para la inserción en el mercado laboral a población retornada, así como emprendimientos para la generación de ingresos, con una articulación permanente con las entidades competentes con actividades dirigidas a la población retornada en el país.
- Revisión y participación en el Proyecto de Ley 148 de 2017 “Por medio del cual se establecen lineamientos para la política integral migratoria en Colombia y se dictan otras disposiciones”
- Elaboración de una guía orientadora para la inscripción de extranjeros en el Servicio Público de Empleo.

Migración de venezolanos al país: Por otra parte, y frente al fenómeno reciente de migración de venezolanos al país, la Institucionalidad colombiana ha tenido una orientación común que busca, de principio, facilitar el acceso al mercado laboral para la población migrante en igualdad de condiciones a la población receptora; en este sentido, para esta cartera y en especial para la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo es importante atender esta problemática, por lo cual se han tomado medidas, como:

- Sensibilización e identificación de necesidades con actores relacionados con la dinámica migratoria laboral, específicamente sobre la población nacional venezolana en el departamento de Norte de Santander.

- Expedición de Circular 056 de 2017 “Atención a población venezolana en el marco de los servicios de gestión y colocación que desarrollen los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo”:
- Documento técnico “la Inmigración de Venezolanos a Colombia” y se construyó una estrategia para facilitar el acceso al empleo dirigida a población extranjera con énfasis en los procedentes de Venezuela.
- Folletos informativos sobre extranjeros en Colombia, que contiene aspectos a tener en cuenta para emplearse dirigido a los inmigrantes y, por otra parte, para los empleadores, aspectos a tener en cuenta para contratar población extranjera.

Asimismo, y considerando la dinámica actual de la población en situación de retorno laboral, se hace necesario avanzar en los procesos de orientación y acompañamiento laboral de largo plazo, buscando una efectiva colocación de dicha población en el país. En este sentido, se cuenta con:

- Construcción de la Ruta Nacional de Orientación Laboral para retornados en el marco del Servicio Público de Empleo. Para ello, se implementaron 2 Rutas de Orientación Laboral en región, correspondientes a Pereira y Quindío.
- Elaboración de 6 Informes de Caracterización de la población retornada a partir de Registro Único de Retornados – RUR, con la PILA, con sus respectivos análisis descriptivos.
- Prorroga y adición al Convenio Tripartito con el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Organización Internacional para las Migraciones – OIM, para el seguimiento de los retornados que han optado por el retorno laboral en el marco de la ley 1565 de 2012.
- Producto de lo mencionado anteriormente, se efectuó el diseño, difusión y publicación de la “Cartilla de Información y Ruta de Orientación Laboral”, para la población colombiana en situación de retorno, en el marco de la oferta institucional del Sector Trabajo, con énfasis en el Servicio Público de Empleo.

Para finalizar, se ha trabajado en acciones y mecanismos de prevención frente a la trata de personas y el tráfico de migrantes, junto con las demás autoridades competentes, en este sentido se cuenta con:

- Diseño y estructuración de una campaña de sensibilización, orientación y prevención a población migrante y potenciales migrantes para erradicar la trata de personas con fines de explotación laboral que contiene la descripción de las estrategias y medios de comunicación que se van a utilizar para la ejecución de la campaña.
- Diseño de la Red de inspectores laborales especializados en el delito de la Trata de Personas, los que están presentes en las diferentes Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, que busca fortalecer la participación de la entidad en los comités departamentales y municipales anti-trata de personas.

Lineamientos para ingresar a la OCDE. Gestión de Política de Migración Laboral a nivel internacional. Para coordinar la implementación y efectuar seguimiento a las recomendaciones internacionales en materia de movilidad laboral, se cuenta con avances en:

- 1ª recomendación: Desarrollar la capacidad de utilizar la infraestructura estadística sobre Migración Laboral para un mejor seguimiento de los flujos migratorios. Se cuenta con el Sistema Estadístico de Migraciones Laborales Internacionales (**SEMILI**), el cual fue base para realizar 3 Boletines de Análisis y Seguimiento de estadísticas migratorias

- Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (**RUTEC**): Herramienta en desarrollo que permitirá que el empleador pueda realizar el registro automático vía web de sus trabajadores migrantes, y el Ministerio del Trabajo disponga de información de primera mano sobre trabajadores extranjeros en Colombia, para cautelar su situación laboral y condiciones de trabajo, así como el cabal cumplimiento de las normas laborales en nuestro país.
- Asimismo, se adelantó prueba piloto con la colaboración de Huawei y se elaboró resolución mediante la cual se crea el RUTEC, la cual se encuentra en proceso para su expedición

Lo anterior, para fortalecer las herramientas estadísticas de análisis y recolección de datos que permitan cuantificar y caracterizar la movilidad laboral.

- 2ª Recomendación: Ampliar la cooperación entre Colombia y los países de destino para gestionar la migración ordenada y regulada a través de:
 - Acuerdos laborales bilaterales de migración,
 - Reconocimiento de títulos extranjeros,
 - Coordinación en materia de seguridad social, donde se cuenta con la creación y participación en el Grupo Técnico Laboral de Alianza del Pacífico.
- 3ª Recomendación: Orientar y desarrollar oportunidades en el país a los migrantes en retorno, proporcionándole información sobre las oportunidades que hay en Colombia y ofreciendo, según corresponda, oportunidades de capacitación. Se cuenta con avances en estudio de Población de Retorno de Alto desempeño de Cualificación (maestrías y doctorados), para definir una ruta de inserción laboral de la población en los sectores productivos, público y organismos internacionales.

Por otro lado, para promover la migración laboral ordenada y regulada con base en los principios fundamentales del trabajo, fortaleciendo las herramientas de control, inspección y vigilancia para los trabajadores migrantes y la intermediación laboral hacia Colombia y fuera de ella, se cuenta con:

- Cartillas Guía de Preguntas Frecuentes para los colombianos en el exterior (Estados Unidos, España, Chile y Perú), las cuales son una versión corta de las cartillas de Orientación laboral, y que buscan dar respuesta a las inquietudes de los trabajadores migrantes colombianos que quieran asesorarse en asuntos migratorios, laborales, contractuales, de seguridad social, convalidación de títulos, y en general todo el relacionado con sus deberes y derechos laborales en los países de destino.
- Cartilla de Preguntas frecuentes sobre derechos y deberes de trabajadores extranjeros en Colombia.
- Publicación y difusión de videos de las Cartillas de Orientación Laboral de Preguntas Frecuentes.

2.7 Políticas de movilidad laboral – práctica laboral: formación en entornos laborales

2.7.1 Estado joven. Surge como una iniciativa desarrollada por el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales y judicaturas en el sector público.

Este programa permite a los jóvenes entre 18 y 28 años que se encuentren en los niveles de formación: normalista superior, técnico profesional, tecnólogo y universitario, desarrollar su práctica laboral en el sector público, hasta cinco (5) meses y judicatura, cuya duración máxima es hasta doce (12) meses.

Los beneficiarios de este programa reciben un auxilio de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para tiempo completo y medio (1/2) SMMLV para medio tiempo, más afiliación Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, llegando a 45 municipios de 28 departamentos a través de 42 Cajas de Compensación Familiar habilitadas en el país. Se financia con recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC -, y ha contribuido a reducir la brecha de acceso al trabajo por experiencia laboral. Durante el periodo de análisis, el Ministerio del Trabajo avanzó en el desarrollo de tres convocatorias, las cuales fueron el resultado de fases tales como:

- Focalización y alistamiento: Etapa de preparación y definición de los lineamientos operativos para la puesta en marcha del programa por parte del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Convocatoria a entidades públicas: Fase captación y registro de las necesidades de plazas de práctica que requieren las entidades públicas por parte de las Cajas de Compensación Familiar.
- Convocatoria a estudiantes: Fase de postulación de los potenciales practicantes a la oferta de plazas de práctica a nivel nacional.
- Formalización de la práctica laboral: Etapa de vinculación formativa del estudiante a la entidad pública y adhesión de los jóvenes a la Caja de Compensación para dar inicio a la práctica.
- Desarrollo de la práctica: Fase formativa del joven en el ente público.

De esta forma, se realizó lanzamiento y seguimiento a la ejecución de la II convocatoria que benefició a 3.061 jóvenes, de los cuales 2.826 estudiantes fueron vinculados e iniciaron su práctica laboral en las entidades públicas en dos grupos: el primer grupo el 16 de agosto de 2017 y el segundo el 01 de septiembre de 2017, así:

Tabla 26. Vinculados 2ª Convocatoria Agosto-Septiembre 2017

Región	Entidades Públicas	Municipios	Practicantes Vinculados
Antioquia y Eje Cafetero	129	84	544
Caribe	153	46	579
Centro	239	45	1.163
Llanos	70	24	247
Pacífico	72	40	293
Total	663	239	2.826

Fuente: Reporte Seleccionados CCF – Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

Igualmente se efectuó lanzamiento y seguimiento a la ejecución de la III convocatoria que benefició a 1.773 jóvenes, de los cuales 1.610 fueron vinculados e iniciaron su práctica laboral en las entidades públicas en dos grupos: el primer grupo el 1 de febrero de 2018 y el segundo el 01 de marzo de 2018, así:

Tabla 27. Vinculados 3ª Convocatoria

Región	Entidades Públicas	Municipios	Practicantes Vinculados
Antioquia y Eje Cafetero	105	66	539
Caribe	53	21	147
Centro	167	35	685
Llanos	29	10	101
Pacífico	51	15	138
Total	405	147	1610

Fuente: Reporte Seleccionados CCF – Elaborado Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

Finalmente es importante mencionar el lanzamiento en el mes de abril de 2018 de la IV convocatoria, que pretende financiar 1.815 plazas de práctica a nivel nacional, con \$5.013.280.000 correspondientes a los recursos de eficiencia del FOSFEC o hasta que se agoten los recursos del programa.

2.7.2 Articulación del programa de Prácticas laborales en el sector público “Estado Joven” con – Manos a la Paz. Alianza para impactar con el Estado el sector rural. Dada la importancia de la recuperación y fortalecimiento del campo colombiano, el Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Alta Consejería para el Posconflicto con el amparo técnico del PNUD han aunado esfuerzos para articular los programas Estado Joven y Manos a la Paz.

Esta iniciativa de articulación nace con el fin de ampliar la cobertura del programa Estado Joven, permitiendo que jóvenes de diferentes territorios del país apoyen con sus capacidades profesionales a los municipios más afectados por el conflicto. Esperando que esta nueva experiencia aporte en la construcción de las bases para la transformación estructural del campo, y así aunar esfuerzos para crear condiciones de bienestar para la población rural y de esa manera, contribuir a la construcción de una paz estable y duradera.

El programa contempla la realización de prácticas laborales en la modalidad de práctica ordinaria, cuya duración máxima es hasta cinco (5) meses. Los jóvenes que resultan beneficiarios cuentan con un auxilio mensual durante el desarrollo de la práctica, equivalente a uno (1) o medio (0.5) SMMLV, dependiendo de la intensidad horaria de la práctica, además del aseguramiento a los subsistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, durante el desarrollo de la práctica y cubre los desplazamientos y capacitación en servicio público.

Esta iniciativa fue formalizada el 28 de noviembre del 2017 durante el Encuentro Nacional de la Cuarta Generación de Jóvenes Manos a la Paz, en el que más de 300 universitarios aportaron sus conocimientos en favor de los municipios más afectados por el conflicto.

Se beneficiaron a 277 jóvenes con un costo total de \$1.667.540.000 pesos, a través de prácticas laborales en entidades públicas en 16 departamentos y 74 municipios, para apoyar con su talento a los alcaldes municipales.

2.8 Equidad laboral

2.8.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV. De acuerdo a competencias enmarcadas en la Ley 1448 de 2011 y en el Decreto 4800 de 2011, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado, el cual tiene por objeto promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, fomentando así su auto sostenimiento.

El programa, que inició en el 2012 y se extenderá hasta el 2021, busca coordinar la puesta en marcha de tres políticas activas de mercado de trabajo dirigidas a: 1). Aumentar la demanda de la mano de obra de las víctimas en el sector público y privado. 2). Incrementar la calidad y pertinencia de la mano de obra de las

víctimas. 3). Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo facilitando la interrelación entre la oferta y la demanda de mano de obra de las víctimas.

Desde el año 2013, el Ministerio del Trabajo ha implementado programas de formación, orientación para el trabajo y acompañamiento al emprendimiento, con duración superior a 6 meses, dirigidos a las víctimas del conflicto armado que se encuentren en fase de reparación o transición, promoviendo su posterior vinculación con el sector privado y productivo a través de alianzas público-privadas. A continuación, se presenta la atención de cada uno de los programas que desarrolló el Grupo de Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, del Ministerio del Trabajo, durante el periodo 1 julio de 2017 a 31 de mayo de 2018:

2.8.1.1 Atención en programas de formación y orientación para el trabajo en zonas urbanas. En la vigencia 2017 – 2018, para estos dos programas se ejecutó un total de \$26.162 millones, del proyecto de inversión Implementación de Estrategias de Formación para el Trabajo y Empleabilidad a Víctimas del Conflicto Armado, Nacional, distribuidos de la siguiente forma: En la vigencia 2017 un total de \$12.250 millones de pesos y en 2018 un total de \$13.912 millones de pesos.

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

El programa otorga a los beneficiarios el subsidio del 100% de la matrícula del programa técnico de su preferencia y un módulo inicial, más un apoyo económico de sostenimiento trimestral durante el proceso de formación. La duración máxima de los programas de formación es de 2 años y se desarrolla a través de 42 Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, certificadas en calidad.

Durante la vigencia 2017, continúan en formación del respectivo programa técnico para tercer semestre 1724 jóvenes y de estos jóvenes se graduaron 943 estudiantes (en los meses de Julio y Agosto, ver tabla 28) y continuaron para cuarto semestre 574 estudiantes. Para la vigencia 2018, se tiene abierta la convocatoria a banco de oferentes par desarrollo de la fase III del programa, los departamentos priorizados son: Nariño, Cauca, Putumayo, Chocó, Tolima, Bolívar, Risaralda, Cesar, Caldas, La Guajira, Cundinamarca y Arauca.

Tabla 28. Distribución del Número de Jóvenes Matriculados Tercer Semestre TransFórmate2 y Graduados a 31-Dic-2017

Departamento	Municipio	Matriculados	Graduados a Dic/2017
Antioquia	Apartado	166	115
Antioquia	Medellín	92	59
Antioquia	Rionegro	4	
Atlántico	Barranquilla	201	67
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	3	
Córdoba	Montería	184	
Huila	Neiva	91	27
Magdalena	Santa Marta	77	72
Meta	Villavicencio	76	66
Norte de Santander	Cúcuta	233	233

Departamento	Municipio	Matriculados	Graduados a Dic/2017
Santander	Barrancabermeja	46	16
Santander	Bucaramanga	138	41
Sucre	Sincelejo	177	93
Valle del Cauca	Buenaventura	50	26
Valle del Cauca	Cali	161	107
Valle del Cauca	Guadalajara De Buga	9	8
Valle del Cauca	Palmira	2	2
Valle del Cauca	Tuluá	14	11
Total		1724	943

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

Tabla 29. Distribución del Número de Jóvenes Matriculados Cuarto Semestre TransFórmate2 y Graduados a 30-Abril-2018

Departamento	Municipio	Matriculados	Graduados abril/2018
Antioquia	Medellín	30	26
Atlántico	Barranquilla	118	116
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	3	3
Córdoba	Montería	157	121
Huila	Neiva	42	23
Santander	Bucaramanga	93	93
Sucre	Sincelejo	75	60
Valle del Cauca	Buenaventura	21	20
Valle del Cauca	Cali	35	31
Total		574	493

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

Para la vigencia 2018 – 2020, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género en conjunto con la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, lanzaron la tercera convocatoria del programa el cual tiene como objetivo beneficiar a cerca de 1.500 jóvenes entre 16 y 28 años en etapa de reparación en los departamentos de Nariño, Cauca, Putumayo, Chocó, Tolima, Bolívar, Risaralda, Cesar, Caldas, La Guajira, Cundinamarca, Arauca. Durante los meses de Abril, Mayo y Junio los equipos técnicos de ambos grupos se encuentran realizando procesos de evaluación de la constitución del Banco de Oferentes. Y posteriormente se llevará a cabo la convocatoria para los estudiantes.

2.8.1.1.2 Educándonos para la Paz. Programa de formación en competencias laborales liderado por el Ministerio del Trabajo⁵, el cual durante las vigencias 2016 – 2017 con el apoyo del Programa de Transformación Productiva - PTP liderado por Bancoldex, se definieron los sectores priorizados para formar a los participantes en competencias específicas como: (i) BPO (Contact Center - Call Center), (ii) Calzado, (iii) Hotelería y Turismo, (iv) Software y (v) Soldadura contó con la participación de 3.074 (Tabla30) víctimas del conflicto armado mayores de 18 años quienes recibieron la certificación como técnicos laborales, se nivelaron en competencias de lecto-escritura, racionamiento cuantitativo y sistemas de información, recibieron una formación complementaria a través de diplomados en asociatividad, competencias transversales, talleres en habilidades blandas y derechos fundamentales para el trabajo.

⁵ En la actualidad, el programa es ejecutado en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI, mediante la carta Acuerdo 437 de 2016.

Tabla 30. Oferta Programa Educándonos para la Paz -2017

Ciudad	Programa	Población Objetivo	Población Víctima Participante en Formación Técnica Laboral 2017
Armenia	Software	70	70
Barrancabermeja	Soldadura	120	120
Bogotá D.C.	Software, BPO	383	386
Bucaramanga	Software	120	125
Bucaramanga	Soldadura	120	121
Cali	Calzado	150	150
Cali	BPO Certificación en Inglés	150	160
Cali	BPO Certificación en Portugués	200	200
Cali	Software	120	121
Cúcuta	Software	50	50
Manizales	Software	50	52
Medellín	Software	150	150
Medellín	BPO, Call y Contact Center	250	250
Pereira	BPO, Call y Contact Center	200	203
Pereira	Soldadura	50	52
Villavicencio	Soldadura	50	51
Barranquilla	BPO, Call y Contact Center	200	209
Barranquilla	Software	50	50
Barranquilla	Hotelería y Turismo	64	65
Santa Marta	Software	50	50
Santa Marta	Hotelería y Turismo	64	65
Cartagena	Software	50	50
Cartagena	Hotelería y Turismo	64	64
Montería	BPO, Call y Contact Center	150	160
Popayán	Software	50	50
Pasto	Software	50	50
Total		3025	3074

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

Es importante resaltar:

- Se logró la validación de los grados noveno, décimo y once por parte de 332 estudiantes, que no contaban con 9° grado de escolaridad, o que deseaban culminar sus estudios de educación media.
- Los estudiantes recibieron Acompañamiento Psicosocial individual y colectivo desde el primer día de su jornada académica, con el fin de trabajar con ellos su parte académica, personal y social.
- El programa Educándonos para la Paz, contó con la participación de 2.091 mujeres y 983 hombres, que representan el 68% y el 32% del total de estudiantes, respectivamente.
- El 16% de los estudiantes son población afrodescendiente (491 personas); el 2,5% hace parte de comunidades indígenas (77 personas); el 1,0% son personas en situación de discapacidad (30 personas) y el 0,5% (14) personas se identifican como LGTBI.
- Del total de participantes, 518 se vincularon a proyectos de emprendimiento y cuentan con 165 proyectos apalancados por parte de empresas, universidades, ONG's, centros de formación y entidades públicas como el Fondo Emprender (SENA), entre otros.
- El programa Educándonos para la Paz, no presentó situaciones de deserción estudiantil (0%), debido a las siguientes razones: 1. Se realizó la inscripción de población víctima, considerando un 10% por encima de la meta (3.025 víctimas), debido a la deserción que suele presentarse en este tipo de

programas, 2. El grupo de bienestar estudiantil, trabajó fuertemente en el tema del ausentismo con los estudiantes, realizando monitoreos diarios de las listas de asistencia, visitas domiciliarias para conocer los motivos por los cuales su asistencia a la jornada académica se estaba viendo afectada, llamados de atención y firmas actas de compromiso. Cabe anotar que en el proceso de seguimiento, se identificó que las siguientes, fueron las principales causas de deserción: Cuidado de sus hijos, problemas económicos, problemas personales, accidentes y enfermedades.

Durante la vigencia 2018, se realizó la adición de recursos a la carta acuerdo y como producto de ello se formarán a 1.420 personas víctimas del conflicto armado, mayores de 18 años, la distribución en cupos, oferta educativa y región se enuncian en el siguiente cuadro. La formación inició a partir de la primera semana de junio de 2018.

Tabla 31. Oferta Programa Educándonos para la Paz -2018

Departamento	Ciudad	Programas	Población Participante*
Antioquia	Medellín	Hotelería y turismo, Auxiliar de cocina, Áreas TI (diseño gráfico digital y desarrollo de aplicaciones móviles)	200
Cauca	Popayán	Hotelería y turismo, Auxiliar administrativo	50
Valle del Cauca	Cali	Áreas de la salud	300
Valle del Cauca	Florida	Áreas de la salud	60
Valle del Cauca	Buenaventura	Auxiliar administrativo y contable, Áreas de la salud	80
Valle del Cauca	Pradera	Auxiliar administrativo y contable, Áreas de la salud	80
Nariño	Tumaco	Técnico laboral en auxiliar y Técnico laboral en mercadeo y ventas	60
Nariño	Pasto	Auxiliar de cocina, Auxiliar administrativo y contable	80
Meta	Villavicencio	Hotelería y Turismo, Contabilidad y Finanzas	50
Putumayo	Puerto Asís	Auxiliar administrativo y contable, Técnico laboral por competencias en servicios de belleza.	50
Putumayo	Mocoa	Auxiliar Administrativo	60
Santander	Bucaramanga	Auxiliar administrativo y contable	80
Cundinamarca	Soacha	Técnico laboral en auxiliar contable y financiero (o denominaciones similares,	50
Cundinamarca	Soacha	Técnico laboral en auxiliar administrativo (o denominaciones similares)	50
Córdoba	Montería, Alta	Tierra Atención al cliente (Técnico auxiliar de seguros y agentes de contact center)	130
Caquetá	Florencia	Auxiliar administrativo	40
Total			1.420

* Población Víctima Participante en Formación Técnica Laboral 2018

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

Para la definición de los programas y las necesidades vocacionales, se consideraron entre otros criterios, los estudios realizados por la Red Ormet con el “Análisis de la Dinámica Laboral y Productiva con Enfoque Social y Solidario – ADPLESS”. En estos estudios se identificaron oportunidades de generación de ingresos, empleo y emprendimiento con base en los productos o servicios que el municipio tiene como ventajas para producir u ofrecer, con amplia vinculación de mano de obra, posibilidad de transformación y potenciales mercados nacionales o internacionales (Productos con Potencial Competitivo - PPC). Así mismo, se obtuvo información de las empresas y organizaciones solidarias estratégicas presentes en la cadena de valor de los PPC; se realizó una exploración de las competencias requeridas en la mano de obra vinculadas a las empresas; se identificaron necesidades del sector social y solidario en términos de: capacitación para el fortalecimiento asociativo en términos administrativos, jurídicos, tributarios y contables, proyecto solidario, entre otros; y en todo lo relacionado con los lineamientos para los planes de intervención en términos asociativos y empresariales.

2.8.1.1.3 Orientación vocacional. A finales del 2017, se dio inicio a la formación vocacional de 600 jóvenes víctimas, del conflicto armado que cuentan con encargo fiduciario constituido por la UARIV y que se encuentren en zonas afectadas por el conflicto armado al finalizar la vigencia 2017 se logró orientar un total de 614 jóvenes, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 32. Oferta Programa Orientados Hacia la Paz 2017

Departamento	Municipio	Jóvenes Orientados 2017
Cauca	Popayán	101
Nariño	Pasto	215
Nariño	Tumaco	159
Valle del Cauca	Buenaventura	52
Valle del Cauca	Cali	87
Total		614

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

Dentro de la ejecución se resaltan las siguientes actividades:

- Fortalecimiento y capacitación en temas relacionados con proyectos de vida, competencias, habilidades para el trabajo, de igual manera cada participante desarrolló conocimientos para mejorar sus postulaciones a vacantes de empleo, a través de capacitaciones acerca de estructuración de Hoja de vida, presentación personal y actitud durante un proceso de selección, aspectos que generan valor agregado con relación a otras personas que hacen parte de una convocatoria de trabajo.
- Durante el proceso formativo, se otorgaron herramientas que aportan para el ingreso a la universidad, y se les presentaron las ofertas académicas que ofrece el municipio y el proceso que se debe ir construyendo para generar una cultura de emprendimiento.
- Mediante las actividades pedagógicas realizadas durante las sesiones de trabajo, fue posible que los y las estudiantes abordaran algunas lecciones aprendidas tales como: la reflexión crítica y analítica de su condición social, en el sentido de que su motivación puede verse influenciada por factores intrínsecos y extrínsecos a su ser, esta visión les permitirá re-pensar su modo de vida y sobre el cual pueden comenzar a construir su proyecto de vida.
- Se abordaron temas relacionados con aspectos personales desde las cuales se logran identificar fortalezas y debilidades, así mismo se hacen lecciones para ir estructurando el mapa de los sueños, este con la intención de tener claridad con relación a interrogantes como: ¿Qué hacer? ¿Qué estudiar? ¿En qué enfocarse? Para el logro de estos propósitos, se hizo especial énfasis, en la claridad que debe existir con relación al corto, mediano y largo como también las acciones que deben llevarse a cabo para la consecución de dichos objetivo o sueños.

Por otra parte, durante la vigencia 2018⁶, se adelanta el proceso de formación de 600 nuevos jóvenes víctimas del conflicto armado con encargo fiduciario, en municipios y/o ciudades de los cuales 2 municipios han sido priorizados por el Gobierno Nacional para el desarrollo de los PDET y 6 municipios hacen parte de las zonas más afectadas por el conflicto –ZOMAC.

⁶ En la actualidad, el programa Orientados Hacia la Paz, es ejecutado en cooperación con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS, mediante el convenio N° 360 de 2018.

Tabla 33. Oferta Programa Orientados Hacia la Paz 2018

Departamento	Municipio	Jóvenes a orientar 2018	En Curso
Arauca	Arauca	15	15
Chocó	Quibdó	140	74
Guajira	Riohacha	100	68
Nariño	Tumaco	125	85
Tolima	Ibagué	100	47
Valle del Cauca	Buenaventura	100	65
Valle del Cauca	Palmira	20	0
Total		600	354*

*Jóvenes en curso a 1 de junio de 2018

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

2.8.1.2 Atención en programas de acompañamiento al emprendimiento en zonas rurales. En las vigencias 2017 y 2018 se ejecutó un total de \$23.121 millones de pesos, con recursos del proyecto de inversión “Apoyo a las iniciativas de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado, nacional” distribuidos de la siguiente manera: en 2017 se ejecutó un total de \$10.228 millones de pesos y en 2018 están en ejecución \$12.893 millones de pesos.

2.8.1.2.1 Somos Rurales. En la vigencia 2017 se dio continuidad al Convenio 332 el cual contaba con vigencias futuras y se firmó en la vigencia 2016 con lo cual se dio inicio a la tercera fase del programa de Desarrollo Económico Incluyente Rural (DEI – Rural) para familias víctimas del conflicto armado. Esta tercera fase (2016-2017) consiste en fortalecer los negocios inclusivos de las familias vinculadas en las Fase 1 (2014) y Fase 2 (2015), y atender 1.050 familias víctimas nuevas, para así tener un total de 2.830 familias participantes de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento para Familias Rurales Víctimas del Conflicto Armado. El principal objetivo de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento para Familias Rurales Víctimas del Conflicto Armado “Somos Rurales” es potenciar las capacidades productivas, el acceso a activos y la reconstrucción del capital social de las familias rurales víctimas del conflicto armado, para que logren un tránsito hacia una adecuada inclusión productiva.

En la vigencia 2017, se inició la primera fase con 544 familias nuevas, y se plantearon las actividades necesarias en los procesos de consolidación de las 1,280 familias de tercera fase (2014) y 500 de segunda fase (2015), (ver Tabla 34) se desarrollará una fase de consolidación de las familias de fase II y III, el proceso de cierre con las familias de fase I, así como el desarrollo del piloto de inclusión productiva de víctimas con discapacidad en Granada, el cual incluyó 89 víctimas con discapacidad en procesos productivos rurales.

El 26 de enero de 2018 se firmó con el Programa de las Nacionales Unidas para el Desarrollo – PNUD el Convenio 330 de 2018, que tiene como objetivo dar continuidad a la implementación del programa de Desarrollo Económico Incluyente Rural (DEI – Rural) para familias víctimas del conflicto armado, en una cuarta fase, la cual consiste en fortalecer los negocios inclusivos de 300 familias que iniciaron su fase I en el 2015 (y que inician ahora su fase III), 507 familias que iniciaron su fase I en el 2016 (y que inician ahora su fase III), 544 familias que iniciaron su fase I en el 2017 (y que inician ahora su fase II) y 500 familias que están iniciando su participación en el programa en fase I en el presente año. Igualmente durante la vigencia 2018 se realizará la revisión de las capacidades productivas de 50 familias que ya terminaron su participación en Somos Rurales. El programa atenderá en 2018 a 1901 familias participantes de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento para Familias Rurales Víctimas del Conflicto Armado.

Tabla 34. Distribución Territorial de Familias Impactadas por el Proyecto Somos Rurales Entre Junio 2017 y Junio 2018

Departamento	Municipio	Familias 2014 (terminaron intervención en dic 2017 ⁷)	Familias 2015 (terminaron intervención en dic 2017)	Familias 2016 (terminarán intervención 2018)	Familias 2017 (terminarán intervención 2019)	Familias 2018 (terminarán intervención 2020)
Magdalena	Ciénaga	60		30		
Magdalena	Santa Marta		50	70		
Magdalena	Fundación	190				
Cesar	Valledupar	60				
Cesar	Pailitas	53				
Cesar	Curumaní	107				
Cesar	Chiriguana	40				
Cesar	La Paz			130	55	
Antioquia	Dabeiba				69	
Antioquia	Turbo	195	100			
Antioquia	Apartado	50				
Antioquia	Granada (VcD ⁸)				120	
Antioquia	Marinilla (VcD)					70
Santander	Lebrija (VcD)					100
Santander	Puerto Wilches (VcD)					100
Sucre	Corozal			32		
Sucre	Sincelejo			45		
Sucre	Ovejas			100		
Arauca	Arauca	10				
Arauca	Arauquita	40	50			
Arauca	Puerto Rondón	50				
Arauca	Tame			80		
Arauca	Tame			20		
Arauca	Tame					52
Tolima	Armero Guayabal (MAP ⁹)					22
Cauca	Almaguer					
Cauca	Sucre					
Cauca	La Vega					
Cauca	La Sierra					
Cauca	Bolívar		150			
Cauca	Cajibío					
Cauca	Patía					
Cauca	Buenos Aires				90	
Cauca	Caldono				110	
Valle	Florida				100	
Nariño	Mallama	90				
Nariño	Linares	102				
Nariño	Samaniego	49				
Nariño	Santa Cruz de Guachavés	59				
Nariño	Tablón de Gómez					100
Nariño	Carmen de Bolívar	90				
	Total	1280	450	507	544	500
	Total General			3.281		

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

⁷ Excepto las familias del departamento de Nariño (300 de Linares, Mallama, Samaniego y Santa Cruz de Guachavez, las cuales tuvieron una interrupción en su acompañamiento del programa por motivos de seguridad en la zona y solo hasta este año 2018 terminarán su ruta de intervención (terminan su fase III).

⁸ Víctimas con Discapacidad

⁹ Víctimas de Minas Anti Persona

2.8.1.2.2 Proyectos productivos para víctimas retornadas y reubicadas. Durante 2017, se llevó a cabo la ejecución del Programa “Emprendiendo Retornos” con la Corporación Nuevo Arco Iris – CNAI, para el desarrollo y fortalecimiento al emprendimiento de 63 unidades productivas familiares en proceso de retornos o reubicaciones en las regiones sur, llanos orientales, centro oriente y Distrito Capital. Estas unidades productivas familiares fueron priorizadas a partir de la base de datos entregada por la Oficina de Retornos y Reubicaciones de la UARIV.

El apoyo para las unidades productivas, se centró en los siguientes componentes:

- Desarrollo de instrumentos de caracterización y análisis del estado de las unidades productivas y sus entornos productivos y comercializadores.
- Implementación de planes de fortalecimiento a unidades productivas incluyendo mejoramiento productivo, formación para el emprendimiento, alianzas de comercialización, acceso a activos productivos y acompañamiento socio-empresarial y psicosocial.
- Implementación de estrategias de sostenibilidad de las unidades productivas.
- Desarrollo de estrategias de implementación del enfoque diferencial y de género desde una perspectiva transformadora.

Tabla 35. Oferta Programa Emprendiendo Retornos 2017

Departamento	Municipio	N° Unidades Productivas	Departamento	Municipio	N° Unidades Productivas
Cundinamarca	Bogotá	24	Putumayo	Colón	5
Caquetá	Florencia	2	Santander	Rionegro	14
Guainía	Inírida	9	Tolima	Ibagué	2
Nariño	Pasto	1	Vichada	Puerto Carreño	6
Total					63

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

2.8.1.2.3 Programa “Trabajando Juntos por la Paz. Este programa inicia en la vigencia 2018 apoyando 380 iniciativas de emprendimiento en zonas rurales y urbanas, asegurando las ideas de negocio de familias y personas víctimas del conflicto armado, a través del desarrollo de actividades guiadas a generar una eficiente planificación técnica y presupuestal de los proyectos productivos, así como su implementación y acompañamiento, de forma tal que se tornen en emprendimientos sostenibles, con la capacidad de mejorar la calidad de vida de las víctimas del conflicto armado que participan del programa. Se estableció una meta para la presente vigencia de 380 beneficiarios, la cual tiene un aumento en el número de participantes, debido a la contrapartida realizada por la OEI (306) teniendo así un total de 686 beneficiarios de los cuales 197 recibirán activos para su emprendimiento y los restantes (489) recibirán formación para el emprendimiento que incluye la formulación del plan de negocio.

La focalización del programa, se inició priorizando las iniciativas generadas por los estudiantes del programa “Educándonos para la paz”(programa desarrollado por el Ministerio del Trabajo desde la vigencia 2016 hasta la fecha), así como, dar cumplimiento a compromisos adquiridos con poblaciones de especial protección constitucional y territorios de alto nivel de impacto del conflicto armado, víctimas del conflicto armado remitidos por la UARIV y población víctima vinculada a las órdenes judiciales de fallos de restitución de tierras que vinculan al Ministerio del Trabajo. Se debe tener en cuenta que la priorización y selección de las UP es indicativa ya que depende del resultado de la localización de las mismas y la

disposición de los posibles beneficiarios a participar en el programa. En ese sentido, el Comité Técnico del Convenio tiene la facultad de cambiar o modificar la localización y número de participantes por región; A continuación, se presenta los lugares y el número de participantes con los que cuenta el convenio:

Tabla 36. Oferta Programa Trabajando Juntos por la Paz -2018

Departamento	Municipio	N° Unidades Productivas Caracterizadas
Antioquia	Montebello	14
Antioquia	San Carlos	14
Antioquia	Medellín	22
Cundinamarca	Bogotá	9
Córdoba	Montería	4
Córdoba	Tierra Alta	0
Córdoba	Valencia	17
Norte de Santander	Cúcuta	10
Valle del Cauca	Trujillo	1
Valle del Cauca	Bugalagrande	5
Valle del Cauca	Río Frío	2
Valle del Cauca	Cali	22
Quindío	Armenia	7
Risaralda	Pereira	8
Caldas	Manizales	3
Meta	Villavicencio	3
Santander	Bucaramanga	9
Nariño	Pasto	37
Nariño	Tangua	30
Nariño	Policarpa	17
Putumayo	Valle del Guamuez	102
Putumayo	San Miguel	6
Total		342

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

2.8.1.2.4 Cofinanciación. De manera adicional, es importante mencionar que para la vigencia 2017 el Ministerio del Trabajo en aras de desarrollar articulación interinstitucional para implementar programas de reparación y fortalecer las capacidades territoriales, definió apoyar dos iniciativas presentadas ante la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas por parte de los entes territoriales del departamento de Chocó y Magdalena, a través de la cofinanciación de los mismos. Estos proyectos están dirigidos a mejorar el autoabastecimiento y la generación de ingresos de familias víctimas del conflicto armado en zonas rurales de los mencionados departamentos.

Particularmente, en los municipios de Fundación y El Retén en Magdalena, se incluyeron 300 unidades productivas de huertas rurales (150 en cada uno de los municipios) en las líneas productivas de tomate, ají, pepino, maíz, maracuyá, cilantro, cebolla, ahuyama, papaya, guandú, pollo de engorde. Dentro del proyecto se adelantaron procesos de formación para el emprendimiento desde metodologías aprender-haciendo y formación en manejo ambiental y en buenas prácticas agrícolas; la entrega de kits productivos para el establecimiento de las huertas rurales, el desarrollo de la estrategia de recuperación emocional de la UARIV con las familias participantes, el diseño de estrategias de comercialización, y la asistencia técnica de un equipo liderado por las UMATAS (Unidades Municipales de Asistencia Técnica Agropecuaria).

Por su parte, en los municipios de Bajo y Medio Baudó, se establecieron 312 unidades productivas relacionadas con: avicultura, porcicultura, producción de arroz y alimento para animales.

Tabla 37. Participación Familias Programas Cofinanciación (Emprendimiento Rural)

Departamento	Municipio	Meta atención participantes familias
	Medio Baudó	312
Chocó	Bajo Baudó	
Magdalena	Fundación	150
Magdalena	El Retén	150

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

2.8.1.3 Atención en programa de acompañamiento al emprendimiento en zona urbana y rural en el componente de reparación colectiva. En la estrategia de apoyo al emprendimiento para zonas urbanas y rurales, se cuenta con una línea dirigida a aquellos sujetos de reparación colectiva priorizados por la Unidad para las Víctimas y el Ministerio del Trabajo, que dentro de su plan han establecido temas relacionados con empleabilidad. En las vigencias 2017 y 2018 se ejecutó, a través del proyecto de inversión “Desarrollo de la ruta de empleo y autoempleo a sujetos de reparación colectiva a nivel nacional” un total de \$12.812 millones de pesos, distribuidos de la siguiente manera: en 2017 se ejecutaron \$5.106 millones de pesos y en la vigencia 2018 están en ejecución \$7.705 millones de pesos.

2.8.1.3.1 Programa Sumando Paz. El objetivo es restituir las capacidades laborales y productivas de los sujetos de reparación colectiva, para lo cual se desarrollan actividades como la caracterización socio laboral de los sujetos; la formulación de planes de negocio en emprendimiento o fortalecimiento y su respectiva implementación; la generación de capacidades técnicas, administrativas y financieras; el apoyo en estrategias de comercialización y el acceso a activos productivos.

Cabe destacar que, en el marco de la reparación colectiva, el Ministerio del Trabajo también viene acompañando el proceso de reparación del movimiento sindical, para lo cual ha venido efectuando actividades para visibilizar este proceso y efectuar los acuerdos necesarios. Es un ejercicio que está acompañado por entidades como el Ministerio del Interior, UARIV, Presidencia de la República, entre otros. En el momento, ya se firmó el Decreto 624 de 2016 que crea la Mesa para trabajar en la reparación colectiva del movimiento sindical.

En la actualidad y en articulación con la UARIV, el Ministerio del Trabajo continúa con el acompañamiento a veintitrés (23) sujetos de reparación colectiva priorizados desde 2015 (ver tabla 38), realizando actividades relacionadas con el seguimiento a la ejecución de los proyectos y/o con el proceso de cierre de medida.

Tabla 38. Sujetos por Familia Participantes en el Componente de Emprendimiento Colectivo 2015-2017

Departamento	Municipio	Caso/SRC	Familias participantes (aproximadamente)	Línea Productiva/Plan de Negocios
Cauca	El Tambo	San Joaquín	218 familias	Silo comunitario para mejoramiento de secado de café.
Valle del Cauca	Buga	La Habana	70 familias	Fortalecimiento de mercados campesinos
Valle del Cauca	Palmira	Arenillo	30 familias	Planta Deshidratadora de plantas medicinales, aromáticas frutales
Valle del Cauca	Trujillo	Corregimiento la Sonora, el	170 familias	Procesamiento y transformación de café

Departamento	Municipio	Caso/SRC	Familias participantes (aproximadamente)	Línea Productiva/Plan de Negocios
		Tambor, veredas Betulia y Maracaibo		
Nariño	Leiva	El Palmar	63 familias	Mejoramiento, Procesamiento y Comercialización Del Café Molido".
Putumayo	Valle del Guamuez	El tigre	51 personas	Granja Porcicultura y elaboración de auto-mezclas
Putumayo	Valle del Guamuez	El Placer	113 personas	Planta transformadora de leche en queso prensado, queso campesino y queso doble crema
Caldas	Samaná	Cabecera municipal Samaná	82 familias	Granja porcícola Cría y levante de cerdos para venta en pie
Bogotá D.C	Bogotá	ANUC	1.250 familias,	Unidad Básica de Comercialización de productos de la economía campesina ANUC
Cundinamarca	Yacopí	Altos de Caña	63 familias	Fortalecimiento de cultivos de cacao.
Meta	El Dorado	El Dorado	58 familias	Fortalecimiento del Mercado campesino
Chocó	Carmen de Atrato	Vereda Guaduas	15 familia	Hato de ganado de cría con ganado doble propósito
Chocó	San José del Palmar	Cabecera Municipal	34 familias	Piscicultura
Antioquia	El Bagre	Puerto López	50 personas	Piscicultura
Antioquia	Dabeiba	Comunidad de la balsita	43 familias	Fortalecimiento de cultivos. (Café, Frijol, plátano y caña de azúcar)
Antioquia	Urrao	La Encarnación, La Clara y el Maravillo	56 familias	Fortalecimiento y ampliación de cultivos
Antioquia	Turbo	Corregimiento de Pueblo Bello	50 familias	No se realizó la implementación, ya que el sujeto NO definió línea productiva y no se poseía predio
Sucre	Colosó	Chinulito	42 familias	Cultivo y acopio de ñame centro de acopio de productos agrícolas
Sucre	San Onofre	La libertad	25 directa 70 indirectas	Fortalecimiento de la pesca artesanal
Sucre y Bolívar	El Carmen de Bolívar y Morroa	Narrar para vivir	130 mujeres	Confecciones en ropa infantil, línea blanca y uniformes.
Bolívar	San Jacinto	Las Palmas	84 familias	Cultivo de Aji
Bolívar	Carmen de Bolívar	El Salado	36 familias	Producción y comercialización de Huevos
Norte de Santander	El Zulia	AMUCI	60 familias	Proyecto agroindustrial de carne de cerdo

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

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo, en la presente vigencia, se encuentra implementando acciones de medida con veinticuatro (24) sujetos de reparación colectiva que están siendo intervenidos durante el periodo 2017 – 2018 (ver tabla 39), para un total de cuarenta y ocho (48) sujetos intervenidos durante las vigencias 2015- 2018

Tabla 39. Sujetos por Familias y/o Personas Participantes en el Componente de Emprendimiento Colectivo 2017- 2018

Departamento	Municipio	Caso/SRC	Familias y/o Personas Participantes (Aproximadamente)	Línea Productiva/Plan de Negocios (Sujeta a Modificación)
Antioquia	Cocomá	Cabecera municipal de Cocomá	100 personas	Fortalecimiento de confecciones
Antioquia	Nariño	SRC de Puerto venus y sus Veredas	40 personas	Proyecto de Cultivo de aguacate 20 hectáreas
Antioquia	Argelia	Cabecera municipal de Argelia	80 personas	Fortalecimiento de confecciones
Antioquia	San Carlos	Cabecera municipal de San Carlos	40 personas	Fortalecimiento de confecciones
Casanare	Chámeza	SRC de Chámela	8 familias	Fortalecimiento organizativo y productivo de la Asociación de Productores de sal
Casanare	Recetor	SRC de Recetor.	40 personas	Programa de recuperación del mercado campesino con participación de las veredas
Cesar	Pailitas	SRC de Pailitas	350 personas	Construcción adecuación y dotación de 5

Departamento	Municipio	Caso/SRC	Familias y/o Personas Participantes (Aproximadamente)	Línea Productiva/Plan de Negocios (Sujeta a Modificación)
				tiendas comunitarias para los nodos de la zona alta de Pailitas
Cesar	Concejo comunitario de Guacoche	Concejo comunitario de Guacoche	540 personas	Establecimiento de granja comunitaria auto sostenible
Bolívar	Villa Nueva /Zipacoa	Zipacoa	200 personas	Cultivos a largo y mediano plazo de Yuca, Ñame, Aji, Limón y Habichuela
Cundinamarca	La Palma	Hinche Alto y Bajo	300 personas	Cultivo de Café, Caña Panelera y montar una panadería
Magdalena	Cerro Azul		50 personas	Cultivo café, cacao y miel de abejas
Magdalena	Chibolo	Canaan	25 familias	Hato Ganadero
Nariño	La Cruz	La Cruz	375 personas	Artesanías –Sombreros de Iraca – Confección y Lencería
Norte de Santander	Tibú	Corporación Catatumbo de Jóvenes para la Paz y el Desarrollo Social. CCJPDS	27 personas	Cultivo y Comercialización Piscícola
Norte de Santander	La Gabarra	Asociación de Mujeres ASOMEA	30 personas	Producción y Comercialización de Huevos
Norte de Santander	Cúcuta	Asociación Impulso Barrio Antonia Santos. AIBAS	45 personas	Diseño y Confección de Jeans.
Cauca	Toribio	Proyecto nasa	200 familias	Fortalecimiento productivo y comercial de la empresa comunitaria productos fxize
Cauca	Timbío	Cabildo indígena kite kiwe	150 familias	Fortalecimiento del emprendimiento de confección y tejido de la organización pro mujer, que hace parte del resguardo kite kiwe
Cauca	La Rejoja	Corregimiento de la rejoja	216 familias	Prestación del servicio comunitario de secado mecánico de café.
Valle del Cauca	Pradera	Arenillo	60 personas	Beneficiadora de Café – Elaboración de aromática
Santander	Landázuri	Asociación de Trabajadores Campesinos del Carare ATCC	30 familias	Tienda Comunitaria.
Santander	Barrancabermeja	Organización Femenina Popular. OFP	500 personas	KITS-Chocolate Orgánico/Ferretería/Cultivo Procesamiento de Citronela/Panadería a Base de Soya/Tienda Homeopática y Terapias Alternativas / Galpones de pollos / Cigarrería
Bogotá D.C	Bogotá D.C	Afromupaz	65 personas	Elaboración de productos cosméticos a base de coco, producción textil de línea de ropa con inspiración autóctona, producción de repostería a base de coco.
Bogotá D.C.	Bogotá D.C.	ANMUCIC	25 personas	Adecuación insumos y enseres para el funcionamiento de restaurante

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

Dentro de los sujetos de reparación colectiva que están siendo atendidos en 2017- 2018 se focalizaron cinco casos de especial atención, por un lado, la Organización Femenina Popular, Afromupaz y Anmucic (capítulo Bogotá), que son tres sujetos conformados por alrededor de 900 mujeres víctimas de los departamentos de Cundinamarca y Santander. Y por el otro, se focalizaron tres sujetos étnicos; Cabildo Kitek Kiwe, Proyecto Pueblo Nasa y Consejo Comunitario de Guachoque.

2.8.2 Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

En las vigencias 2017 y 2018 se ejecutó un total de \$1.299 millones de pesos, del proyecto de inversión “Implementación del enfoque de género en el ámbito laboral, a nivel nacional” distribuidos de la siguiente manera: En la vigencia 2017 se ejecutaron \$621 millones de pesos.

En el periodo 2017 se implementaron diversas acciones en el marco del proyecto de inversión “Implementación del enfoque de género en el ámbito laboral, a nivel nacional”, las cuales se describen a continuación:

Territorialización: Implementando a nivel departamental y municipal, el “Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género”, mediante la socialización con las entidades del orden territorial competentes en los temas de género.

Decreto 2733 de 2012: Difusión del incentivo para el empleo de mujeres víctimas de violencia de género, el cual es contemplado en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, y reglamentado en el Decreto 2733 de 2012. Donde se señala que los empleadores de mujeres víctimas de violencia comprobada, tendrán derecho a recibir deducciones en el impuesto de renta y complementarios equivalentes al 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el año o periodo gravable. Este beneficio será procedente por tres años a partir del inicio de la relación laboral.

Formato de Identificación de violencias basadas en género en el lugar del trabajo: Formato construido entre el Grupo de Equidad Laboral, la Dirección de Inspección Vigilancia y Control y la Subcomisión de Género de Políticas Salariales y Laborales, que a su vez durante el 2017 fue socializado, validado e instalado en las Direcciones Territoriales donde se hizo proceso de territorialización, lo que permite para vigencias futuras el Ministerio del Trabajo conozca y actúe sobre las estadísticas de violencias que reporte cada territorio.

Formalización de mujeres vinculadas a sectores del trabajo con amplia presencia de mujeres: A través de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, de manera articulada con el Grupo de Equidad Laboral para las Mujeres, está dedicado a fomentar la calidad del talento humano y a asegurar que en Colombia no existan trabajadoras sin protección social, e impulsar el Sistema de Protección para la Vejez a través de los regímenes y Servicios Sociales Complementarios que hacen parte del Sistema de

Seguridad Social Integral; Se formalizaron los siguientes sectores con amplia presencia de mujeres y que presentan igualmente altos índices de informalidad:

- Recicladoras
- Vendedoras ambulantes
- Mujeres del trabajo doméstico
- Manicuristas
- Trabajadoras del área rural

Sensibilización y capacitación a Servidoras y servidores públicos: En la vigencia 2017 se realizaron jornadas de sensibilización con IVC (Inspección, Vigilancia y Control) de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, así como con Alcaldías y Gobernaciones de los departamentos donde se implementa el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Posconflicto y Plan Progresivo de Protección Laboral:

En el marco de la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y al Construcción de una Paz Estable y Duradera, el Ministerio del Trabajo tiene competencias en el punto 1 “Reforma Rural Integral”, específicamente en el Subpunto 1.3.3.5, para éste caso se cuenta con el Capítulo de “Promoción de la Vinculación de Mujeres en áreas Productivas No tradicionales” el cual tiene tres momentos para su implementación (Corto, mediano y largo plazo). Se hizo toda la formulación del capítulo y el desarrollo metodológico para los tres momentos, así como la selección de los 47 municipios donde se iniciará la implementación del plan.

Durante el 2018 se encuentran en ejecución \$678 millones de pesos. En diversos territorios del país se han hecho jornadas de sensibilización en materia de equidad laboral con perspectiva de género y prevención de acoso sexual laboral, dichas jornadas se han llevado a cabo en Cartagena, Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Neiva, Florencia, Arauca entre otros. Igualmente se ha socializado el Decreto 2733 de 2012 y se ha hecho construcción de la ruta e instalación del Decreto con empresarios.

A 30 de junio de 2018, 67 empresas han suscrito el acuerdo de voluntades, con quienes a través del Ministerio del Trabajo y el acompañamiento técnico del PNUD, han implementado diversas acciones para cerrar brechas de género en las ocho dimensiones del Sello Equipares. El 8 de marzo del 2018 se entregaron los primeros sellos de oro en la historia del sello equipares lo que indica que dichas empresas han incorporado acciones específicas que evidencian el cierre de brechas de género de acuerdo a los requisitos del Sello Equipares, dichas empresas son Telefónica, Emgesa, Codensa, Cementos Argos y Concretos Argos.

Se socializó en el primer semestre de 2018 el formato para la detección de violencias contra la mujer en el lugar del trabajo en las direcciones territoriales de las ciudades anteriormente mencionadas. La información recolectada con dicho formato será sistematizada trimestralmente, con el fin de identificar tipos y casos de violencia basadas en género en el país. Adicionalmente, de acuerdo a las obligaciones del Plan Progresivo de Seguridad Social, se desarrolló talleres para la promoción de la vinculación de mujeres en áreas productivas no tradicionales en cinco corregimientos de Medellín (Santa Helena, Alta Vista, San Antonio de Prado, San Cristóbal), el formato para caracterizar e identificar el rol de las mujeres en la ruralidad, aplicará a finales del mes de junio y permitirá establecer acciones para desvirtuar o modificar estereotipos de género.

En relación a la formalización laboral con perspectiva de género, se generó un formato de caracterización de sectores con alta presencia femenina, para definir un plan de acción con la Sub Dirección de Formalización, de acuerdo con la oferta institucional.

De acuerdo a las necesidades del Ministerio del Trabajo, se han dictado talleres de formación en ABC de Género y prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral a servidores(as) públicos, tanto en el nivel central como en los territorios; algunos de ellos se dieron en las direcciones territoriales de Meta, Boyacá, Bolívar, Caquetá, Arauca, Casanare, Santander, entre otras.

2.9 Teletrabajo.

El Ministerio del Trabajo, durante el primer semestre del año 2017, realizó talleres en torno a la implementación del Teletrabajo a entidades públicas y privadas con la participación aproximada de 1280 personas. Algunos de los avances logrados durante el 2017 y lo transcurrido de la vigencia 2018, son:

- Celebración en el mes de septiembre de 2017, en Corferias, del Día del Teletrabajo con una asistencia aproximada de 300 personas.
- Realización, en la universidad Jorge Tadeo Lozano, el seminario de teletrabajo que contó con la participación de entidades públicas y privadas donde se sensibilizó y se escucharon las experiencias de las empresas que adoptaron la modalidad de teletrabajo, con asistencia de 120 personas más las personas que siguieron por stream.

- Realización, el 15 de marzo de 2018. de acompañamiento, en las instalaciones de la Unidad Administrativa de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, para determinar y verificar la viabilidad de implementación de teletrabajo según los resultados de la prueba piloto.
- Realización, el 20 de marzo de 2018 de reunión con la Agencia Nacional de Minería para concretar fecha de firma de pacto de Teletrabajo. El día 23 de marzo de 2018 se realizó el Taller de Sensibilización de Teletrabajo en la Agencia Nacional de Minería.
- En octubre de 2015, el Inpec firmó de la Resolución #3768 de 2015, mediante la cual se adiciona el teletrabajo como programa ocupacional válido para redención de pena para población privada de la libertad intramuros, prisión domiciliaria y vigilancia electrónica en calidad de condenados en este orden de ideas, en el año 2017 con el apoyo de la Unidad de Innovación Estratégica del Ministerio TIC se han realizado talleres prácticos sobre sistematización de actividades productivas y desarrollo de contenidos en los establecimientos de Tunja, Buen Pastor, San Andrés y CRM de Facatativá.
- En el mes de abril de 2018, en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, se realizaron tres reuniones para socializar la propuesta de resolución en el marco del teletrabajo para personas privadas de la libertad, implementación del teletrabajo en el sector público colombiano en la Superintendencia Nacional de Salud.
- 16 de abril de 2018 se realizó la socialización del evento ELAC 2020 – Encuentro ministerial en Cartagena, donde se llevó a cabo presentación de los temas de teletrabajo, por parte del Ministerio del Trabajo.
- Reunión con el grupo de talento humano del DANE el día 16 de abril de 2018 para revisar los resultados de la prueba piloto para implementación del teletrabajo en dicha entidad.
- Reunión de la comisión asesora en teletrabajo el día 27 de abril de 2018 para revisar algunos conceptos y preguntas frecuentes que se manejan en los talleres de sensibilización, se discutió el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad y se abordó el tema de trabajo para personas privadas de la libertad.
- El 08 de mayo se realizó una sensibilización y capacitación asistencia técnica en la empresa CENCOSUD a fin de darles a conocer todo el tema del teletrabajo en aras de explorar la posibilidad de implementar la modalidad de teletrabajo en dicha empresa.
- Se instaló en la página del Ministerio del Trabajo el logo y un enlace a la página www.teletrabajo.gov.co con un video unas instrucciones sobre implementación del teletrabajo.
- Se diseñó el formato de captura de información estadística para los teletrabajadores el cual se remitirá a las Direcciones Territoriales para lo pertinente

Por otra parte el SENA realizó un proceso de verificación de los empleos con vocación tele-trabajable en la Dirección General, tomando como punto de referencia las actividades establecidas en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

Luego del análisis, se permitió la postulación de 19 funcionarios de los niveles Técnico, Profesional y Asesor con los cuales se llevó a cabo una prueba piloto durante tres meses, al final de los cuales se evidenció un impacto positivo, reflejado en el incremento en la calidad de vida, la mejora en aspectos como la movilidad y el transporte, la economía familiar, la salud, las relaciones familiares y la mejora en la productividad laboral de los tele-trabajadores. Como resultado de esta experiencia, se implementaron estrategias de salarios emocionales, establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de horarios flexibles y el uso de bicicletas como mecanismo de movilidad.

En el caso de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, durante la vigencia 2017 y lo corrido 2018, 6 funcionarios laboran con la modalidad de teletrabajo, verificando que se cumpla con las condiciones establecidas en el manual específico de funciones y competencias laborales de la Entidad.

El año 2017 la Universidad Militar Nueva Granada, a través del programa de Administración en Seguridad y Salud Ocupacional, invitó a la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a participar en un estudio con fines educativos de investigación que pretendía caracterizar a la población teletrabajadora de Bogotá D.C., aplicando dos encuestas: una a la entidad y otra a los teletrabajadores. Dos de las conclusiones más significativas del informe son: 1. “Tanto las personas como las empresas han encontrado en el teletrabajo una forma agradable, útil y feliz de distribuir su tiempo entre actividades de trabajo y el tiempo compartido con su familia.” 2. “La gran mayoría de los teletrabajadores coinciden en que la empresa ha suministrado los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales y cumple con la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.10 Economía social y solidaria

2.10.1 Acciones de fortalecimiento de las comunidades y el sector solidario. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en el marco de su misión y funciones brinda la asesoría y acompañamiento técnico para el desarrollo de las organizaciones solidarias, impulsando los emprendimientos asociativos solidarios que contribuyen a la generación de ingresos, a la reducción de la pobreza, a mejorar los procesos de distribución y comercialización de los productos, evitando la intermediación que afecta los pequeños productores y así vincularlos a redes y cadenas productivas.

Durante la vigencia 2017 la Entidad adelantó procesos de promoción, creación, fortalecimiento, formación y capacitación en 28 departamentos del país y 177 municipios a través de la implementación de proyectos con componentes de innovación socioempresarial que buscan aportar a la paz, beneficiando a 10.286 personas en condición de vulnerabilidad, víctimas de la violencia y poblaciones conformadas, en su mayoría, por campesinos, afrodescendientes e indígenas. Con éstas se crearon 161 organizaciones solidarias y se fortalecieron 243, de las cuales 80 organizaciones fueron conformadas por población víctima.

Para la vigencia 2018 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias realiza procesos de fomento a 296 emprendimientos solidarios de los cuales 41 están conformados por población víctima en 26 departamentos y 132 municipios. Con esta intervención la Entidad continúa aportándole a la consolidación de la paz en las regiones, beneficiando a cerca de 7.800 personas, 2.295 de ellas víctimas de la violencia. La mayoría de estos emprendimientos asociativos solidarios desarrollan actividades agropecuarias, avícolas, de confecciones y de reciclaje, entre otras, con lo que asegura la generación de ingresos y el bienestar de sus asociados, además de un importante aporte al desarrollo local.

Con el fin de contribuir al mejoramiento de vida de la población, la Entidad complementa los procesos de fomento en asociatividad solidaria con la implementación de la metodología japonesa de enfoque de mejoramiento de vida (EMV) SEIKATSU KAIZEN, transferida por la Agencia de Cooperación Internacional del Japón, JICA, con la que se fortalece el eje social de la economía solidaria.

El enfoque de mejoramiento de vida busca el desarrollo de capacidades autogestionarias en la comunidad, como lo hizo Japón en la época de posguerra. Se fundamenta en pequeños y continuos cambios de la vida cotidiana, aprovechando los recursos disponibles en el hogar y localmente, para alcanzar la felicidad y el desarrollo integral de los seres humanos en el ámbito personal, familiar y comunitario, especialmente en las áreas rurales.

2.10.2 Población víctima del conflicto. El emprendimiento y la empresarialidad resultan determinantes para dotar a la población víctima de los elementos y capacidades que les permitan aprovechar y potencializar los componentes de restitución de tierras e indemnización económica, mediante la implementación de proyectos productivos sostenibles con modelos de negocio que garanticen su inclusión en cadenas productivas formalizando sus emprendimientos, el empleo y la generación de ingresos.

En el marco de lo anterior, y en un trabajo conjunto la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias con la Unidad para las Víctimas se implementa el proyecto denominado “Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional”, que para la vigencia 2017 benefició directamente a más de 2.410 personas en condición de víctima a través de procesos asociativos. En el corrido de la vigencia 2018 el proyecto se implementa en 15 departamentos del país (Antioquia Cauca, Caquetá, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Guaviare, Huila, La Guajira, Meta, Nariño, Putumayo, Sucre, Tolima y Valle del Cauca) y se benefician 2.295 personas vinculadas a 41 organizaciones solidarias

Teniendo en cuenta la necesidad de brindar a la comunidad asesoría en temas asociativos solidarios en el territorio nacional, además de realizar seguimiento y monitoreo de acciones adelantadas en vigencias anteriores con población en condición de víctima, se hizo necesario contar con profesionales que apoyen el cumplimiento de la misión de la Entidad, que gracias a la alianza con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, UARIV, desarrollan sus actividades en los Centros de Atención de dicha Unidad.

2.10.3 Compras públicas locales. En las bases del Plan de Desarrollo 2014-2018 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias asumió la tarea de impulsar la asociatividad solidaria con el fin de contribuir a la paz, la equidad y la educación y a las estrategias transversales de movilidad social, transformación del campo, equidad, y buen gobierno, además de implementar, entre otras estrategias regionales, la de contribuir al desarrollo de las organizaciones rurales para que se articulen en cadenas y redes productivas, mejorando sus condiciones de competitividad e inserción en los mercados de insumos y productos.

Para el cumplimiento de lo anterior la Unidad Administrativa diseñó e implementa la Estrategia de Compras Públicas Locales desde la vigencia 2016, que tiene como objetivo propender por el fomento y fortalecimiento en desarrollo integral de la economía local en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias con destino a los programas sociales del país. Con esta Estrategia se aportan a las comunidades las herramientas necesarias para consolidar empresas asociativas solidarias sostenibles en el tiempo, minimizando los riesgos para su operación, asegurando así la rápida generación de ingresos y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

Durante las vigencias 2016- 2018 se beneficiaron 492 organizaciones que firmaron 420 acuerdos comerciales por \$ 2.684 millones. Durante la vigencia 2018 se está implementando la Estrategia de Compras Locales en Chocó, La Guajira, Tolima, Nariño, Antioquia, Cesar y Valle del Cauca. Se destaca la creación de la Mesa de Compras Públicas Locales con la Alta Consejería para las Regiones, Presidencia de la República, ADR, MEN, ICBF, MADR, Mincomercio, INVIMA, Colombia Compra, USPEC, SENA, Universidad Nacional, FAO, PMA, UNODC y RENAF entre otras, así como la elaboración del Proyecto de Ley de Compras Públicas Locales.

2.10.4 Educación solidaria. Es función de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias garantizar la oferta de servicios de educación, investigación y acreditación en economía solidaria para la promoción y difusión de la cultura de la solidaridad y la asociatividad en el territorio nacional. En cumplimiento de lo anterior, durante la vigencia 2017 se contó con 170 entidades acreditadas que capacitaron en el Curso Básico de Economía Solidaria a 26.051 ciudadanos, lo que sumado a los cursos que adelantó directamente la entidad, se lograron capacitar un total de 31.484 personas para un indicador acumulado vigencias 2010-2017 de 218.451

Así mismo, y con el fin de fortalecer los procesos de intervención de la Unidad Administrativa en territorio, se diseñaron e implementaron: el Curso Básico de Economía Solidaria para población reincorporada, el curso Formar para servir; Enfoque y metodología, y el Curso en Economía Solidaria aplicada a la construcción de paz.

Durante lo corrido de la vigencia 2018 se está adelantando un proceso de investigación denominado *Huellas para la Paz*, con el que se busca documentar la memoria institucional. También se avanza en el diseño y actualización de los cursos virtuales “*Para solidarizarnos: conceptos básicos de economía solidaria*” y “*Reactivando el territorio: asociatividad solidaria*”, que pretenden apoyar el fomento de la asociatividad solidaria en Colombia.

2.11 Cooperación y Relaciones Internacionales

La Oficina de Cooperación y Relaciones internacionales del Ministerio del Trabajo tiene como función primordial gestionar y promover los Planes, Programas y Proyectos de cooperación internacional, y el cumplimiento de los compromisos internacionales, en materia laboral relacionados con de acuerdo con las normas vigentes y objetivos a fin de fortalecer la gestión del Ministerio y las entidades Sector Administrativo del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, y demás entidades competentes entidades del gobierno nacional en la materia, entre las que se resalta la Presidencia de la República – especialmente con el grupo encargado de la adhesión de Colombia a la OCDE, la Cancillería, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Ambiente, la Fiscalía Nacional de la Nación, La Unidad Nacional de Protección, entre otros, así como con los interlocutores sociales, tanto las centrales obreras como el sector empresarial, para mejorar las condiciones laborales en el país y de conformidad con el Decreto Número 4108 De 2011 (2 de noviembre) artículo 10.

2.11.1 Acciones en el escenario multilateral

2.11.1.1 OCDE. El Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC - por sus siglas en inglés) de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) recomendó a Colombia avanzar en las 4 recomendaciones que había dado en 2015:

- Informalidad y Subcontratación
- Cumplimiento de Normas Laborales
- Negociación Colectiva
- Violencia Contra Sindicalistas

Para lo cual, el Gobierno de Colombia, a través del Ministerio del Trabajo, estructuró un plan de trabajo que permitió mejorar considerablemente en la garantía de los derechos laborales. Frente a la informalidad laboral y la subcontratación ilegal, entre 2010 y 2017 se crearon cerca de 4 millones de empleos, 70% de los cuales fueron empleos formales. La informalidad laboral se encuentra entre los niveles más bajos en la historia. Se reforzó el cumplimiento de las normas laborales con el aumento del presupuesto de Inspección y Vigilancia, que sirvió para aumentar significativamente la planta de inspectores del trabajo y para mejorar los programas de capacitación de los mismos. Finalmente, los niveles de violencia contra sindicalistas también han disminuido considerablemente. Sin embargo, el Gobierno de Colombia sigue estimando que uno es demasiado, por lo que continúa trabajando para garantizar el derecho de asociación, y para proteger a aquellos que se encuentran en situación de riesgo.

El 7 de noviembre de 2017, se reunió el Comité con el fin de revisar la adhesión de Colombia, para lo cual, la Ministra realizó una intervención, junto con la vice fiscal María Paulina Rivero. A partir del intercambio de información, el Comité ELSAC envió un documento el 21 de noviembre con 10 recomendaciones finales para avanzar en la garantía de los derechos laborales. El 21 de marzo de 2018, se reunió en pleno el Comité ELSAC en París, con el fin de tomar una decisión frente a la propuesta de adhesión de Colombia a la OCDE, en donde expuso la Ministra del Trabajo sobre los últimos avances ante el Comité.

El 25 de mayo de 2018 Colombia fue aceptada por los países miembros, y el 30 de mayo se oficializó la adhesión en París ante el Secretariado de la OCDE. Colombia es hoy el miembro número 37 de la OCDE.

2.11.1.2 Acuerdo Comercial con la Unión Europea. En el marco del Acuerdo Comercial entre la Unión Europea, Perú y Colombia existe un Subcomité de Comercio y Desarrollo Sostenible con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento del Acuerdo y en el que participan los Ministerios de Comercio, Industria y Turismo, Ambiente y Desarrollo Sostenible y del Trabajo. Este Subcomité se ha reunido cuatro veces desde la firma del Acuerdo y la última reunión se llevó a cabo en diciembre del 2017 en la ciudad de Lima, Perú. El Ministerio del Trabajo ha reportado sus avances en el cumplimiento de los Convenios Fundamentales 87 y 98 de la OIT: sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así mismo, se han expuesto los avances en inspección laboral, fortalecimiento de la ley laboral y acciones contra el trabajo infantil, entre otras.

Dentro del Acuerdo se establecen los mecanismos nacionales de consulta en materia laboral y ambiental para que la sociedad civil pueda hacer seguimiento al Acuerdo. En los últimos 5 años los mecanismos nacionales de consulta se habían hecho dentro de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales para los temas laborales y en el Consejo Ambiental para los temas medioambientales. Sin embargo, miembros de sindicatos, gremios de empresarios y de ONG, constituyeron en 2017 un Grupo Consultivo Nacional (Domestic Advisory Group) con el que se está llevando un diálogo fluido sobre los avances de Colombia con relación al Acuerdo Comercial.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo presentó una propuesta de cooperación para recibir asistencia técnica en inspección móvil en las zonas rurales de vocación minera para poder llevar la oferta laboral a estas zonas. El proyecto fue aprobado y recibió un presupuesto de 200.000 euros y será implementado a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir del año 2018. Este es el primer proyecto de cooperación realizado desde que se firmó el acuerdo.

2.11.1.3 Alianza del Pacífico – Grupo Técnico Laboral. El Grupo Técnico Laboral (GTL) de la Alianza del Pacífico, en donde participa la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales y la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del trabajo, por parte de Colombia, se encuentra trabajando para dar cumplimiento a los tres mandatos que se establecieron en la Declaración de Cali en junio de 2017:

- El GTL se encuentra realizando un estudio con el Banco Interamericano de Desarrollo sobre los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en los países de la Alianza. El objetivo del estudio es entender el funcionamiento de cada uno de los SPE para facilitar la movilidad laboral de los países miembros de AP.
- Los países miembros de la Alianza presentaron un proyecto al Banco Interamericano de Desarrollo para fortalecer la Red Latinoamericana de Riesgos Psicosociales en el marco de la iniciativa de Bienes Públicos Regionales.
- El tercer mandato del GTL busca promover las prácticas laborales de nivel técnico y tecnológico de los jóvenes de los países de la AP. Por el momento se está estableciendo la hoja de ruta que permita identificar los expertos de cada país para dar cumplimiento a este compromiso.

Por otro lado, Canadá, Singapur, Nueva Zelanda y Australia se encuentran en fase de negociación con los países de la Alianza que buscar convertirse en países asociados de este marco de integración regional.

2.11.1.4 Organización de Estados Americanos (OEA). La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) es una de las más antiguas conferencias sectoriales de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y se ha consolidado como el principal foro del hemisferio para debate y toma de decisiones respecto de prioridades en materia de políticas y acciones relacionadas con temas laborales. La CIMT fue establecida en 1963 y se reúne de manera bianual. En esta conferencia participan los Ministros del Trabajo de la OEA así como representantes de los trabajadores dentro del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y los empleadores por medio de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL).

En 2017 la CIMT tuvo lugar en Bridgetown, Barbados. Ahora bien, para lograr el cumplimiento de los mandatos de la CIMT, la Secretaría Técnica, a cargo del Departamento de Inclusión Social de la OEA coordina con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) para garantizar que lo acordado por los países se cumpla.

2.11.1.5 Cancillería. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo consolida y envía a la Cancillería comentarios o insumos relacionados con los compromisos que adquiere Colombia a nivel internacional al momento de la firma de Convenciones o Acuerdos Internacionales que contienen información de temas laborales. En el periodo comprendido entre junio 2017 y mayo 2018 se enviaron a Cancillería:

- VII Informe Anual Derechos Humanos y Libre Comercio entre Colombia y Canadá

- Compromiso voluntario y buenas prácticas de Colombia en diálogo social para la iniciativa Global Deal Proyecto de decisión por parte del Consejo de Administración, señalada en el documento sobre la industria Tabacalera en la OIT.
- Cuestionario del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) en temas de Trabajo Infantil.
- Cuestionario sobre Migración Laboral.
- Pacto Iberoamericano de Juventud.
- VI Informe Anual Derechos Humanos y Libre Comercio entre Colombia y Canadá.

2.11.1.6 Global Deal. Colombia adhirió a la iniciativa del Primer Ministro de Suecia, Global Deal, que promueve el desarrollo económico sostenible e inclusivo y el trabajo decente. La declaración del Global Deal busca unir a quienes deseen promover el trabajo digno, la productividad y el crecimiento económico inclusivo; incentivando debates entre el Gobierno, los empleadores, los sindicatos y las demás partes interesadas para intercambiar experiencias e ideas con el fin de alcanzar compromisos concretos y voluntarios que busquen promover el trabajo decente y un desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Como parte de estos compromisos voluntarios, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales organizó el día 22 de mayo de 2018 el “Primer Evento Regional Tripartito Global Deal” al que asistieron delegados de 13 países latinoamericanos y que fue apoyado por el Reino de Suecia. El evento contó con la presencia de delegados de Alto Nivel de la OIT, de las centrales sindicales, gremios empresariales, embajada de Estados Unidos, OISS, entre otros. Este es el primer encuentro regional de la iniciativa Global Deal.

2.11.1.7 Organización Internacional del Trabajo – OIT. En la 106ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo del 05 al 16 de junio del 2017, representantes de gobierno, empleadores y trabajadores de los 187 Estados Miembros de la OIT discutieron sobre una serie de temas relacionados con el mundo del trabajo, entre ellos: La Cumbre sobre el Mundo del Trabajo en torno a la iniciativa para el centenario relativa a las mujeres en el trabajo, migración laboral, empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia, los principios y derechos fundamentales en el trabajo y derogación de los Convenios números. 4, 15, 28, 41, 60 y 67.

En la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada del 28 de mayo al 08 de junio del 2018, en Ginebra, Suiza, se dialogaron temas de gran importancia a nivel laboral, entre los cuales se trató el trabajo decente para la paz y la resiliencia en la cumbre sobre el mundo del trabajo. También se atendieron los puntos citados del orden del día como: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, la eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, el diálogo social y el tripartismo, la derogación de los Convenios números. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones números. 7, 61 y 62 y la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo del 2006.

CETCOIT. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) es una instancia tripartita creada por acuerdo del Gobierno, los empleadores y los representantes de los trabajadores de Colombia, la cual ha contado desde su fundación con el patrocinio de la OIT.

En la agenda se presentaron los siguientes acuerdos: i) Acuerdo, En julio 17 de 2017, En la Dirección Territorial de Bolívar, Mintrabajo reunión para revisar el cumplimiento del Acuerdo firmado entre el Hotel y Protucaribe; ii) Acuerdo, En agosto 29 de 2017 Sintraiss, CUT y el ISS, La organización Patrimonio Autónomo de Remanentes del ISS en Liquidación, cumplimiento Acuerdos, avance puntos 1 y 2, se deduce que a la fecha el Acuerdo se encuentra un estado de cumplimiento cercano al 90%, las actas serán firmadas el 12 de diciembre para un cumplimiento en un 100%; iii) Acuerdo 15/11/2017, Sintraempresas, CGT, Centroaguas S.A. ESP; iv) Acuerdo En agosto 25 de 2016 Aspu, CUT, Universidad de Cartagena, el 17 de julio de 2017, La Universidad demostró que había cumplido el acuerdo fundamentalmente; v) Acuerdo En febrero 26 de 2018 CUT Nariño, Gobernación de Nariño y La organización Sindical SIMANA; vi) Acuerdo En septiembre 18 de 2017 Sintraprevi, CUT, Previsora S.A. Se firmó un acuerdo entre las partes el cual busca solucionar el conflicto presentado como queja por la organización sindical, los alcances de la circular 05 y lo que tiene que ver con formalización y tercerización las partes crearan un mecanismo de consulta.

2.11.2 Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.

2.11.2.1 TLC con Estados Unidos. Haciendo seguimiento al Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y teniendo en cuenta la queja interpuesta a Colombia, durante el 2017 se tuvo continua comunicación entre los dos países, para lo cual se realizaron dos reuniones presenciales en Estados Unidos por parte de la delegación de Colombia y a su vez dos presenciales por parte de la delegación de Estados Unidos en Colombia con el fin de revisar los compromisos adquiridos derivados de las recomendaciones indicadas en el informe presentado por Estados Unidos.

Como fruto de estas reuniones se acordó, entre otros compromisos, realizar de forma conjunta un Memorando de Entendimiento (MoU). Cuyo objetivo es continuar con los compromisos de colaboración a través de actividades para fortalecer la capacidad del Ministerio del Trabajo para abordar inquietudes relacionadas con la informalidad laboral, la subcontratación y la aplicación de la legislación laboral, la investigación y enjuiciamiento de casos de negociación colectiva y casos de violencia contra sindicalistas en Colombia.

La Subsecretaria del Departamento de Trabajo de Estados Unidos y la Ministra del Trabajo firmaron el pasado 21 de marzo de 2018 en la ciudad París (Francia), el Memorando de Entendimiento (MoU) entre el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y el Ministerio del Trabajo de Colombia sobre cooperación técnica en relación con el fortalecimiento de la capacidad del Ministerio de Trabajo de Colombia para reforzar el cumplimiento de las leyes laborales. Para la realización de las actividades previstas dentro del MoU se contó con el apoyo de la OIT como implementador de los proyectos de cooperación incluidos en el mismo.

2.11.2.2 TLC con Canadá. En atención a la queja presentada por Canadá y conforme al artículo 12 del Acuerdo de Cooperación Laboral que estipula que una Parte puede pedir consultas por escrito con la otra Parte a nivel ministerial con respecto a cualquier obligación según los términos del Acuerdo, la Ministra de Trabajo de Canadá solicitó Consultas Ministeriales el 23 de febrero del 2017. Solicitud que fue respondida por el Ministerio del Trabajo el 8 de marzo del año en curso. Considerando lo anterior y las implicaciones

que podría tener una eventual controversia, esta cartera solicitó instrucciones precisas a Presidencia de la República sobre las medidas que debían tomarse para responder las recomendaciones.

Teniendo en cuenta las recomendaciones indicadas en el informe presentado a Colombia, el Ministerio del Trabajo ha venido realizando una serie de reuniones presenciales y virtuales con la delegación canadiense, con el objetivo de dar seguimiento a los compromisos y a su vez elaborar un plan de trabajo entre ambos países. En el mes de octubre de 2017 la delegación del Gobierno de Canadá visitó Colombia con el fin de resolver inquietudes acerca de los avances en materia laboral y se acordó la creación de un plan de acción conjunto entre los Gobiernos de Canadá y Colombia.

El pasado 23 de mayo, Patty Hajdu, Ministra de Empleo, Desarrollo Laboral y Trabajo de Canadá y la Ministra del Trabajo de Colombia, Griselda Janeth Restrepo, firmaron el Plan de Acción como resultado de un diálogo constructivo y abierto que proporciona un marco de cumplimiento estructurado en favor de la protección de los derechos laborales.

2.11.3 Convenios y asuntos bilaterales

2.11.3.1 Gabinetes Binacionales. El Gabinete Binacional es el mecanismo de más alto nivel de diálogo político en las relaciones bilaterales. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales participó activamente en los Gabinetes Binacionales que se llevaron a cabo a principios de este año con Perú y Ecuador. Allí, se desarrollaron acuerdos de cooperación técnica con ambos países y la firma del Acuerdo Administrativo del Convenio de Seguridad Social con Perú.

2.11.3.1.1 Ecuador. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales participa en las actividades preparatorias y de seguimiento de los compromisos y del Gabinete Binacional entre Colombia y Ecuador. Su última versión se llevó a cabo en la ciudad de Pereira (Risaralda) el 15 de febrero de 2018.

En el marco del memorándum de entendimiento para el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre el Ministerio del Trabajo de Colombia y el Ministerio del Trabajo de Ecuador, Mediante videoconferencias y una visita técnica, se socializaron sus buenas prácticas en cuanto a empleo joven, negociación salarial, teletrabajo e inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. En el marco del VI Gabinete Binacional Colombia – Ecuador que tuvo lugar el 15 de febrero del presente año, se llegó a los siguientes compromisos:

- El Ministerio del Trabajo de Colombia continuará brindando asesoría y asistencia técnica al Ministerio del Trabajo de Ecuador en investigación y transferencia de conocimientos, en el marco del programa denominado Observatorios Regionales del Trabajo (Red ORMET). Plazo: Segundo semestre 2018.
- El Ministerio del Trabajo de Colombia compartirá su experiencia con el Ministerio del Trabajo de Ecuador sobre el programa de Reparación Integral de Víctimas, Formación para el trabajo y vocacional. Plazo: Segundo semestre 2018.
- El Ministerio del Trabajo de Ecuador y el Ministerio del Trabajo de Colombia elaborarán un cronograma de talleres virtuales para capacitar mutuamente a sus funcionarios en buenas prácticas para la inserción laboral de poblaciones vulnerables. Plazo: Segundo semestre 2018

- Los Ministerios del Trabajo de Ecuador y Colombia intercambiarán experiencias y buenas prácticas en materia de Programas de Formalización Laboral y de reconversión Laboral con atención a movilidad humana a través de videoconferencias. Plazo: Segundo semestre 2018
- Los Ministerios del Trabajo de Ecuador y Colombia intercambiarán experiencias sobre los mecanismos para la fijación del salario mínimo, los Procesos de Negociación Tripartita y comisiones por ramas de actividad. Plazo: Segundo semestre 2018
- Fortalecer la implementación del Acuerdo de Seguridad Social, suscrito en 2012, a través del intercambio de información de los beneficiarios. Plazo: año 2018.

2.11.3.1.2 Perú. La OCRI participa en las actividades preparatorias, de seguimiento de los compromisos y del IV Gabinete Binacional entre Colombia y Perú, reunión que se llevó a cabo en la ciudad de Cartagena el 26 de febrero de 2018. Además, coordina y acompaña las videoconferencias para intercambios de experiencias en los temas planteados en los Gabinetes. Adicionalmente coordina logísticamente las visitas y lo necesario para llevar a cabo de manera efectiva la cooperación. En este sentido, con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú se avanzó en intercambiar experiencias en el Convenio de Cooperación, con énfasis en Empleos Verdes, Diálogo Social, Trabajo Infantil, Formalización e Inspección Laboral.

En el marco del IV Gabinete Binacional Colombia, se llegó a los siguientes compromisos:

- Trabajar de manera conjunta con el fin de erradicar el trabajo infantil en sus peores formas, en territorio de frontera,
- Conocer el sistema de Inspección, Vigilancia y Control móvil de Perú.
- Realizar un intercambio de experiencias y buenas prácticas frente a la inserción laboral para personas en condición de discapacidad.
- Conocer la experiencia de Perú en el programa PAGE, el cual es una alianza para la acción a una economía verde,
- Implementar el Acuerdo Administrativo suscrito en el Gabinete.

Convenio de Seguridad Social Colombia – Perú. En el III Gabinete Binacional Colombia – Perú, se acordó la negociación de un convenio de seguridad social para favorecer a los trabajadores migrantes en ambos países. En el transcurso del año 2017 se realizaron las rondas de negociación que se concluyeron con una reunión en la ciudad de Lima, Perú, y finalmente se firmó el Acuerdo Administrativo del Convenio en el IV Gabinete Binacional.

2.11.4 Otras acciones. Dentro de otras acciones realizadas por el Ministerio del Trabajo en el componente de relaciones y cooperación internacional, es importante destacar las respuestas dadas a la OIT. Dentro del período que se le reporta al Honorable Congreso de la República, es de informarse que fueron respondidas por el Gobierno Nacional 12 Memorias de Convenios Ratificados, de igual manera se hizo con el cuestionario de la Recomendación (202 No Ratificada), sobre los Pisos de Protección Social y Cuestionario para los gobiernos en preparación del informe y la sesión sobre la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) durante la 19ª Reunión Regional Americana.

En el segundo semestre del año 2017, fueron respondidas las siguientes memorias sobre los Convenios:

Tabla 40. Respuestas Dadas a Convenios Segundo Semestre 2017

Instrumento(s)	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes	Estatus
C012	1933	Regular		Solicitada
C017	1933	Regular		Solicitada
C018	1933	Regular		Solicitada
C019	1933	Regular		Solicitada
C024	1933	Regular	Observación 2013; Solicitud directa 2013	Solicitada
C025	1933	Regular	Solicitud directa 2013	Solicitada
C029	1969	Regular	Observación 2014	Solicitada
C105	1963	Regular		Solicitada
C136	1976	Fuera del ciclo (Solicitud de la CEACR)	Observación 2015	Solicitada
C138	2001	Regular	Observación 2014; Solicitud directa 2014	Solicitada
C182	2005	Regular	Observación 2014; Solicitud directa 2014	Solicitada

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

Casos ante el Comité de Libertad Sindical. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales se encarga de hacer seguimiento y respuesta a los casos que están ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Ante el Organismo Internacional, se tienen los siguientes casos, en el siguiente orden: 29 casos activos, 21 casos en seguimiento y 160 casos cerrados.

Durante el año 2017, luego de analizados, fueron cerrados tres (3) casos adelantados en contra del Gobierno de Colombia. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha enviado cuarenta y una (41) Respuestas de Gobierno a la OIT, en atención a Casos Activos, en Seguimiento e Intervenciones.

2.11.5 Acciones de cooperación de las entidades adscritas y vinculadas al Sector Trabajo.

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Durante la vigencia julio 2017 y mayo de 2018, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias es una de las entidades que lidera el programa de Voluntariado Juvenil de la Alianza del Pacífico. Desde la vigencia 2015 se adelantan convocatorias que buscan la movilidad de jóvenes voluntarios entre los 4 países miembros de la Alianza (Colombia, Chile, México y Perú).

Durante la vigencia 2017 jóvenes universitarios entre los 18 y 30 años de edad se postularon para participar en el programa y trabajar en la superación de problemáticas comunes de los países miembros. Fueron seleccionados 12 jóvenes voluntarios de Chile, México y Perú. Ellos, desde su experiencia profesional y laboral, enseñaron y aprendieron con los jóvenes de la Capital del país para impulsar el desarrollo y el intercambio de conocimiento entre las naciones. A su vez compartieron de manera vivencial la cultura, idiosincrasia y costumbres de nuestro territorio mientras dieron impulso a la economía naranja, eje de desarrollo de los países, especialmente en las nuevas generaciones.

El objetivo primordial es incorporar a la juventud de estos cuatro países al ejercicio de derechos y deberes que permitan contribuir a superar los desafíos de desarrollo e integrarlos a programas o proyectos de voluntariado relacionados con el desarrollo comunitario. En Colombia, los cupos fueron ofrecidos por la Subdirección de Juventud de la Secretaría Distrital de Integración Social de la Alcaldía Mayor de Bogotá –

SDIS, y se desarrollaron en diferentes localidades de Bogotá. Allí la labor voluntaria se orientó al fortalecimiento de organizaciones y emprendimientos juveniles con temas de economía naranja.

En la vigencia 2018 se llevó a cabo la cuarta edición de la Alianza del Pacífico, que recibió 1.800 postulantes de los cuales fueron seleccionados los 12 mejores perfiles para participar en este proyecto. El 1 de junio de 2018 se dio la bienvenida a los voluntarios que durante un mes serán agentes activos de cambio y desarrollo en algunas comunidades de la ciudad de Bogotá. Los voluntarios tienen experiencia en temas de educación, arte, medioambiente, ingeniería, comunicaciones, gestión del turismo, trabajo social con comunidades especiales como las indígenas, campesinas y población vulnerable y tienen clara la labor que desempeñarán en el país.

2.12 Funciones de inspección vigilancia y control adelantadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

La razón principal y fundamental de la Superintendencia del Subsidio Familiar es la de Inspeccionar, Vigilar y Controlar a las Cajas de Compensación Familiar - CCF, para garantizar el correcto funcionamiento del Sistema de Compensación Familiar. Es por esto que la Superintendencia a través de su Delegada para la Gestión llevó a cabo visitas de carácter especial a las CCF. En la vigencia junio a diciembre 31 de 2017 se realizaron visitas ordinarias a las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Comfaoriente, Comfanorte, Comfaca, Comfatolima, Comfamiliar Nariño, Comfaguajira, Comfacesar, Comfiar Arauca, Comfaboy, Comfamiliar Atlántico, Cafaba, Comfamiliar Cartagena, Comfasucre, Camacol, Comcaja.

En el período de enero a junio de 2018 se han realizado visitas ordinarias a las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Comfenalco Quindío, Cajamag, Cafasur, Comfachocó, Comfamiliar Putumayo, Comfacasanare, Comfandi, Comfamiliar Huila, Cajasai, Cofrem, Combarranquilla, Cajacopi, Comfacundi, Comfacauca, Cafamaz y Comfama. Así mismo, mediante la labor adelantada por la Superintendencia Delegada para la Gestión, se elaboró el Mapa de Riesgos de las Cajas de Compensación Familiar en la vigencia 2018, de acuerdo con la información reportada por cada entidad en los aplicativos Sirevac – Siger. Con el análisis de la información realizado por ésta dependencia se identificaron las corporaciones con mayor riesgo en el Sistema del Subsidio Familiar, siendo insumo clave en la elaboración del Plan Anual de Visitas (PAV) para la vigencia 2018.

Se realizó la inspección y vigilancia de los aspectos administrativos, de funcionamiento y operativos de las Cajas de Compensación Familiar, así como de los planes, programas y servicios sociales que prestan; el proceso de afiliación, el acceso y calidad de los servicios, planes, programas y proyectos sociales prestados por las Cajas de Compensación Familiar a través del análisis realizado a los informes de gestión presentados por las Cajas de Compensación Familiar a este ente de control, correspondientes al segundo, tercer y cuarto trimestre de 2017 y al primer trimestre de 2018.

Dentro de las acciones desarrolladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar en la vigencia 2017-2018, se destacan las siguientes:

Mejoramiento de los procesos de vigilancia y visitas-Delegada de Gestión. Se han ejecutado acciones concretas para fortalecer las labores de inspección y vigilancia de la Superintendencia y de manera particular los procesos de visitas administrativas realizadas a las Cajas de Compensación Familiar, para lo cual se conformaron equipos auditores interdisciplinarios, para evaluar los aspectos administrativos, contable, financieros y de servicios sociales. Igualmente, se desarrolló un plan especial de capacitación a

los equipos auditores y funcionarios de la entidad, en temas de contratación, auditoría, evaluación de proyectos, información financiera y actualización normativa.

De manera particular la Superintendencia en las visitas realizadas a partir de la suscripción del Pacto de Transparencia realizó la verificación de los compromisos asumidos y se ha hecho especial énfasis en la verificación del cumplimiento de los programas y servicios sociales para la población afiliada y beneficiaria, y particularmente, se ha realizado seguimiento en los siguientes aspectos:

- Prestación y focalización de los servicios sociales, sus coberturas, subsidios y población beneficiaria.
- Adecuado manejo de los recursos del Sistema.
- Revisión de tarifas de los servicios y los subsidios aplicados, solicitando su ajuste y reducción con el fin de garantizar el acceso a las categorías A y B.
- Evaluación de gastos y generación de políticas de control y reducción.
- Revisión y ajuste de las políticas y manuales de contratación.
- Revisión y reformulación de los Planes de Mejoramiento de las Cajas de Compensación Familiar.
- Verificación y calificación de los hallazgos con el fin de establecer las responsabilidades a que haya lugar.

Capacitaciones dirigidas a los entes vigilados . Se realizaron los siguientes seminarios:

- Transparencia por el Sistema del Subsidio Familiar, 14 y 15 de septiembre de 2017 Cartagena de Indias, Bolívar.
- Evaluación de la Gestión Programa FONIÑEZ, 2 y 3 de noviembre de 2017 Leticia, Amazonas.
- Evaluación de la Gestión Programa FOVIS, 31 de mayo y 1 de junio de 2018 Quibdó, Chocó.

Inspección y vigilancia sobre los aspectos administrativos, de funcionamiento y operativos de las Cajas de Compensación Familiar, así como de los planes, programas y servicios sociales que prestan. En cumplimiento con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 2595 de 2012, la Superintendencia Delegada para la Gestión, realizó la inspección, evaluación y vigilancia de los aspectos administrativos, de funcionamiento y operativos de las Cajas de Compensación Familiar, así como de los planes, programas y servicios sociales que estas prestan. En la vigencia 2017 y 2018 se ha venido fortaleciendo, como tarea prioritaria, la implementación de los siguientes módulos que apoyan la labor misional sobre las funciones de inspección y vigilancia ejercidas por la Superintendencia.

A nivel tecnológico, se ésta implementado: i) Módulo de visitas: Modelamiento, diseño e implementación del proceso de visitas a entes vigilados en la plataforma eSigna para la Superintendencia de Subsidio Familiar. Permite tener trazabilidad de los procesos realizados, de acuerdo con lo establecido en la resolución 070 de 2016 y 045 de 2017...”Por medio del cual se adecúa el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados”, y ii) Aplicativo de morosos: Realiza la gestión de cobro persuasivo a las empresas que se encuentran en mora en el pago de los aportes parafiscales al Subsidio Familiar.

Se realizó la inspección y vigilancia de los aspectos administrativos, de funcionamiento y operativos de las Cajas de Compensación Familiar, así como de los planes, programas y servicios sociales que prestan. Se hizo el análisis de los informes de gestión presentados por éstas Corporaciones, correspondientes al segundo, tercer y cuarto trimestre de 2017 y al primer trimestre de 2018.

Se ejerció vigilancia e inspección a los programas y servicios administrados por las Cajas de Compensación en el marco normativo del Mecanismo de Protección al Cesante, ya que estas son las encargadas de otorgar los beneficios a la población cesante que cumplan con los requisitos de acceso, con el fin de proteger a los trabajadores de los riesgos producidos por las fluctuaciones en los ingresos en periodos de desempleo.

La Superintendencia Delegada para la Gestión, realizó la inspección, vigilancia y control sobre el manejo y destinación de los recursos financieros del programa. Además, se diseñaron e implementaron los formatos de seguimiento financiero al programa y se realiza el monitoreo al manejo de los componentes de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, administrado por las Cajas de Compensación Familiar.

Adopción Plan Anual de Visitas Ordinarias en los entes vigilados -Delegada de Gestión. Para el año 2017 se implementó el plan general de auditoría, programando para cada visita: tiempo de planeación, trabajo de campo, informes preliminares, análisis de las respuestas de las Cajas de Compensación Familiar, informes finales y aprobación de Planes de Mejoramiento, con equipos multidisciplinarios. En la vigencia 2017, se programó practicar visita a 25 Cajas de Compensación Familiar y las 18 restantes se programaron para visitar en el primer semestre de la vigencia 2018. En la vigencia 2017 se efectuaron 25 visitas ordinarias y en lo transcurrido del 2018 se han realizado 16 visitas ordinarias.

Como acción de mejora y en la búsqueda de mejores prácticas asociadas al marco de las funciones de inspección y vigilancia de las Cajas de Compensación Familiar, la Delegada para la Gestión adecuó el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados a través de la Resolución 070 de febrero del 2016, y la Resolución 045 de febrero del 2017, con el objeto de adoptar un procedimiento eficiente y eficaz en la práctica de visitas a entes vigilados, teniendo en cuenta las diferentes etapas de planeación, preparación administrativa, ejecución, elaboración de informes, aprobación y seguimiento a los planes de mejoramiento, que condujeran a:

- Evaluar el estado general del Ente Vigilado, de manera que mediante el plan de trabajo se llegue a la consecución de resultados que permitan establecer si los recursos humanos, físicos, financieros, tecnológicos y otros, utilizados por las Cajas de Compensación Familiar, se manejan de forma eficiente, eficaz y transparente de acuerdo con la normatividad vigente.
- Verificar que la ejecución de los recursos, en la prestación de los servicios y desarrollo de los programas se ejecuten conforme a la ley, eficiencia y eficacia.
- Velar porque las políticas y objetivos propuestos por el Gobierno Nacional se cumplan de acuerdo con la normatividad correspondiente.

Así mismo, mediante la labor adelantada por la Superintendencia Delegada para la Gestión fue elaborado el Mapa de Riesgos de las Cajas de Compensación Familiar en la vigencia 2015, 2016 y 2017, de acuerdo con la información reportada por cada Caja de Compensación Familiar en los aplicativos Sirevac – Siger. Con el análisis de la información realizado por ésta dependencia se identificaron las corporaciones con mayor riesgo en el Sistema del Subsidio Familiar, siendo insumo clave en la elaboración del Plan Anual de Visitas (PAV) para la vigencia 2015, 2016, 2017 y 2018. En la práctica de las visitas ordinarias realizadas por esta Delegada, se verificaron entre otros aspectos relacionados con los aspectos administrativos, financieros, contables, de funcionamiento y operativos con relación a la prestación de los servicios sociales.

Planes de mejoramiento aprobados a las CCF. Como función de la Superintendencia Delegada para la Gestión se encuentra la de aprobar, suscribir, comunicar y coordinar el seguimiento de los planes de mejoramiento que se les establezcan a las Cajas de Compensación Familiar. El propósito del seguimiento y control a partir de planes de mejoramiento, es el de proveer una visión objetiva del estado actual de las observaciones y recomendaciones formuladas por la Superintendencia Delegada para la Gestión a través de los informes de las visitas ordinarias y determinar el cumplimiento de las actividades fijadas para subsanar las observaciones y recomendaciones, en pro del mejoramiento continuo de la gestión de las Cajas de Compensación Familiar.

Dentro del período del 1 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2018, se aprobaron 27 Planes de Mejoramiento, los cuales fueron resultado de las visitas ordinarias practicadas, de las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Comfiar Arauca, Comfenalco Quindío, Comfaboy, Comfamiliar Atlántico, Cajamag, Cafaba, Comfamiliar Cartagena, Comfasucre, Camacol, Comcaja, Compensar, Colsubsidio, Comfenalco Cartagena, Comfacor, Cajasan, Comfenalco Santander, Comfenalco Antioquia, Comfenalco Tolima, Comfamiliar Risaralda, Confacaldas, Comfamiliar Nariño, Comfaorient, Comfanorte, Comfaca, Comfatolima, Comfaguajira, Comfacesar.

2.12.1 Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial. Desde 2014 fueron evaluadas y se realizaron cambios en las direcciones administrativas y agentes especiales de intervención. A diciembre de 2017, se encontraban intervenidas 6 Cajas de Compensación Familiar. Adicionalmente, se constituyeron y se han venido fortaleciendo los equipos de apoyo para cada agencia, con el fin de fortalecer el seguimiento a los planes de mejoramiento y lograr solucionar las situaciones irregulares evidenciadas; de igual manera, se autorizaron visitas especiales periódicas a los Agentes Especiales y sus equipos de apoyo para verificar los avances de los planes de mejoramiento de la intervención.

A 30 de junio de 2018, las Cajas de Compensación Familiar que se encuentran intervenidas se aprecian en las siguientes tablas:

Tabla 41. Cajas de Compensación Familiar que se Encuentran Intervenidas Junio 2018

CCF	Resolución de Intervención Administrativa	Agente especial de intervención Res. Nombramiento	Director Administrativo de las CCF
Cafaba	0038 de 2008	Carlos Alirio González	Andrés M. Torrado
Comcaja	0392 de 2005	Yain Patrick Pardo	German Duarte Palacios
Comf. Cartagena y Bolívar	0211 de 2014	Iván García Duque	Ana Patricia López
Comfacor	0129 de 2017	Rafael Trujillo Calderón	Néstor Miguel Murcia Bello

Fuente: Superintendencia Delegada de Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales-SSF

Tabla 42. Agencias Especiales de Seguimiento Especial

CCF	Resolución de Intervención Administrativa	Agente especial de Seguimiento Res. Nombramiento	Director Administrativo de las CCF
Comfaca	0647 de 2015	Lina Paola Porras	Betty Rojas Rojas
Camacol	121 de 2011	Erika Valencia Gómez	Nohora Elena Salazar (e)
Comfasucre	0348 de 2018	Oscar Ruiz	Erika J. Ahumada

Fuente: Superintendencia Delegada de Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales-SSF

2.12.2 Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas.

Desde el 1 de julio de 2017 hasta el 31 de mayo de 2018, con base en las irregularidades evidenciadas en las visitas ordinarias y especiales no se adoptaron medidas de vigilancia especial. Durante el periodo señalado anteriormente se impartieron instrucciones sobre el estricto cumplimiento de los plazos establecidos en la ley para el trámite de las investigaciones administrativas. En la siguiente tabla se puede apreciar el número de investigaciones abiertas, sanciones y exoneraciones realizadas en el periodo 2017(julio) – 2018 (mayo).

Tabla 43. Investigaciones Administrativas 2017 -2018

Investigaciones Administrativas	2017 Julio-diciembre	2018 Enero-mayo
Investigaciones abiertas	6	5
Sanciones impuestas	1	0
Exoneraciones	8	4

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales

2.12.3 Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF. Se redujo el tiempo de evaluación de los programas y proyectos de inversión de las cajas y se incrementó la realización de visitas especiales para el seguimiento; igualmente, se incluyó la verificación de las mismas en las visitas ordinarias.

Tabla 44. Programas y Proyectos Presentados por las Cajas de Compensación Familiar Julio – Diciembre 2017

Estado	No. Proj.	% Proyectos	Valor Proyectos	% Valor de Proyectos
Autorización General	121	68%	\$671.647.646.585	73%
Autorización Previa	38	21%	\$215.485.004.397	24%
La Caja Desistió de Proyectos	5	3%	\$12.408.865.523	1%
Devueltos	13	7%	\$15.598.821.532	2%
No Aprobados	0	0%	-	0%
Total	177	100%	\$915.140.338.037	100%

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

Tabla 45. Programas y Proyectos Presentados por las Cajas de Compensación Familiar Enero-Junio 2018

Estado	No. Proj.	% Proyectos	Valor Proyectos	% Valor de Proyectos
Autorización General	171	66%	\$907.604.310.450	79%
Autorización Previa	29	11%	\$110.583.888.029	10%
La Caja Desistió de Proyectos	3	1%	\$60.446.942.650	5%
Devueltos	56	22%	\$75.228.110.149	7%
No Aprobados	0	0%	\$-	0%
Total	246	100%	\$1.153.863.251.278	100%

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

2.12.4 Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar - Dirección Financiero Contable. En razón a las funciones de Inspección, Vigilancia y Control - IVC, de esta Superintendencia, se ha evidenciado el impacto financiero de los programas de Salud de aseguramiento, Entidades Promotoras de Salud –EPS, y de prestadores, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud -IPS, que algunas Cajas de Compensación Familiar ofertan dentro de su portafolio de servicios.

Mediante las visitas ordinarias realizadas a los vigilados, y contando con insumo de identificación de la situación financiera de las Corporaciones la elaboración de los informes trimestrales de Gestión y Financieros, se ha identificado el impacto que tienen sobre el Patrimonio de las Cajas de Compensación Familiar, que en algunos casos llega a ser negativo por los resultados de los programas de Salud, generando de esta forma levantamiento de hallazgos que son plasmados en los Planes de Mejoramiento de cada ente vigilado, como resultado de lo identificado, con el fin de subsanar los hallazgos.

Dados los resultados de los programas de salud, se encuentran adelantando proceso de escisión de las - EPS las siguientes Cajas de Compensación Familiar: COMFACUNDI, Comfenalco Valle de la Gente, Comfamiliar Cartagena y Bolívar, Comfamiliar Huila, COMFASUCRE, COMFACOR y COMFAGUAJIRA, CAJACOPI, COMFACHOCO.

3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.

3.1 Formalización laboral.

La tasa de formalidad laboral (medida por cotización a pensiones) pasó del 29,8% en 2010 a 36,8% en 2017, un aumento continuo, de esta tasa en los últimos años. Para las 13 principales ciudades/áreas metropolitanas el indicador de formalización laboral se ubicó en 50,6%, en este contexto geográfico, la tasa de formalidad estuvo por encima de la tasa de informalidad laboral (47,2%). Además, para promover la creación de empleos formales y de calidad, desde 2012, se han reducido los costos parafiscales, o impuestos a la nómina, que eran un freno para que las empresas contrataran más personas.

La implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral como una estrategia de articulación institucional ha permitido difundir la cultura de la formalización laboral y la seguridad social.

Desde el año 2015 el Ministerio del Trabajo ha avanzado en la implementación de varias estrategias para disminuir la informalidad laboral en el país, que se describen a continuación.

3.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral RNFL. Con el propósito de consolidar el trabajo decente, la seguridad social para todas las personas, y el desarrollo de políticas activas de generación de empleo, se creó la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) mediante el Decreto 567 de 2014, estrategia del Ministerio del Trabajo que materializa la ejecución de sus acciones por medio de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, planes y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores y trabajadoras en Colombia.

Esta estrategia articula y coordina acciones con diferentes actores públicos y privados buscando que los trabajadores conozcan la política de trabajo decente, comprendan en qué consiste la formalización laboral, gocen de los beneficios de la seguridad social y mejoren sus condiciones laborales y la calidad de vida de sus familias. La Red Nacional de Formalización Laboral orienta a la ciudadanía, empleadores, microempresarios, trabajadores y trabajadoras, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social integral por medio de las jornadas de capacitación, sensibilización, brigadas móviles, campañas, acciones de difusión y otras actividades relacionadas. Estas actividades se llevan a cabo en dos ámbitos, por un lado se adelantan acciones de fortalecimiento institucional, brindando asistencia técnica y capacitando a los aliados estratégicos, las autoridades locales y otras personas estratégicas en los entes territoriales en temas específicos que lleven a reforzar y potenciar el conocimiento en materia de formalización laboral con el propósito de multiplicar la información en el territorio. Por otro, se encuentran las jornadas de capacitación y sensibilización en temas relacionados con las ventajas de la formalización laboral y beneficios de la seguridad social dirigida a la población ocupada informal, microempresarios y empresarios de diferentes territorios a nivel nacional y la orientación y acompañamiento en la afiliación de la seguridad social a las personas sensibilizadas.

Desde su estructuración la RNFL, operó en el 2015 mediante convenio suscrito entre el Ministerio y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS, impactando en 8 ciudades como: Medellín, Bogotá, Cali, Pasto, Barranquilla, Cúcuta, Arauca y 12 mil personas sensibilizadas; para el 2016 se suscribió convenio con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD, logrando llegar a las

32 ciudades capitales con 15 mil personas impactadas, otro resultado fue la elaboración de una Guía agente facilitador de la estrategia de la RNFL, con la cual se sensibiliza y entrega a los aliados que desean acoger la estrategia.

A partir de Abril de 2017, la estrategia opera directamente con funcionarios y contratistas. Actualmente la RNFL articula, concerta y gestiona su agenda a través de 35 mesas regionales donde está instalada la estrategia. En estos espacios se proponen las actividades a desarrollar de acuerdo al trabajo colaborativo y al plan de trabajo diseñado con el apoyo de diferentes entidades públicas y privadas. Para ello se introdujo a partir de febrero de 2017 la RNFL en las mesas de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de los departamentos. Como resultado se obtuvo la identificación y priorización de sectores y poblaciones a trabajar durante la vigencia 2017 y 2018. El diagnóstico se realizó con base en la información disponible en FILCO, los informes remitidos por la Red Ormet y la información cualitativa suministrada por los aliados estratégicos, los miembros de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y laborales de los departamentos, las direcciones territoriales y otras fuentes. Este diagnóstico permitió conocer la realidad de los trabajadores y trabajadoras de las regiones, identificando sus problemáticas y barreras de acceso a la seguridad social. Los resultados permiten implementar procesos de intervención para llevar respuestas adecuadas y soluciones a la población.

Además de la asistencia técnica, las jornadas de capacitación y sensibilización la RNFL cuenta con una estrategia de difusión y comunicación. A través de esta estrategia se han diseñado diversas piezas comunicativas y material de apoyo tales como folletos informativos, guías, videos motivadores y pendones, entre otros, con el propósito de promover la cultura de la formalización laboral y los beneficios de la seguridad social. Este material se distribuye a la población sensibilizada a nivel nacional.

Así mismo, la RNFL cuenta con un esquema de seguimiento encaminado a identificar barreras de acceso a la formalización laboral, identificar ajustes normativos requeridos para facilitar el acceso a la formalización laboral, reportar oportunamente los avances y resultados obtenidos con la población sensibilizada, mejorar continuamente los procesos de sensibilización y capacitación en temas de formalización laboral, identificar ajustes requeridos en la oferta institucional en los territorios y elementos que permitan fortalecer las alianzas establecidas.

Avances y logros RNFL

- Sensibilización y capacitación de los beneficios de la seguridad social a 22.000 personas en la vigencia 2017 y 5.600 personas, a 30 de junio de 2018, a través de eventos realizados, creando conciencia y explicando los derechos de los trabajadores y trabajadoras de sectores y poblaciones con altas tasas de informalidad como los trabajadores por cuenta propia, los vendedores estacionarios o ambulantes, los recicladores, los taxistas, los comerciantes, las personas vinculadas al sector belleza, los y las trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, entre otros. Con estas acciones superamos la meta propuesta para el 2017 y esperamos lograr la meta para 2018 y se espera lograr la meta para 2018.
- La RNFL logró ampliar su cobertura a nivel nacional, pasando de 8 territorios en 2015 a 32 en 2016 y a 35 en 2017 correspondientes a los 32 departamentos y a tres territorios especiales: Urabá, Barrancabermeja, y Bogotá, para el 2018 se seguirá trabajando.
- En 2017 la estrategia de la RNFL se incluyó en la agenda de trabajo de la Subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales de los departamentos, en el Subcomité Administrativo del Sector Trabajo o en el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La articulación con estos espacios permitió fortalecer las discusiones en torno a la problemática de formalización laboral

- en los territorios así como gestionar mayores jornadas de sensibilización y mejores alternativas de solución frente a las barreras de acceso a la afiliación en seguridad social identificadas.
- Actualmente la RNFL cuenta con 436 aliados estratégicos a nivel Nacional, tales como Gobernaciones, Alcaldías Municipales, Colpensiones, SENA, Cajas de Compensación Familiar, Asociaciones y Agremiaciones, Fundaciones, Cooperativas, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Ministerio de Salud y Protección Social, Red Ormet y Universidades, Administradoras de Riesgos Laborales, entre muchas otras entidades, que apoyan de manera decidida el desarrollo de la estrategia.
 - Además de las jornadas de sensibilización dirigidas a la población, se han realizado diferentes jornadas de fortalecimiento institucional en los departamentos a nivel Nacional, capacitando a los aliados estratégicos sobre las ventajas de formalización laboral y beneficios de la seguridad social con el propósito de dejar capacidad instalada en el territorio, potenciar conocimientos y que se pueda brindar una adecuada orientación y respuesta a la ciudadanía en diferentes requerimientos e inquietudes.
 - Como parte de la estrategia de seguimiento y con el fin de afianzar los lazos con los aliados se ha publicado en el 2017 el boletín de la Red Nacional de Formalización Laboral, el cual muestra los avances y resultados de la operación en el territorio Nacional. En contraste con algunas estadísticas en materia laboral contenidas en el sistema de información del Ministerio “FILCO” Si bien el aporte sigue siendo tangencial las estadísticas permiten encaminar la estrategia y buscar cada vez mejores resultados.
 - Se han realizado articulaciones y gestiones al interior de la entidad con el viceministerio de Relaciones Laborales (Dirección de derechos fundamentales y Dirección de riesgos Laborales) y con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial (GATT) del Viceministerio de Empleo y Pensiones, para tratar diversas problemáticas laborales de los territorios y para construir lineamientos, planes y programas dirigidos a mejorar las condiciones de la población Colombiana en materia de protección social. Un ejemplo de ellos es la construcción conjunta del Plan Progresivo de Protección social para los trabajadores y trabajadoras rurales.
 - Se diseñó el esquema de seguimiento de la Red Nacional de Formalización Laboral, permitiendo el monitoreo continuo de las acciones y actividades mismas de la estrategia, como el envío a través de la línea 120 de mensajes de texto y correos electrónicos recordando los beneficios de la seguridad social determinar cuántas son las personas capacitadas y sensibilizadas en formalización laboral y seguridad social a nivel Nacional y establecer un esquema de cruce de información con los sistemas externos y la base de datos con que cuenta la RNFL, para establecer cuántas de esas personas intervenidas por la RNFL en las jornadas de capacitación y sensibilización, han transcurrido al tránsito de la formalización laboral.

El esquema de seguimiento a la operatividad de esta estrategia en los diferentes territorios a nivel nacional ha permitido identificar barreras de acceso a la seguridad social, estrategias encaminadas a la ampliación de cobertura y generar mecanismos para que la población ocupada informal inicie su tránsito a la formalización laboral.

Durante el 2017 y en lo corrido del 2018, se ha trabajado con grandes aliados como el Viceministerio de Turismo, estrategia de formalización empresarial y laboral, con Cámara de Comercio de las ciudades de Bogotá y Cali.

3.1.2 Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial. La VUE es una estrategia de articulación público - privada coordinada por el Ministerio de Comercio, Industria y

Turismo, para promover y facilitar la actividad empresarial en el país a través de la simplificación y automatización de trámites. Esta estrategia cuenta con una plataforma Web que canaliza los trámites mercantiles, tributarios y de seguridad social para la apertura de empresa, e incorporará de forma progresiva diferentes trámites relacionados con la actividad empresarial.

Se expidió Decreto 1875 de 2017 “Por el cual se adiciona un Capítulo al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2, se crea la Ventanilla Única Empresarial -VUE: y se adiciona un párrafo al Artículo 2.2.2.38.6.4 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo.

- Es un proyecto que integra, reduce y relaciona los trámites para la creación de empresa a través de la puesta en marcha de una plataforma web única www.vue.gov.co.
- Inicialmente operará en Bogotá y permitirá realizar crear empresa (SAS y Personas naturales) a través de la plataforma web.
- Permitirá realizar consultas previas para la creación de empresa: tipo de empresa, uso del suelo, homonimia, marca, inventario de trámites de acuerdo con la actividad: bien o servicio y simulador de pagos.
- Obtener el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Bogotá
- Obtener el Registro Único Tributario ante la DIAN.
- Facilitar la identificación e inscripción de las empresas ante las entidades de la Seguridad Social: fondos de pensiones, entidades promotoras de salud, aseguradoras de riesgos laborales y cajas de compensación familiar.

En este paso la VUE envía información en línea y tiempo real el listado de empresas creadas a Asofondos, Colpensiones, Fasecolda, Minsalud y Asocajas para que puedan identificar plenamente a las empresas reemplazando el Certificado de Existencia y Representación Legal.

Esto no elimina la afiliación de los trabajadores, pero en una segunda etapa se deberán relacionar con el proyecto de Afiliación Electrónica y Formulario Único que actualmente desarrolla el Mintrabajo y Minsalud. A 30 de junio se logró hacer el lanzamiento al público de la ventanilla a través del portal web.

Esta plataforma se ha desarrollado desde junio de 2015 a través de un acuerdo institucional entre:

- Gobierno Nacional:
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- Ministerio del Trabajo
- Corporación Financiera Internacional - Banco mundial
- Cámara de Comercio de Bogotá
- Confecamaras

3.1.3 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social. En este componente, se estructuraron y desarrollaron estrategias orientadas a mejorar la Generación de ingresos de poblaciones altamente informales.

3.1.3.1 Emprendimiento. La Ley 1780 de 2016 modificó el Mecanismo de Protección al Cesante y, en consecuencia, dispuso entre otras cosas, en su artículo 9 que “El Gobierno Nacional definirá alternativas para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, los cuales serán financiados con cargo al –FOSFEC.

El parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016, dispone que las Cajas de Compensación Familiar podrán destinar recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC con el propósito de “(...) financiar y operar programas y proyectos relacionados, con la promoción del empleo y el emprendimiento, el desarrollo de obras en los territorios, la generación de ingresos, el impulso y financiamiento de actividades agropecuarias, la promoción de la asociatividad y el desarrollo de proyectos productivos, entre otros” con el fin de dinamizar e impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto.

Además, el artículo 10 de la misma Ley adiciona el componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial al Mecanismo de Protección al Cesante, “como herramienta para impulsar y financiar nuevos emprendimientos, e iniciativas de autoempleo e innovación social para el emprendimiento, los cuales incluyen, entre otros créditos y microcréditos, fondos de capital semilla para el desarrollo de negocios, desarrollo y/o apoyo a micro y pequeñas empresas, a través de la asistencia técnica empresarial (...)”.

De esa manera el Decreto 454 de 2017 agregó la sección 8 del Decreto 1072 de 2015, reglamentando el componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, definiendo su objeto, beneficiarios, actividades de promoción, financiación del componente e instrumentos de financiación, entre otros. Así mismo especifico en el parágrafo 1 del Artículo 2.2.6.1.8.3. del Decreto anteriormente citado, que las Cajas de Compensación Familiar podrán definir la metodología para el desarrollo de las actividades a las que refiere dicho artículo atendiendo los lineamientos generales y condiciones mínimas para la operación del componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante que defina el Ministerio del Trabajo.

Finalmente, el Decreto aclara en el parágrafo 1 del artículo Artículo 2.2.6.1.9.2. del Decreto 1072 de 2015 estableciendo que el Ministerio del Trabajo definirá los lineamientos y criterios de priorización y focalización para los programas y proyectos que desarrollarán las Cajas de Compensación Familiar en el marco de la promoción del empleo y emprendimiento en las zonas rurales y de posconflicto.

Es así como atendiendo los requerimientos antes expresados en el Decreto 454 de 2017 que modificó el Decreto 1072 de 2015, que actualmente en el Ministerio del Trabajo está por expedir el Proyecto de Resolución que establece: Los lineamientos para la implementación del componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial y el desarrollo de programas y proyectos que promuevan el empleo y el emprendimiento en zonas rurales y de posconflicto en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.

Se ha realizado la actualización de la Resolución 1484 de 2014, con el fin de establecer las disposiciones para la identificación de los gastos administrativos y operativos para la ejecución de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC, con el fin de financiar al Mecanismo de Protección al Cesante y las acciones que de éste se desprendan.

Además, se ha trabajado en el Manual operativo del Componente de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial el cual es una guía estratégica, táctica y operativa para el desarrollo del componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial y tiene como objetivos:

- Definir el componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial y sus beneficiarios.
- Proveer lineamientos estratégicos, tácticos y operativos para el desarrollo del componente.
- Entregar herramientas prácticas para el desarrollo del componente.
- Presentar un costeo general del componente de Emprendimiento, recomendaciones organizacionales y directrices para el establecimiento de un sistema de monitoreo y evaluación del componente y los emprendimientos a apoyar.

Lo anterior ha empezado a ser sujeto de retroalimentación por parte de las Cajas de Compensación Familiar, para lo cual se han programado realizar visitas a las mismas y hacer mesas de trabajo con el fin de aportar insumos al proceso de diseño que nos permita definir los lineamientos de manera concertada con las Cajas. Paralelo a este proceso, se viene trabajando en el diseño del sistema de evaluación y seguimiento de implementación del Componente.

El objetivo final de este tema de emprendimiento, comprende:

- Incorporar el sistema de evaluación y seguimiento de implementación del Componente.
- Realizar el acompañamiento de la implementación del Componente de Emprendimiento
- Expedir Resolución 1448 de 2014 actualizada
- Expedir Resolución de Lineamientos de Implementación del Componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial y el Manual Operativo
- Expedir Resolución Capacitación.
- Expedir Resolución de saldos y recursos del Fosfec para el 2018.

Las Cajas de Compensación Familiar (CCF), como administradoras de los fondos del FOSFEC, son los actores llamados a acompañar el proceso de generación de empresa, mediante actividades de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial: registro y seguimiento de beneficiarios, sensibilización, valoración y orientación, capacitación, acompañamiento y asistencia técnica, financiación y puesta en marcha y fortalecimiento.

3.1.3.2 Reconversión laboral. Para la vigencia 2 017, el Ministerio del Trabajo elaboró documento de Lineamientos el cual es una Guía operativa con el fin de materializar y coordinar de modo más efectivo los procesos de la estrategia de reconversión laboral. Este documento constituye una guía técnica y metodológica que contiene las herramientas necesarias para que todas aquellas personas e instituciones interesadas, estén en capacidad de apoyar procesos exitosos de reconversión laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de quienes requieren cambiar de actividad económica para alcanzar un trabajo decente.

El documento contiene el diseño metodológico, paso a paso, de lo que podría ser la hoja de ruta de la reconversión laboral en sus dos aristas: la ruta para la empleabilidad y la ruta para el emprendimiento. Este proceso, se adelanta con el apoyo de la estrategia de la Red Nacional de Formalización (RNFL) y funciona bajo un modelo PHVA. Esta guía orienta el camino que se debe tomar para activar una mesa de trabajo territorial que implemente y acompañe procesos de reconversión laboral en poblaciones previamente

identificadas. La guía le permitirá diseñar, desarrollar, ejecutar y evaluar los planes de trabajo de reconversión que se adelanten en el territorio, promoviendo además la Formalización Laboral.

3.1.4 Formalización por Sectores. En el 2017 y lo corrido de 2018 se adelantaron 557 jornadas de capacitación y sensibilización en temas relacionados con la política de trabajo decente, las ventajas de la formalización laboral y los beneficios de la seguridad social dirigidas a Vendedores ambulantes, taxistas, servicio doméstico, recicladores, comerciantes, hotelería y turismo, curtiembres, construcción y población rural brindando orientación y acompañamiento en la afiliación de la seguridad social a las personas sensibilizadas.

3.1.5 Acuerdos de formalización. Los Acuerdos de Formalización Laboral son aquellos suscritos entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y pueden ser aplicados en instituciones o empresas públicas o privadas. Tiene como efecto la suspensión de la actuación administrativa que contra la empresa o entidad se adelante por procesos de intermediación laboral ilegal, hasta tanto se cumplan los compromisos adquiridos.

El marco legal de los Acuerdos de Formalización Laboral se encuentra establecido en la Ley 1610 de 2013 “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”, en la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013 “Por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013”, expedida por el Ministerio del Trabajo y para los Acuerdos de las Empresas Sociales del Estado en el Decreto 1376 del 22 de julio de 2014 “Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones”.

En el periodo comprendido entre el 1 julio de 2017 al 31 de mayo de 2018, se han suscrito 54 Acuerdos de Formalización Laboral beneficiando a un total de 6.377 trabajadores. A continuación, se relacionan los acuerdos suscritos:

Tabla 46. Acuerdos de Formalización Laboral Vigencia 1 de Julio de 2017 a 31 de Mayo de 2018

No.	Dirección Territorial	Empresa	Total de trabajadores formalizados	Fecha del acuerdo
1	Amazonas	Amparo Cruz De España /Jardín Infantil San José	17	31/01/2018
2	Antioquia	Evagroup Antioquia S.A.S.	10	6/10/2017
3	Antioquia	Sociedad Televisión De Antioquia Limitada - Tele Antioquia	30	6/10/2017
4	Atlántico	Pizano S.A.	72	16/08/2017
5	Atlántico	Monómeros Colombo Venezolanos S.A.	22	16/08/2017
6	Atlántico	Caja De Compensación Familiar Cajacopi Atlántico	94	14/09/2017
7	Atlántico	Aerovías Del Continente Americano S.A. Avianca S.A. Y Servicios Aeroportuarios Integrados Sai S.A.S.	4030	31/10/2017
8	Atlántico	Industrias Cannon de Colombia S.A	50	22/05/2018
9	Barrancabermeja	Liliana Prada Cabarique /Punto Plaza Premium	4	30/10/2017
10	Bolívar	Nouvelle Colombia E.U.	30	19/12/2017
11	Bolívar	Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar en Intervención	85	12/02/2018
12	Boyacá	Cooperativa de Transportadores Enrique Olaya Herrera	5	12/12/2017
13	Boyacá	Caja de Compensación Familiar De Boyacá “Comfaboy”	32	25/09/2017

No.	Dirección Territorial	Empresa	Total de trabajadores formalizados	Fecha del acuerdo
14	Caquetá	Graciela Montalvo Chevez/ Chela Fashion	1	7/09/2017
15	Caquetá	Jhon Alexander Ipuz Niño / Coltejas Caquetá No 1	1	7/09/2017
16	Huila	Distribuciones Aldana y Cía. S En C.	21	18/09/2017
17	Casanare	Palmas del Dumagua	5	4/07/2017
18	Cauca	Cooperativa de Caficultores del Cauca –Caficauca	3	14/12/2017
19	Cauca	Empresa Social del Estado Hospital de El Tambo Cauca	21	29/12/2017
20	Choco	Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba”	150	19/12/2017
21	Cundinamarca	Flores de Madrid S.A.S.	50	21/03/2018
22	Huila	Transportes Expreso La Gaitana S.A. “Gaitana Tour”	29	28/07/2017
23	Huila	Cooperativa de Motoristas del Huila y Caquetá Ltda. “Coomotor”	35	28/07/2017
24	Huila	Cooperativa de Transportadores de Neiva Ltda. Cootransneiva	38	12/09/2017
25	Magdalena	Inversiones Chávela S.A.S.	66	5/09/2017
26	Magdalena	Estinorte S.A.S.	79	5/09/2017
27	Norte de Santander	Nancy Peñaloza Paez – Panadería y Bizcochería Caramelo No. 2	7	23/08/2017
28	Norte de Santander	Medicuc Ips Ltda.	56	29/12/2017
29	Norte de Santander	Ramón Gregorio Florez Amaya - Panadería y Bizcochería Caramelo Dos	3	23/08/2017
30	Putumayo	María Alejandrina Bravo / El Punto del Sabor Restaurante y Autoservicio	2	27/10/2017
31	Quindío	Caja de Compensación Familiar de Fenalco Comfenalco Quindío - Ips Clínica Sagrada Familia	18	7/11/2017
32	Quindío	Transportes Especiales Vip S.A.S	22	14/12/2017
33	Quindío	Gonzalez Gamboa y Cía., S.C.A.	7	29/12/2017
34	Quindío	Viatour Cooperativa Multiactiva	15	29/12/2017
35	Quindío	Cooperativa Multiactiva de Motoristas Asalariados De Buses Urbanos Del Quindío “Coomaburquin	5	29/12/2017
36	Quindío	Transportes Especiales de Turismo Tet Sas	5	29/12/2017
37	Risaralda	Gilberto Mejía Rivera / Estación De Servicio Esso Servimotor	58	31/01/2018
38	Risaralda	Soluciones de Información S.A.S	8	31/01/2018
39	Risaralda	Serviciudad Esp Empresa Industrial y Comercial del Estado	38	31/01/2018
40	Santander	Estación de Servicio Gnv Mi Isla Sas	13	30/09/2017
41	Santander	Palmeras de Puerto Wilches S.A.	25	20/12/2017
42	Santander	Ruitoque Golf Country Club Sas	32	20/12/2017
43	Sucre	Fundación Instituto de Neuro desarrollo y Neurociencias para la Rehabilitación Integral - Inneri	5	23/08/2017
44	Sucre	Andres Alfonso Hernandez Vergara/Centro de Servicios El Lago	22	30/11/2017
45	Unidad Investigaciones Especiales Nivel Central	Clínica de Marly S.A.	346	10-Ene-18
46	Urabá y Valle del Cauca	Transportes Especiales Tours Del Valle Ltda. Transtours del Valle	13	25/08/2017
47	Valle del Cauca	Goodyear de Colombia S.A	80	2/08/2017
48	Valle del Cauca	Hospital De San Juan De Dios	142	9/08/2017
49	Valle del Cauca	Red Presidencial De Transporte S.A.S	51	12/10/2017
50	Valle del Cauca	Hospital Departamental Mario Correa Rengifo “Empresa Social Del Estado	101	13/12/2017
51	Valle del Cauca	C.I. De Azucares Y Mieles S.A., Sigla: Ciamsa	136	28/02/2018
52	Vichada	William Leon Dueñas / Heladería S Danna	2	11/08/2017
53	Valle del Cauca	Universidad Libre Seccional Cali	72	19/04/2018
54	Valle del Cauca	Provida Farmacéutica S.A.S.	113	16/05/2018
Total de trabajadores formalizados			6.377	

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo

3.1.6 Acciones de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo en cumplimiento de la Acción Popular 25000-23-27-000-2001-90479-01, Sentencia Río Bogotá, Minería y curtiembres, durante la vigencia julio de 2017 a mayo 31 de 2018, desarrolló las siguientes acciones:

3.1.6.1 Acciones desarrolladas en el sector de curtiembres. De acuerdo con la obligación 4,64 Ordenase a la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, al Distrito Capital y al Ministerio del Trabajo con el apoyo del Sena, capacitar y reubicar laboralmente, en cuanto fuere posible, a las personas que dejen la actividad de las curtiembres. El Ministerio del Trabajo ha desarrollado varias acciones para dar cumplimiento a este mandato, dentro de las cuales cabe destacar:

Reunión en 13 de junio de 2017 con la Alcaldía de Villapinzón, con el fin de realizar balance de las acciones que se han trabajado articuladamente para dar cumplimiento a lo ordenado en la Sentencia Río Bogotá órdenes 4.64 sector curtiembres. Como resultados se destacan: i) Expedición de medida cautelar para los municipios e Villapinzón y Chocontá – Cundinamarca, y ii) Viabilidad de formular, a través del Fondo de Oportunidades para el Empleo – FOE, un proyecto donde se pueda articular con la Agencia de Empleo de la Alcaldía de Tocancipá e incluir la población de las curtiembres de los municipios de Villapinzón y Chocontá – Cundinamarca.

En el mes de junio de 2017, el Ministerio del Trabajo participó junto con otras entidades en reunión convocada por la Secretaria de Ambiente, con el objetivo de realizar seguimiento al cumplimiento de la medida cautelar del 18 de octubre de 2016, dada por la magistrada Nelly Yolanda Villamizar, respecto a la orden 4.63 de la sentencia Río Bogotá referente a las curtiembres de San Benito. El Subdirector del Recurso Hídrico presenta las siguientes cifras en referencia al estado de los permisos de vertimientos:

- 283 tramites.
- 97 finalizados.
- 84 en tramite
- 41 con requerimientos para complementar información.
- 18 en proceso de evaluación técnica.
- 25 en proceso de evaluación jurídica.
- 31 permisos de vertimientos otorgados.

Al respecto los representantes de PIESB S.A.S. solicitan retomar las mesas que de manera quincenal se venían realizando con la anterior Subdirectora del Recurso Hídrico. En atención a esta solicitud el nuevo subdirector propone realizar la reunión en la siguiente semana fecha que se confirmará según la disponibilidad de agenda.

El Ministerio del trabajo rinde informe indicando que: i) Yuliana Andrea Trujillo Peña, en el mes de abril la Agencia de empleo remitió la hoja de vida a la empresa CIACOMEQ SAS para el cargo de Auxiliar Contable, y el reporte de la empresa es que esta persona no fue seleccionada, y ii) Raúl Eduardo Maldonado Romero fue citado para proceso de preselección y asistió a orientación e 14 de junio y se encuentra postulado para el cargo de conductor y están en espera de ver si supera la selección realizada por la empresa. Se aclara que el Ministerio gestiona la presentación del personal a estos procesos, pero no puede imponer a las empresas que seleccionen a las personas de San Benito.

Con el fin de dar apoyo a la solicitud realizada por el municipio de Villapinzón – Cundinamarca, se solicita a través de oficio el censo de las personas afectadas por la medida cautelar decretada.

En el mes de julio de 2017, el Ministerio del Trabajo participó junto con otras entidades en reunión convocada por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca - CAR, con el objetivo de revisar Diagnóstico de la Educación Ambiental y Participación Ciudadana Río Bogotá. Se determinó que se requiere revisar la matriz de los indicadores de las obligaciones de la sentencia del Consejo de Estado de educación y participación con el fin de establecer si ellos responden a la planeación actual de cada una de las entidades responsables.

El 2 de agosto se reunió en la mesa de trabajo la representante de la Empresa de Acueducto de Bogotá, Dra. Marcela Wagner, los de la SDA y los representantes de la CAR, con el fin de unificar criterios, información y remitir a los participantes de la Mesa los requerimientos para la elaboración del diagnóstico sobre el estado de la Educación Ambiental y la participación ciudadana en la jurisdicción de la Cuenca del Río Bogotá.

En el mes de agosto de 2017, se participó en el encuentro convocado por la CAR, ACICAM, Cámara de Comercio de Bogotá, PIESB SAS y Secretaria de Ambiente de Bogotá, en esta jornada se presentaron los avances sobre la planta centralizada de tratamiento de vertimientos y la implementación de prácticas de producción más limpia en algunas curtiembres de San Benito y los municipios de Villapinzón y Chocontá – Cundinamarca.

En el mes de septiembre de 2017, el Ministerio del Trabajo participó junto con otras entidades en reunión convocada por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca - CAR, con el objetivo de revisar con el acompañamiento del DNP los indicadores que formularon las entidades en el marco de la Sentencia Río Bogotá. Se concluye que para la orden 4.64, no es aplicable indicador, teniendo en cuenta que es una orden donde no se ha tenido participación de la población de las curtiembres en cada una de las jornadas que se han programado con las entidades adscritas al Ministerio del Trabajo., tales como SENA, Agencias de Empleo, entre otros. Es importante poner de presente que, pese al esfuerzo institucional, las personas dedicadas a la actividad de las curtiembres, no les interesa dejar esta actividad dado a su arraigo y es una actividad rentable.

En el mes de febrero de 2018, el Ministerio del Trabajo realiza reuniones con: la Alcaldía de Villapinzón, Corporación autónoma regional, Secretaría del medio Ambiente, con el fin de hacer una retroalimentación del estado actual en el año 2018 del sector curtiembres para dar cumplimiento a lo ordenado en la Sentencia Río Bogotá órdenes 4.64 sector curtiembres, para cruzar información, realizar retroalimentación del estado actual del proceso en que se encuentra la sentencia rio Bogotá.

En el mes de abril se realizó capacitación en Villapinzón con el grupo de curtiembres. Se logró sensibilizar al grupo en temas de Formalización laboral acudieron solo 2 personas para dar cumplimiento a sentencia rio Bogotá.

3.1.6.2 Acciones desarrolladas en el sector de minería. La Sentencia en su numeral 4.26 ordena: al Distrito Capital, a la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR en el ámbito de su jurisdicción, en coordinación con los Ministerios de Minas y Energía y de Trabajo, que en el término perentorio e improrrogable de seis (6) meses contados a partir de la expedición del acto administrativo pluri mencionado, en cuanto fuere posible, dentro del ámbito de sus competencias, incorporen en los proyectos mineros legales de la región a los integrantes de las familias con necesidades básicas insatisfechas que derivan su subsistencia de dicha actividad; o en otros proyectos socioeconómicos de acuerdo con la caracterización que de ellos se realice.

Tal como lo expresa la orden impartida en la providencia judicial, su cumplimiento, por parte del Ministerio del Trabajo, está condicionado a la expedición de los actos administrativos de delimitación de los polígonos de minería y de los usos del suelo en los municipios que hacen parte de la cuenca del Río Bogotá. Teniendo en cuenta que, por efecto del auto proferido por el Despacho el acto administrativo de regulación, la Resolución 2001 de 2016, fue suspendido en sus efectos, la condición exigida por la Orden Judicial no se ha cumplido. No obstante, el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus competencias legales, durante la vigencia 2017 realizó actividades tales participación en la Socialización Agenda Socio – Ambiental en la vereda Patio Bonito en el Municipio de Nemocón – Cundinamarca, de acuerdo con las recomendaciones presentadas por la Magistrada en la visita realizada a este municipio (Polígono 18). De acuerdo con la presentación realizada por el Ministerio de Ambiente y la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, se concluye que a finales del mes de agosto se inicia caracterización del sector minero de la vereda Patio Bonito – Nemocón, donde se tendrán en cuenta los puntos relacionados a Necesidades Básicas Insatisfechas. El cumplimiento de esta obligación está sujeta a la expedición y vigencia de los actos administrativos que deben expedir las autoridades ambientales, en relación con a) El establecimiento de los polígonos y b) El uso del suelo. De igual forma se efectúan reuniones con Alcaldía de Villapinzón, para efectuar retroalimentación del estado actual del proceso en que se encuentra la sentencia rio Bogotá.

En el mes de febrero de 2018 se efectúa Mesa de trabajo con CAR y Secretaria de ambiente para consolidar una articulación entre las partes buscando las estrategias para fortalecer al gremio de curtiembres y minería para dar cumplimiento a lo ordenado en la Sentencia Río Bogotá.

3.2 Seguridad y salud en el trabajo.

3.2.1 Sistema General de Riesgos Laborales. El Sistema General de Riesgos Laborales fue creado en Colombia con el Decreto 1295 de 1994, y forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral establecido por la Ley 100 de 1993. Es definido como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

En el 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo con la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.

En el marco del desarrollo de la política “Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo PNSST 2013 – 2021”. El Ministerio ha venido trabajando en:

Capacitación y asistencia técnica. Asistencia técnica sobre las acciones para la gestión y desarrollo del Plan Anual 2017 con énfasis en el fomento de la formalización de independientes, micro y pequeña empresa para las Direcciones Territoriales y a la Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comisiones Sectoriales. Se diseñó e implementó un programa de asistencia técnica dirigida a las Direcciones Territoriales, Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, sobre las acciones para la gestión y desarrollo del Plan Anual de Acción 2017 con énfasis en el fomento de la formalización de independientes, micro y pequeña empresa.

Se ha capacitado un total de 4.245 actores responsables de la implementación del PNSST 2013-2021, la población objetivo de la capacitación y/o asistencia técnica estuvo conformada por funcionarios de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, integrantes de los Comités Seccionales y Locales de SST, integrantes de las Comisiones sectoriales, microempresarios, trabajadores de los sectores económicos, trabajadores inmersos en procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral y en procesos de rehabilitación integral, entre otros. Los temas abordados en el año 2017 se dirigieron especialmente para fortalecer las funciones de los Comités Seccionales y Locales de SST a nivel nacional, según acciones priorizadas en los planes anuales, diseño, evaluación y ejecución de los mismos e implementación del Sistema de Gestión de SST, por su parte en el año 2018 se abordaron las mismas temáticas ampliando en campos como Medicina Laboral sobre calificación de origen de ATEL y pérdida de capacidad laboral, prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores de las pequeñas empresas y microempresas.

En el período comprendido entre julio/diciembre de 2017 se realizó asistencia técnica dirigida a Micro y pequeña empresa para sensibilización en formalización laboral orientada a los beneficios de la afiliación al SGRL, derechos y deberes de los trabajadores en el SGRL y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. En total se asistieron técnicamente a 2.116 personas.

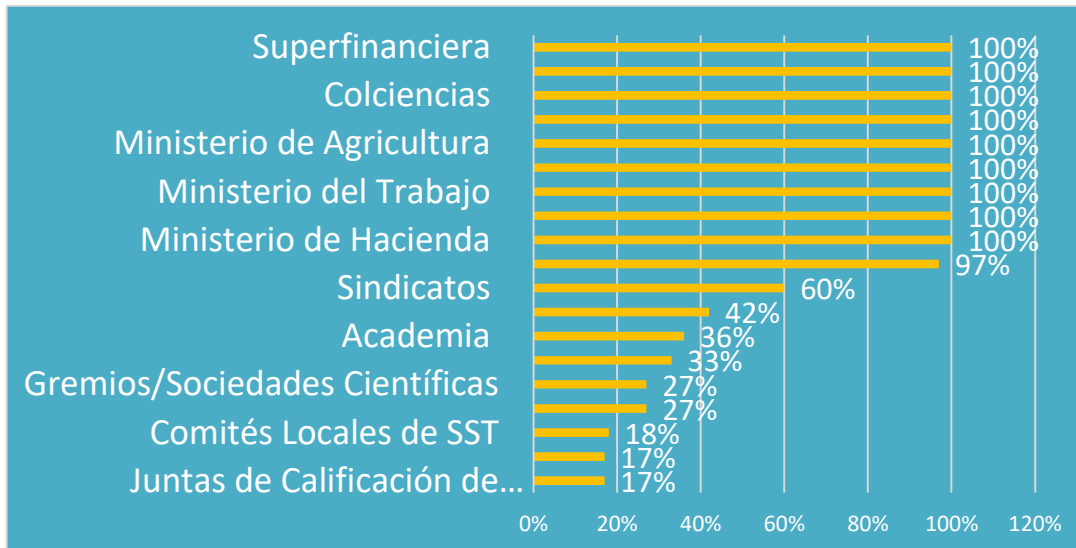
Fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del PNSST 2013-2021, cuentan con responsabilidades tales como realizar campañas informativas, conocer estadísticas sobre eventos laborales, divulgar información sobre proyectos e investigaciones, definir un Plan articulado entre la Red de Comités, capacitación para actualización técnica, realizar acciones de difusión y capacitación en la implementación del Sistema de Rehabilitación, reincorporación laboral y orientación ocupacional por actores del SGRL.

Los resultados y el seguimiento que se ha adelantado permiten identificar como prioridades para el adecuado desarrollo y despliegue del PNSST, el necesario fortalecimiento de la afiliación a la Seguridad Social y en concreto al SGRL. Para lograrlo, se debe reforzar las acciones y estrategias conducentes a la formalización laboral y el fortalecimiento de la gestión de SST en el ámbito territorial.

Seguimiento al Plan Nacional 2018. Fortalecimiento de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, Comisiones Sectoriales y la Red de Comités de SST para el Cumplimiento de los compromisos frente al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en materia de Promoción y Prevención, Medicina Laboral y Recursos de Segunda Instancia; como también incentivar la vinculación al Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores del área rural, de pequeñas y microempresas y trabajadores independientes que realizan su actividad de manera voluntaria y seguimiento al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2017”

En síntesis, para cumplir con la actualización y cargue de información de la autoevaluación correspondiente al período 2018, se actualizaron los datos de 287 actores, como se aprecia en la siguiente gráfica:

Gráfica 2. Actualización de Datos Actores del Sistema General de Riesgos Laborales



3.2.2 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo. El Sistema General de Riesgos Laborales forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral establecido por la Ley 100 de 1993. Fue creado en Colombia con el Decreto 1295 de 1994 y definido como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Después de 20 años de haberse expedido la Ley 100, se expide la Ley 1562 con la que se dio una importante actualización al sistema de riesgos laborales en el país y ha requerido un gran esfuerzo reglamentario que la Dirección de Riesgos Laborales ha desarrollado.

Se han elaborado guías para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales señalan paso a paso como implementarlo, incluyen herramientas, formatos y metodologías. En la actualidad se encuentra en proceso de elaboración, validación con la participación de expertos y diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales y socialización las siguientes guías: i) Guía técnica para implementación del SGSST en el Sector Minero, ii) Guía técnica de implementación del SG SST para el sector construcción, iii) Guías técnicas implementación del SG SST para el sector eléctrico, iv) Guía técnica para el análisis de la evaluación historia de la exposición a peligros causantes de la enfermedad laboral, v) Guía protocolo de identificación de trabajadores expuestos a actividades de alto riesgo según decreto 2090, validadas con expertos y deferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales, vi) Guías técnicas para identificar y evaluar peligros higiénicos capaces de ocasionar enfermedad laboral, tales como: ruido, vibración y temperaturas extremas; así como aerosoles: materia particulada (fibras y polvo), humos, nieblas, gases y vapores, vii) Guía para la implementación del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Sustancias Químicas (SGA), y viii) Guía Seguridad de Procesos.

Con respecto a las poblaciones laborales vulnerables y especialmente los trabajadores del sector informal de la economía, en el año 2017, se desarrollaron acciones de promoción y prevención dirigidas a trabajadores informales que laboran en plazas de mercado y salones de belleza en municipios del

departamento de Cundinamarca y a mujeres rurales en el departamento del Chocó municipios Atrato y Baudó.

Durante el período julio 2017 –mayo 2018 se expidió la Resolución 1796 de 2018. Así mismo se viene trabajando en la elaboración, revisión por parte de los diferentes actores sociales y ajustes de los siguientes proyectos de Decretos y Resoluciones, de gran importancia para la seguridad y la salud de los trabajadores:

- Decretos: i) Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones, ya fue firmado por el Ministerio del Trabajo y se encuentra para firma del Ministerio de Salud; ii) Por el cual se regula el seguro de enfermedad, invalidez y muerte amparar riesgos actividad laboral trabajadores ingreso inferior 1 SMMLV, con énfasis en el sector rural. Con esta norma se reglamenta el seguro laboral rural para los trabajadores que devengan MENOS de 1 salario mínimo los recursos provienen del Fondo de Riesgos Profesionales; iii) Por el cual se reglamenta la Ley 1616 de 2013 de Salud Mental. - Art 9 y 21 Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral y la protección especial talento humano salud mental. Así como la Ley 1566 de 2012 Atención Integral para personas que consumen sustancias psicoactivas; iv) Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado – SGA Sobre clasificación y etiquetado de productos químicos. En conjunto con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Ministerio de Transporte, v) Por el cual se reglamentan las actividades mínimas preventivas a ser implementadas en los lugares donde se almacene, procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales relacionadas con los agentes químicos; vi) Actualización sobre la integración funcionamiento y la red de los Comités Nacional, Seccionales y Locales en Seguridad y Salud en el Trabajo; vii) Por el cual se adopta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores y se toman otras determinaciones. Se elaboró en conjunto con la Unidad Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres UNGRD, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Vivienda y Desarrollo Territorial, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y representantes del sector empresarial; viii) Actualización Resolución 1348 del 2009.
- Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto. Establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos en las labores mineras a cielo abierto y adopta los procedimientos para efectuar la inspección, vigilancia y control de éstas labores, para la preservación de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Reglamento de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, para las empresas del sector eléctrico.
- Resolución por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y el Protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora; como referentes técnicos obligatorios para la identificación, monitoreo, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.
- Resolución Única en Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual compila 46 resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo desde año 1979 al 2016.
- Resolución por la cual se establece el Reglamento de Higiene y Seguridad para Gases Comprimidos Industriales y Medicinales.
- Resolución “Por la cual se reglamenta la capacitación y reentrenamiento de los trabajadores que desarrollan labores mineras subterráneas” La cual se construyó en varias mesas técnicas con la

participación de representantes del sector minero; se encuentra en revisión en la Dirección de Movilidad.

- Resolución por la cual se reestructuran los Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otros y se dictan disposiciones generales: El proyecto fue publicado para su consulta y comentarios en la página web del Ministerio del Trabajo.
- Resolución por la cual se establece el Reglamento técnico de seguridad y salud en el trabajo en espacios confinados.
- Resolución por la cual se establece el Reglamento técnico de seguridad y salud en el trabajo en espacios confinados.
- Resolución por la cual se reglamenta la Norma General de Ergonomía y Levantamiento Manual de Cargas.
- Resolución por la cual se reglamentan los Equipos y Elementos de Protección Personal en el trabajo.
- Resolución Actualización Resolución reporte e investigación de accidentes e incidentes.

Gracias a esta normatividad y a las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación que han generado sensibilización frente al tema, es mayor la población afiliada que tiene acceso a los beneficios del Sistema General de Riesgos Laborales.

3.2.3 Estadísticas Sistema General de Riesgos Laborales.

Afiliación. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva desde el año 1994, cerrando para el año 2017 con un promedio de 10.216.877 afiliados, y para lo corrido del año 2018 con un promedio de 10.300.770 afiliados, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 47. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales 2017-2018

Mes	Año 2017				Año 2018			
	Empresas afiliadas	Afiliados dependientes	Afiliados independientes	Total afiliados	Empresas afiliadas	Afiliados dependientes	Afiliados independientes	Total afiliados
1	710.749	9.193.033	424.847	9.617.880	770.321	9.221.308	719.997	9.941.305
2	721.453	9.465.116	544.022	10.009.138	779.867	9.458.889	788.869	10.247.758
3	727.823	9.612.486	605.740	10.218.226	786.822	9.617.899	825.354	10.443.253
4	732.917	9.660.683	638.548	10.299.231	793.045	9.673.072	897.691	10.570.763
5	737.705	9.649.039	656.334	10.305.373	-	-	-	-
6	742.031	9.550.005	657.235	10.207.240	-	-	-	-
7	743.885	9.550.043	662.744	10.212.787	-	-	-	-
8	748.882	9.674.004	707.045	10.381.049	-	-	-	-
9	755.069	9.774.922	729.972	10.504.894	-	-	-	-
10	760.154	9.787.601	754.812	10.542.413	-	-	-	-
11	766.013	9.755.641	713.897	10.469.538	-	-	-	-
12	766.551	9.213.773	620.978	9.834.751	-	-	-	-
Promedio afiliados total eventos ATEL	742.770	9.573.862	643.015	10.216.877	775.094	9.340.099	754.433	10.300.770

Fuente. Administradora de Riesgos Laborales

Incremento de la Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. El número de 10.216.877 afiliados promedio en riesgos laborales a corte de diciembre de 2017, lo que significó un aumento de

179.002 afiliados respecto al 2017, con un incremento del 1.75% afiliados en el 2017. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva desde el año 1994, con 3.622.402 afiliados, hasta el año 2016 con 10.216.877 afiliados promedio, superando la meta establecida en el Plan Estratégico Institucional y Sectorial (10.020.355)

Tabla 48. Afiliados a Riesgos Laborales, Eventos y Tasas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral por Sector Económico Año 2017-2018

Sector Económico CIIU 3ra Revisión	Empresas Afiliadas	Afiliados Dependientes	Afiliados Independientes	Total Afiliados	Accidentes Trabajo Calificados	Enfermedades Laborales Calificadas	Muertes Accidentes Trabajo Calificados	Muertes Enfermedades Laborales	Tasa de Accidentalidad de Trabajo
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33.796	373.923	13.777	387.700	61.61	1.016	26	0	15.9
B. Pesca	529	4.998	105	5.102	311	2	0	0	6.1
C. Explotación de minas y canteras	6.051	130.312	2.705	133.017	17.044	384	90	0	12.8
CODIGO ERRADO	160	0	153	153	0	0	0	0	0.0
D. Industrias manufactureras	67.995	1.122.033	18.387	1.140.419	104.641	3.196	48	3	9.2
E. Suministro de Electricidad, gas y agua	2.125	54.871	3.637	58.507	4.162	64	6	0	7.1
F. Construcción	78.502	943.645	16.288	959.933	87.425	268	92	0	9.1
G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores	140.563	1.179.858	24.547	1.204.405	66.262	719	58	0	5.5
H. Hoteles y restaurantes	28.454	249.251	4.033	253.284	21.713	299	5	0	8.6
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	38.815	709.850	56.335	766.185	40.937	471	90	0	5.3
J. Intermediación financiera	12.913	309.153	21.163	330.316	7.522	145	3	0	2.3
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	128.997	2.443.520	71.455	2.514.974	147.298	1.423	105	0	5.9
L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	7.056	456.966	164.006	620.972	16.575	546	9	0	2.7
M. Enseñanza	13.929	599.635	75.101	674.736	17.406	238	4	0	2.6
N. Servicios sociales y de salud	28.763	476.270	125.654	601.924	38.484	552	9	0	6.4
O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	30.399	398.480	43.863	442.343	22.543	322	15	1	5.1
P. Hogares privados con servicios doméstico	123.669	120.284	1.061	121.315	1.881	16	2	0	1.6
Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales	56	817	745	1.562	51	0	0	0	3.3
Total general	742.770	9.573.862	643.015	10.216.877	655.866	9.661	562	4	6.4

Fuente. Dirección de Riesgos Laborales. Ministerio del Trabajo

Para el año 2017 se cuenta con 1.871 (fuente Minsalud) trabajadores independientes autónomos afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, lo cual ha sido posible con la expedición del Decreto 1563 de 2016.

Disminución de la tasa de Accidentalidad. En Colombia para el año 2017 la tasa de Accidentalidad fue del 6.4, se observa una disminución de 0.6 por ciento con respecto al 2016. En la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales para el año 2017 se presentaron 655.866 accidentes de trabajo. Las actividades en materia de prevención significaron una disminución de 47.066 accidentes de trabajo en comparación con el año 2016, en un porcentaje del 7.2%. Los sectores económicos con mayor tasa de accidentalidad son: i) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (15.9); ii) Explotación de minas y canteras (12.8); iii) Industrias manufactureras (9.2); y iv) Construcción (9.1), como se aprecia en la tabla 48.

A nivel mundial la tasa esta entre el 8 y el 12, es decir que por cada 100 trabajadores se accidentan entre 8 y 12 trabajadores. En Países desarrollados la Tasa de Accidentalidad es 3.0, lo que indica que referente a los países desarrollados la cifra colombiana es superior. Sin embargo nos encontramos por debajo del rango mundial. De acuerdo con las cifras si bien es cierto nos encontramos en los rangos de tasas de accidentalidad a nivel mundial es necesario aunar esfuerzo para disminuir las tasas en aras de salvaguardar la calidad de vida de los trabajadores

Enfermedad Laboral. Dentro de los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales para el año 2017 se presentaron 9661 enfermedades laborales calificadas.

Los sectores con mayor número de enfermedades laborales calificadas son: i) Industrias manufactureras (3.196); ii) Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (1.423); iii) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (1.016); y iv) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores (719), como se aprecia en la tabla 49.

3.2.4 Fondo de Riesgos Laborales. Para el período 1º de Julio de 2017 al 31 de Mayo de 2018, se efectuarán recaudos por valor de \$39.739.916.063.86 (Se incluye valor por recaudo de ARL y Multas) y se tienen comprometidos \$42.530.194.559,29 con corte a 31 de Mayo de 2018. La apropiación definitiva para la vigencia 2017 fue de \$ 10.241.321.445 y el recudo de julio a diciembre de 2017 fue de \$21.613.089.373,28 y la ejecución de gastos a diciembre de 2017 (pagos efectivamente realizados fue de \$ 5.672.394.706,36.

La apropiación definitiva para la vigencia 2018 es de \$ 32.288.873.117,29, con compromisos de enero a mayo de 2018 por valor de \$ 5.157.883.403. La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2017, con base en la Ley 776 de 2003 y la Ley 1438 de 2011 se describe en la siguiente tabla:

Tabla 49. Distribución del Presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales 2017

Objeto Según Ley 1562 de 2012	Presupuesto 2017	% Ejecución 2017
a). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme a los lineamientos de la Ley 1502 de 2011.	\$3.559.612.500	100%
b). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional.	\$2.077.983.000	105%
c). También podrá financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del SGRL, así como, para crear e implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de garantía de calidad de la gestión del SGRL.	\$478.950.000	99%
d). Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 y/o la población que este en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral	\$568.914.176	100%
e). Crear un Sistema de Información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales.	\$190.170.000	74.5%
f). Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.	\$854.216.667	99%
g). Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia.	\$50.000.000	100%
h). Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo.	\$ 2.461.475.102	84%

Fuente. Dirección de Riesgos Laborales. Ministerio del Trabajo

3.3 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar.

3.3.1 Prestación de servicios a trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar – CCF.

Las Cajas de Compensación Familiar- CCF juegan un rol importante en la seguridad social integral para la minimización del riesgo social. Son administradoras de los recursos que aportan las empresas por sus trabajadores y prestadoras de servicios sociales. Para el año 2017 la población cubierta por las CCF ascendió a 21 millones lo que representa un 40% de la población total de Colombia. En la actualidad existen 43 CCF en todo el territorio nacional. El departamento con mayor número de Cajas es Cundinamarca con 4. El 75% de los departamentos tienen una Caja de Compensación, y el otro 25% está dividido en 2, 3 y 4 Cajas por departamento.

La Ley 21 de 1982 define el subsidio familiar como una prestación social pagada en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos. El subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación. Para el 2017 se distribuyeron alrededor de 6.363 billones de pesos, beneficiando aproximadamente a 8.885.045 afiliados beneficiarios del sistema de subsidio familiar.

Tabla 50. Aportes Parafiscales Recibidos por las CCF 2017

Concepto	Valor saldo a diciembre 2017 (Miles)	Valor saldo a enero-marzo 2018 (Miles)
De Empresas Afiliadas (4%)	6.319.629.691	1.626.469.852
De Independientes (2%)	21.306.145	6.281.930
De Pensionados y Desempleados (2%)	11.015.158	2.974.505
Independientes y Voluntarios (0.6%) Art. 19 Ley 789/02	11.692.598	2.873.714

Fuente: Reporte SIGER – SSF

El subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás. El subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales. El total de recursos asignados por el servicio de cuota monetaria Ley 21 a diciembre 31 de 2017 fue de \$ 1.872.854.799 y a 31 de marzo de 2018 es de \$ 478.407.127. Desde el Gobierno Nacional se ha logrado incentivar la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Por tanto, a diciembre de 2017 se registró un crecimiento cerca de 451.608 de afiliados, es decir, un crecimiento aproximado del 4,96% frente a 2016.

Tabla 51. Total Población Afiliada a Cajas de Compensación Familiar 2017 a Mayo 2018

Tipo Afiliado	Cantidad Afiliados a diciembre 2017 (pesos)	Cantidad Afiliados a Mayo 2018 (pesos)
Dependientes (No Incluye: Servicio Doméstico ni Madre Comunitaria)	8.749.908	8.847.900
Servicio Doméstico	111.155	112.988
Madre Comunitaria	23.982	23.753
Pensionados Aportes 0.6%	9.388	10.291
Pensionados Aportes 2%	43.551	43.644
Facultativos(No Incluye Independientes)	160.483	161.597
Independiente Aportes 0.6% (No Incluye Taxistas)	13.432	16.596
Independiente Aportes 2% (No Incluye Taxistas)	114.543	118.282

Tipo Afiliado	Cantidad Afiliados a diciembre 2017 (pesos)	Cantidad Afiliados a Mayo 2018 (pesos)
Fidelidad	43.493	46.279
Desafiliado con Derecho a Subsidio	118.531	82.128
Pensionados con el 0%	8.476	9.049
Fidelidad por Desempleo	157.587	176.873
Total	9.554.529	9.472.507

Fuente: Información reportada por las Cajas de Compensación Familiar- SIREVAC - SIGER

Por otro lado, en relación a las empresas afiliadas al Sistema se registró un ingreso de alrededor de 40.289 empresas, lo que representa un crecimiento aproximado del 6,86% en comparación con el año 2016.

Estos avances pueden ser ligados a la política de formalización laboral que desarrolla el Gobierno, y la cual se evidencia en mejoras importantes en términos de cobertura de afiliación de trabajadores y empresas, principalmente por el adelanto de la normatividad y los controles en materia de afiliación de trabajadores por semanas, servicio doméstico y madres comunitarias. Este aumento de la cobertura contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores en el país.

Con corte a Diciembre de 2017, las 627.595 empresas afiliadas, contaban con un total de afiliados, personas a cargo, cónyuges y población cubierta de 21.020.356, y a mayo de 2018, las 648.112 empresas afiliadas cuenta con un Total de Población Cubierta de 21.118.622.

Tabla 52. Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2017 a Mayo 2018

Variable	Diciembre de 2017	Mayo de 2018	Variación absoluta diciembre de 2017 a Mayo de 2018
Total Afiliados	9.554.529	9.650.441	1,03%
Total Población cubierta	21.020.356	21.118.622	0,46%
Empresas Afiliadas	627.595	648.112	3,26%

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos y Superintendencia Delegada para la Gestión.

En las siguientes tablas, se puede observar la trazabilidad de población cubierta por las cajas de compensación familiar durante el año 2017 y al mes de mayo de 2018:

Tabla 53. Trazabilidad de Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar.2017

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Total Empresas Afiliadas	617.501	622.775	627.294	626.508	627.181	627.595
Total Afiliaciones	9.557.218	9.592.885	9.638.225	9.681.431	9.727.104	9.554.529
Personas A Cargo	11.531.890	11.579.320	11.614.782	11.596.540	11.578.337	11.465.827
Total Población Cubierta	21.089.108	21.172.205	21.253.007	21.277.971	21.305.441	21.020.356

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Tabla 54. Trazabilidad de Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2018

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Total Empresas Afiliadas	629.744	635.899	639.973	644.942	648.112
Total Afiliaciones	9.395.052	9.484.801	9.515.470	9.603.595	9.650.441
Personas A Cargo	11.292.925	11.350.293	11.369.394	11.377.426	11.468.181
Total Población Cubierta	20.687.977	20.835.094	20.884.864	20.981.021	21.118.622

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.2 Trabajadores beneficiados. Dentro del Sistema de Subsidio Familiar, no sólo hacen parte los trabajadores afiliados dependientes sino aquellas personas que por voluntad propia y reconociendo de los beneficios que otorgan las CCF se afilian al sistema, es aquí donde pertenecen los trabajadores facultativos e independientes, pensionados, afiliados voluntarios, y finalmente, encontramos afiliados por fidelidad.

En la siguiente tabla se puede apreciar el número de personas que hacen parte de las categorías mencionadas anteriormente:

Tabla 55. Beneficiarios Cajas de Compensación 2017 a mayo 2018

Categoría	Población a Diciembre - 2017	Población a Abril - 2018	Población a Mayo - 2018
Trabajadores Afiliados Dependientes	8.885.045	8.949.332	8.985.702
Trabajadores Facultativos e Independientes	288.458	289.222	296.475
Afiliados Pensionados	61.415	63.156	62.984
Afiliados por Fidelidad	201.080	222.508	223.152
Desafiliado con derecho a subsidio	118.531	79.377	82.128
Total Afiliaciones	9.554.529	9.603.595	9.650.441

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar

De acuerdo con información de la Superintendencia del Subsidio Familiar, en 2017 el número de empresas afiliadas a cajas de compensación familiar creció un 6.86% en todo el país frente a 2016; se destacan los casos de los departamentos de Cundinamarca, Antioquia y Valle del Cauca que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 8.92%, el 5.64% y el 16%, respectivamente.

De otro lado, en el departamento del Amazonas se presentó una reducción del 1.26% en la afiliación de nuevas empresas a la Caja de Compensación. En la tabla, que se adjunta a continuación, se observan las variaciones de empresas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar entre 2016 y 2017.

Tabla 56. Departamentos con Principales Variaciones de Empresas Afiliadas a Cajas de Compensación Familiar

Departamentos	Empresas afiliadas dic 16	Empresas afiliadas dic 17	Variación 2016-2017
Cundinamarca	199.501	217.299	8.92%
Antioquia	106.123	112.111	5.64%
Valle del Cauca	48.655	56.440	16%
Amazonas	637	629	-1.26%

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

En relación con los trabajadores afiliados a cajas de compensación familiar, éstos aumentaron en un 4.96% en toda Colombia en 2017 en comparación con 2016; además de Cundinamarca con 3.777.993 afiliados y un crecimiento del 3.99% en 2017, se destacan los casos de Antioquia, Valle del Cauca y Atlántico que presentaron un crecimiento de trabajadores afiliados del 3.03%, el 9.04% y el 3.30%, en su orden. De otro lado, las cajas de compensación en los departamentos de Chocó, y Arauca presentaron significativas reducciones del -15.17%, y el -7.90% en relación con la afiliación de nuevos trabajadores en 2017 frente a 2016, respectivamente.

Tabla 57. Departamentos con Principales Variaciones de Nuevos Trabajadores Afiliados a Cajas de Compensación Familiar, 2017 vs. 2016

Departamentos 2016	Trabajadores Afiliados	Departamentos 2017	Trabajadores Afiliados	Variaciones % 2016-2017
Cundinamarca	3.598.509	Cundinamarca	3.743.892	3.99%
Antioquia	1.499.640	Antioquia	1.454.007	3.03%
Valle del Cauca	845.736	Valle del Cauca	922.184	9.04%
Atlántico	416.991	Atlántico	430.747	3.03%
Chocó	26.928	Chocó	22.842	-15.17%
Arauca	20.194	Arauca	18.598	-7.90%

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.

3.3.3 Servicios prestados

3.3.3.1 Recreación. Para el año 2017(enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se contabilizaron más de 41 millones de usos por parte de los trabajadores y sus familias, discriminados de la siguiente manera:

Tabla 58. Recreación por Categorías Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2017 (Enero-Diciembre)

Categoría	Afiliados
A	13.228.363
B	3.799.468
C	1.872.407
D	4.175.941
Otros	18.454.397
Total	41.350.576

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar

A diciembre de 2017, la cobertura en recreación presentada por las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 23.652.691 usos para sus afiliados y no afiliados; y entre enero y mayo del 2018, estos usos ascendieron a 14.568.354.

Tabla 59. Recreación Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2017

Región Geográfica	Usos Julio a Diciembre de 2017	Usos Enero a Mayo 2018
Costa Atlántica	3.189.711	1.882.625
Región Occidente	6.850.156	4.343.243
Región Centro Oriente	2.798.302	1.407.232
Región Orinoquia	384.876	247.579
Región Amazonia	201.386	160.068
Bogotá D.C.	10.196.039	9.145.341
Orden Nacional	32.221	4.462
Total	23.652.691	17.190.550

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Tabla 60. Recreación Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2017-2018

Usos	Usos	Usos
	Jun - Dic 2017	Ene- Mayo 2018
Recreación - Vacaciones recreativas	134.839	14.743
Recreación - Torneos Deportivos	649.112	310.845
Recreación - Gimnasio	1.541.872	1.250.685
Recreación - Otros eventos	4.924.807	2.237.956
Recreación - Recreación dirigida	3.212.511	2.267.422
Recreación - recreación libre	6.849.030	6.729.693
Recreación - Servicios de complejos deportivos	2.621.339	1.961.054
Recreación - Pasadía	984.782	671.516
Recreación – Escuelas Deportivas	2.734.399	1.746.636
Total	23.652.691	17.190.550

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.2 Biblioteca. Durante el período de julio A diciembre de 2017, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 9.659.271 de usos para sus afiliados en el período, y en los meses de enero a mayo de 2018 alcanzó un total de 7.554.825, como se detalla a continuación:

Tabla 61. Biblioteca Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2017 a Mayo 2018

Región - CCF	Usos	Usos
	julio - diciembre 2017	Enero - Mayo 2018
Bogotá D.C.	490.812	466.742
Costa Atlántica	407.807	350.223
Orden Nacional	2.687	2.162
Región Amazónica	8.509	5.774
Región Centro Oriente	1.550.187	1.142.293
Región Occidente	6.812.079	5.323.377
Región Orinoquia	387.190	264.254
Total	9.659.271	7.554.825

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.3 Educación formal. Durante el período de enero a diciembre de 2017, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 792.266 estudiantes y en el periodo enero- mayo del 2018 se presentó una cobertura de 346.580 estudiantes, así:

Tabla 62. Educación Formal Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Programa o Niveles	Estudiantes Enero a Diciembre de	Estudiantes Enero a Mayo de
	2017	2018
Educación Formal - Preescolar Pre jardín	61.274	25.922
Educación Formal - Preescolar Jardín	57.951	23.032
Educación Formal - Preescolar Transición	54.606	24.402
Educación Formal - Educación Básica Primaria	259.639	114.512
Educación Formal - Educación Básica Secundaria	237.611	105.872
Educación Formal - Educación Superior	20.629	10.252
Educación Formal - Educación Media Académica	77.516	32.876
Educación Formal - Educación Media Técnica	23.040	9.712
Total	792.266	346.580

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.4 Créditos. En créditos sociales, las Cajas otorgaron el año pasado (enero-diciembre 2017) 978.702 distribuidos en las siguientes categorías: A (697.028 créditos sociales), B (197.845 créditos sociales), C (4 créditos sociales) y Otros (1.151 créditos sociales). A diciembre de 2017, las Cajas de Compensación Familiar autorizaron 978.702 créditos para libre inversión, consumo, salud, educación, recreación, vivienda, mercadeo, entre otros; por un valor igual a \$1.032.477.785.162 y de enero a mayo del 2018, se aprobaron 477.631 créditos en servicios por un valor igual a \$488.797.614.229. Por regiones los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar y sus respectivos valores en los mismos periodos se discriminan así:

Tabla 63. Créditos Cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar, por Región 2017 a Abril 2018

Región - CCF	Año		Enero-Diciembre 2017		Enero-abril 2018	
	Indicadores	Cantidad	Monto	Cantidad	Monto	
Bogotá D.C.		454.047	518.426.535.218	194.314	229.404.275.622	
Costa Atlántica		178.028	126.835.759.668	73.445	48.251.355.658	
Orden Nacional		195	647.184.605	67	215.123.700	
Región Amazónica		1.386	4.83.248.265	538	1.410.250.100	
Región Centro Oriente		19.813	52.960.977.802	9.603	25.220.665.731	
Región Occidente		310.719	319.105.341.559	194.116	177.365.543.021	
Región Orinoquía		14.514	0.318.738.055	5548	6.930.400.397	
Total		978.702	1.032.477.785.162	477.631	488.797.614.229	

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.5 Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar. La educación para el Trabajo y Desarrollo Humano comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículo flexible sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación no formal. Durante el 2017 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 130 mil personas en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades. Entre enero y mayo de 2018 se han atendido cerca de 59 mil personas Las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano estudiantes como técnicos laborales, en 7 regiones geográficas del país..

Tabla 64. Formación para el Trabajo CCF-Personas Atendidas

Región Geográfica	Personas atendidas 2017 (Enero-Diciembre)	Personas atendidas 2018 (Enero-Mayo)
Costa Atlántica	30.655	12.450
Región Occidente	67.662	29.303
Región Centro Oriente	18.069	8.414
Región Orinoquía	2.248	2.921
Región Amazonia	2.262	1.348
Bogotá D.C.	9.558	4.757
Orden Nacional	0	0
Total	130.454	59.193

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar

3.3.3.6 Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar Familiar Es la formación de corta duración que sirve para atender necesidades puntuales de reconversión laboral y/o actualización de desempleados. Ideal para completar el perfil profesional, la iniciativa puede provenir de la persona o la empresa según la necesidad identificada. Las Cajas de Compensación se rigen por la ley

general de la educación por lo tanto esta oferta de formación es considerada como informal y cuyos resultados se presentan así:

Tabla 65. Oferta Educación Informal de las Cajas de Compensación Familiar en la Formación para el Trabajo Servicio Social: Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano 2017- 2018

Año	2017						2018					
	Mes	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Bogotá D.C.	18.414	18.150	20.270	17.618	16.231	7.691	3.521	14.132	18.905	15.072	14.553	
Costa Atlántica	10.981	9.308	8.975	10.453	12.634	15.275	5.979	7.025	10.867	11.653	16.212	
Región Amazónica	1.208	1.728	1.119	761	911	1.845	301	1.274	1.003	2.700	1.975	
Región Centro Oriente	10.832	13.077	13.606	13.076	13.736	18.931	3.091	6.627	7.943	12.173	12.001	
Región Occidente	84.486	75.151	115.274	87.043	87.676	19.892	60.898	73.051	79.206	85.753	24.684	
Región Orinoquia	847	1.575	670	991	971	729	423	1.214	1.439	1.255	1.248	
Total	126.768	138.989	159.914	129.942	132.159	64.363	74.213	103.773	119.363	128.606	70.673	

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.4 Fondos de las Cajas de Compensación Familiar. A continuación se presenta información de las actividades realizadas en cada uno de los Fondos de las Cajas de Compensación Familiar.

FOVIS. Durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2017, se ejerció la vigilancia e inspección a la gestión operativa que adelantan las Cajas de Compensación con relación a los recursos asignados al Fondo de Vivienda de Interés Social.

En 2017, las Cajas de Compensación Familiar realizaron la asignación de 30.018 subsidios familiares de vivienda por valor de \$ 556.553.408 miles de pesos y se efectuó el pago efectivo de un total de 17.838 subsidios por valor de \$ 268.341.729 miles de pesos que corresponden a distintas vigencias de asignación. Entre enero a mayo de 2018, las Cajas de Compensación Familiar realizaron la asignación de 23.885 subsidios familiares de vivienda por valor de \$432.381.103 miles de pesos y se efectuó el pago efectivo de un total de 8.719 subsidios por valor de \$143.542.628 miles de pesos que corresponden a distintas vigencias de asignación.

Tabla 66. Subsidios de Vivienda Asignados 2017-2018

Concepto	2017		2018	
	Cantidad	Valores en miles de pesos	Cantidad	Valores en miles de pesos
Asignados	30.018	556.553.408	23.885	432.381.103
Pagados	17.838	268.341.729	8.719	143.542.628
Reintegros	364	4.210.412	133	1.573.436
Vencimientos	3.509	43.373.669	3.933	45.768.244
Renuncias	7.442	111.065.982	5.892	95.345.119

Fuente: Informe FOVIS. Dirección de Gestión Financiera Contable-Superintendencia Delegada para la Gestión. SSF

Fondo para la atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ. Las Cajas de Compensación apropiaron recursos de obligatoria inversión en el segundo semestre de 2017 por \$130.716.352 (en miles de pesos) y han apropiado en el primer trimestre de 2018 \$63.725.559 (en miles de pesos), para atender los programas de Atención Integral a la Niñez (AIN) y Jornada Escolar Complementaria (JEC).

Tabla 67. Apropriación de Recursos Cajas de Compensación Familiar 2017-2018

Vigencia	Apropiación Obligatoria		Total Apropiación
	AIN	JEC	
II semestre de 2017	85.079.527	45.636.825	130.716.352
I trimestre de 2018	42.327.960	21.397.560	63.725.559

Fuente: Delegada para la Gestión Superintendencia de Subsidio Familiar

Atención Integral a la Niñez (AIN). En el segundo semestre de 2017 se atendieron 147.710 niños y niñas en el programa de Atención Integral a la Niñez. En el primer trimestre de 2018 se han atendido en este programa 138.130 niños y niñas.

Jornada Escolar Complementaria (JEC). En el segundo semestre de 2017 y primer trimestre de 2018, se han beneficiado de las diferentes modalidades que se ofrecen en el programa el siguiente número de estudiantes, los cuales pueden ser beneficiarios de una o más modalidades como se aprecia a continuación:

Tabla 68. Cantidad de Estudiantes Atendidos

Modalidades	Segundo semestre de 2017	I trimestre 2018
Escuelas deportivas y actividad física	67.231	40.966
Bilingüismo	8.972	4.029
Ciencia y Tecnología	29.781	15.727
Formación Ambiental	20.621	10.646
Formación Artística y cultural	74.751	46.741
Plan de Lectura	34.984	11.559
Fortalecimiento áreas fundamentales	18.561	13.834

Fuente: Delegada para la Gestión Superintendencia de Subsidio Familiar

Fondo de Ley 115 de 1994. De acuerdo con la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del aplicativo SIREVAC¹⁰, extractada del SIGER¹¹, en el período comprendido entre junio de 2017 a marzo de 2018, se apropiaron recursos de Ley 115 \$ 133.767,1 millones, valor que sumado al saldo inicial \$284.418,7 millones más los rendimientos financieros, arrojó un total disponible de apropiación de \$ 421.345,1 millones, como se muestra a continuación:

Tabla 69. Ejecución Presupuesto Cobertura Ley 115 1994

En miles de pesos

Concepto Ley 115	Saldo Inicial	Apropiación Obligatoria	Rendimientos Financieros	Subsidios Individuales	Subsidios en Infraestructura	Total estudiantes beneficiario
Mes	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Cantidad
Junio - Diciembre/2017	199.888.084.584	88.674.557.470	2.345.851.530	64.494.580.893	35.887.114.966	1.568.259
Enero - marzo/2018	84.530.669.794	45.092.722.992	813.241.032	36.796.818.908	6.993.564.805	754.450
Total	284.418.754.378	133.767.280.462	3.159.092.562	101.291.399.801	42.880.679.771	2.322.709

Fuente: Siger.

¹⁰ SIREVAC: Sistema de Recepción, Validación y Cargue de Información de las Cajas de Compensación Familiar.

¹¹ SIGER: Sistema Gerencial de Información

Con los recursos del Fondo de ley 115, en el período referenciado (junio de 2017 a marzo de 2018), las Cajas de Compensación Familiar otorgaron subsidios educativos individuales por valor de \$ 101.291,4 millones y subsidios en infraestructura en el orden de \$ 42.880,6 millones, beneficiando a 2.322.709 estudiantes.

3.4 Sistema de protección integral para la vejez.

En el artículo 48 de la Carta Política adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005, se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social y se establece que el Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social. Por su parte, en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, se establecen tres pilares así: Paz, Equidad y Educación, respecto del primero se establece que el Plan refleja la voluntad política del Gobierno para construir una paz sostenible, bajo un enfoque de goce efectivo de derechos y en el segundo pilar se determina que el Plan contempla una visión de desarrollo humano integral en una sociedad con oportunidades para todos.

En este marco de política se han definido entre las estrategias transversales las siguientes: i). Movilidad social que integra temáticas como política nacional del trabajo decente, fortalecimiento del dialogo social y concertación, las reformas del Sistema General de Riesgos Laborales, fortalecimiento de los servicios sociales complementario de que trata el Libro IV de la Ley 100 de 1993 y protección a los trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo. Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo integra la estrategia territorial como eje articulador del desarrollo, con el fin de lograr que la estructura territorial garantice la armonización de los objetivos de la política de la Nación con los de las regiones, apuntando a un modelo de gestión que cierre las brechas de desarrollo que se presentan en las regiones.

En este contexto resulta fundamental el Sistema de Protección para la Vejez que busca aumentar gradualmente la cobertura que tienen los mecanismos vigentes de protección para lograr que cada vez más personas mejoren sus condiciones de vida al final de su ciclo productivo, a través del esfuerzo personal y esquemas solidarios las acciones de este Ministerio se han direccionado en dos sentidos, a saber: 1). Promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que se encuentren amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte y 2). Desarrollo de los Servicios Sociales Complementarios previstos en el marco de la Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo fin es brindar mecanismos de protección a las personas cuyos riesgos no está cubiertos por el Sistema General de Pensiones a través de los Beneficios Económicos Periódicos o el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

En tal sentido se exponen las gestiones realizadas, enmarcadas en el Sistema General de Pensiones y en los Servicios Sociales Complementarios de que trata el libro IV de la Ley 100 de 1993.

3.4.1 Afiliación a Sistemas de Seguridad y Protección Social

3.4.1.1 Sistema General de pensiones

3.4.1.1.1 Afiliados. Con fecha 30 de abril de 2018, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones 21.636.671, personas, presentándose un incremento del 2,54% que corresponde 550.365, nuevos afiliados, con respecto a los afiliados a julio 31 de 2017 que alcanzaron una cifra de 21.086.306, registrados.

Del total de afiliados al 30 de abril de 2018, se encuentran activos (Activos: Son aquellos que cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses) al Sistema General de Pensiones 10.850.349, personas, es decir el 43,33%, de la población económicamente activa. Esta cifra corresponde al 47,86% de los ocupados que, al 30 de abril de 2018, registró una población total de 22.671.157, individuos, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tenemos: 7.804.054, afiliados activos, en el periodo analizado al día 30 de abril de 2018 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 3.046.295, afiliados activos.

Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un incremento del 3,25% en relación con lo alcanzado a julio 31 de 2017, que en valores absolutos son de 489.300, nuevos afiliados. En cuanto a la franja de no activos, en este régimen se mantiene un incremento del 3,5%, que en valores absolutos equivale a 253.951 usuarios. En relación con el periodo analizado

Las afiliaciones al Régimen de Prima Media con Prestación Definida a abril 30 de 2018 presentan un incremento en la afiliación en un 0,93% en relación con periodo analizado, que en valores absolutos corresponde a 61.065, nuevos afiliados. Así mismo para el periodo en mención, los afiliados activos al Régimen de Prima Media con Prestación Definida presentaron un crecimiento de 4,15%, que en valores absolutos corresponde a 126.449 nuevos afiliados activos, en cuanto a la franja de no activos, presentan una constante de (-1,85%), que corresponde a 65.384, personas no aportantes. En relación con el periodo analizado.

Tabla 70. Afiliados Al Sistema General de Pensión Período 2017 y a Abril 2018

Régimen	Total Julio -2017			Total Abril - 2018		
	Activos	Inactivos	Total Jul. 2017	Activos	Inactivos	Total Abril 2018
Prima Media	2.919.846	3.598.807	6.518.653	3.046.295	3.533.423	6.579.718
Ahorro Individual	7.568.705	6.998.948	14.567.653	7.804.054	7.252.899	15.056.953
Total Afiliados Al Sistema	10.488.551	10.597.755	21.086.306	10.850.349	10.786.322	21.636.671

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa de los años de 2017 - 2018.

3.4.1.1.2 Pensionados. El número de pensionados a abril 30 de 2018 alcanzó la cifra de 2.210.709 beneficiarios, de los cuales el 77,57% pertenece al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16,19% corresponde a los Regímenes de Excepción y el 6,24% al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. En cuanto a los pensionados del Régimen de Prima Media con Prestación Definida que es la

mayor participación en el número total de pensionados, a abril 30 de 2018 presentaron un incremento de 1.92% equivalente a 32.987, nuevas personas con relación a julio 31 de 2017.

Con corte a abril 30 de 2018, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones que reemplazó al ISS. Colpensiones paga 1.305.368 pensionados, lo que representa el 75,77% del total de pensionados del Régimen Prima Media. En segundo lugar, se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los ex servidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas pagando dicho Fondo un total de 319.819 pensionados representando el 17.26% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de abril de 2018 con julio de 2017 en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida se observa un incremento del 1,92% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale 32.987, nuevos beneficiarios.

Tabla 71. Pensionados del Sistema General de Pensión, Peeriodo 2017 y a Abril de 2018

Régimen	Total Mayo 2017	Total Abril- 2018
Prima Media con Prestación Definida	1.676.258	1.714.856
Ahorro Individual con Solidaridad	117.884	137.926
Regímenes de Excepción	344.338	357.927
Total Afiliados al Sistema	2.138.480	2.210.709

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa, Consorcio FOPEP

El indicador de “Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos”, que es la sumatoria de las personas que disfrutan de los BEPS, los cupos otorgados del Programa de Colombia Mayor y el número total de pensionados, se obtiene al dividir la anterior sumatoria entre el número de la población en edad de pensionarse, información publicadas por el Dane, que para el año 2017 fue de 6.099.773, y para el año en curso es de 6.330.144, personas que alcanzan la edad de pensionarse, este indicador se reduce para el periodo en análisis, por el aumento en el número de persona en edad de pensionarse y se situó en 58,97% al corte a abril 30 de 2018, este indicador disminuye en la medida que la población en edad de pensionarse que publica en DANE aumenta, el cual ha presentado el siguiente comportamiento entre el mes de abril de 2018 y julio de 2017.

Las proyecciones de la población en edad de pensionarse se observan en la siguiente tabla:

Tabla 72. Población Colombiana en Edad de Pensionarse Año 2018

Grupo Etáreo	Hombres	Mujeres	Total
57-61		1.203.631	1.203.631
62-64	516.823	593.038	1.109.861
65-69	683.495	794.380	1.477.875
70-74	480.229	581.704	1.061.933
75-79	313.226	409.761	722.987
80 Y Más	305.487	448.370	753.857
Subtotal Población	2.299.260	4.030.884	6.330.144

Fuente: DANE. Proyecciones de población nivel nacional a 2018

3.4.1.1.3 Procesos de normalización pensional. A través de este trámite los empleadores disponen de diferentes mecanismos para cumplir con las obligaciones pensionales causadas, ya sea por sustitución al realizar la conmutación con las administradoras de pensiones, por la conformación de patrimonios

autónomos, por asunción de un tercero, o por un pago único en caso de que los recursos no sean suficientes en entidades en liquidación, según sea el caso particular.

El número de empresas que han requerido la normalización de sus pasivos pensionales desde el año 2003 a abril de 2018, se presentan en el siguiente cuadro:

Tabla 73. Empresas que Han Requerido la Normalización de Sus Pasivos Pensionales 203-2018

Vigencia	Comutación	Constitución de Patrimonio Autónomo	Asunción por Tercero	Pago Único	Otros (*)	Total
2003	9	4		3		16
2004	11	3		7		21
2005	20	7		23		50
2006	14	3	1	5		23
2007	13	7	1	5		26
2008	14	1	6	2	1	24
2009	13	3	9	2		27
2010	5	1	2	0		8
2011	10	1	7	4		22
2012	7	1	4			12
2013	4		5	2		11
2014	11	3	3			17
2015	5	7	2	1		15
2016	7	1	2	2		12
2017	4	1	3			8
Marzo- 2018				1		
Total	147	43	45	57	1	293

(*) En 2008 la Federación Nacional del Café por sentencia SU1023, asume temporalmente pasivo pensional de la flota mercante gran colombiana.
Fuente: Base de datos Ministerio de Trabajo.

3.4.1.1.4 Programas en curso. Durante el periodo julio 1 de 2017 y mayo 31 de 2018, es importante resaltar el desarrollo de actividades en dos programas: Historias laborales y Afiliación única Electrónica.

3.4.1.1.4.1 Historias laborales. Proyecto que tiene como objetivo unificar la historia laboral de todos los afiliados al Sistema para facilitar trámites en el Sistema General de Pensiones. Se expidió el decreto 726 de 26 de abril de 2018 Por el cual se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados CETIL, que tiene por objeto certificar los tiempos de manera electrónica con destino al reconocimiento de prestaciones económicas. Se culminó el desarrollo y pruebas del aplicativo CETIL, la implementación del desarrollo se hizo a través de un módulo único que se integra con el Sistema de Bonos Pensionales, administrado por la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

De este proyecto es importante resaltar el Diseño e implementación de un software que permita a las entidades empleadoras certificar los tiempos laborados o servidos antes del 01 de abril de 1994: Antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, algunos trabajadores no estaban afiliados a cajas o fondos de previsión y/o seguridad social y eran pensionados directamente por el empleador público. En consecuencia y para compatibilizar la situación de quienes no se alcanzaron a pensionar en el antiguo régimen y debieron ser afiliados a una administradora del Sistema General de Pensiones, se requería la implementación de un mecanismo que permita a los empleadores certificar los tiempos laborados en cada entidad.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Decreto 013 de 2001, a cuyo tenor: “Las certificaciones de tiempo laborado o cotizado con destino a la emisión de bonos pensionales o para el reconocimiento de pensiones que se expidan a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto, deberán elaborarse en los formatos de certificado de información laboral, que serán adoptados conjuntamente por los ministerios de Hacienda y Crédito Público y de Trabajo y Seguridad Social, como únicos válidos para tales efectos”.

En el marco de la norma transcrita y de la Circular N° 013 del 18 de abril de 2007, mediante la cual los Ministerios de Hacienda y Crédito Público y de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) adoptaron: ‘los formatos de certificación de información laboral y de salario válidos para la emisión de bonos pensionales y/o para el reconocimiento de pensiones’, los empleadores vienen certificando en documento físico que se presenta como prueba ante la respectiva administradora para que ésta pueda proceder con el trámite de reconocimiento de la pensión. Esta dinámica genera demoras en el trámite de reconocimiento pensional y en el pago de los bonos pensionales.

En razón de lo anterior y como parte del proyecto de mejoramiento e integración de la Gestión Pública Nacional y con el fin de satisfacer más eficientemente las necesidades de los actores del sistema (entidad certificadora, peticionario de pensión, administradora o reconocedora de pensiones, oficina de bonos pensionales, entidad pagadora, entre otras), los Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público vienen trabajando desde el año 2016 en dos estrategias, a saber:

- i) Creación de una herramienta tecnológica para generar en una base de información unificada, la certificación electrónica de tiempos laborados para consulta de los interesados, de tal forma que los certificados que expidan los empleadores que no cotizaron al extinto ISS (hoy COLPENSIONES) o a alguna de las Administradoras del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad y las solicitudes que efectúen las administradoras de pensiones se manejen en una base de datos única que contenga la información necesaria para el reconocimiento de una prestación pensional. Para tal efecto se destinaron \$872.888.236 M/Cte.
- ii) Desarrollo del software para los efectos señalados en el punto anterior. Lo anterior permitirá contar con información actualizada y validada de historias laborales para disminuir los tiempos de reconocimiento de beneficios pensionales y mejorar los insumos para estimaciones fiscales, económicas y sociales de políticas nacionales.

Con respecto a la primera estrategia, la implementación de la Certificación Electrónica CETIL permitirá a las entidades públicas del orden nacional y territorial que no cotizaron al ISS, hoy Colpensiones, o algún fondo del Régimen de Ahorro Individual, expedir la Certificación de manera electrónica.

A su vez, las entidades reconocedoras contarán con la información en línea requerida para el reconocimiento pensional, ahorrando costos administrativos, minimizando los riesgos de fraude y aplicando políticas de manejo ambiental tales como la reducción del uso de papel y de correspondencia.

Sin perjuicio de lo anterior se informa que se culminó el desarrollo y pruebas del aplicativo CETIL, la implementación del desarrollo se hizo a través de un módulo único que se integra con el Sistema de Bonos Pensionales, administrado por la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Así mismo, en el marco de la Circular Conjunta N° 065 del 17 de noviembre de 2016, los Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público implementaron la herramienta tecnológica Formato de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados CETIL para adelantar el trámite de certificaciones laborales de manera eficaz y eficiente.

A junio de 2018 se han recibido 685 inscripciones de entidades para participar en la capacitación del aplicativo como se indica a continuación:

Tabla 74. Entidades Participantes en Capacitación del Aplicativo

Tipo de Entidad	Cantidad
Municipios	260
Hospitales	176
Otras Entidades Orden Territorial	74
Entidades De Orden Nacional	44
Instituciones Educativas	30
Departamentos	22
Notarias	18
Entidades Del Distrito	18
Entidades Privadas	3
ESPECIALES (Rama Judicial, Contraloría General, Fiscalía General, ICBF, Secretarías De Educación)	40
Total	685

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

Estas entidades se encuentran distribuidas a nivel Nacional como se muestra a continuación:

Tabla 75. Distribución de las Entidades

Departamento	Cantidad	Departamento	Cantidad	Departamento	Cantidad
Antioquia	97	Cauca	18	Casanare	5
Bogotá	59	Distrito	18	Putumayo	5
Cundinamarca	49	Risaralda	16	Guaviare	4
Boyacá	38	Meta	15	Choco	3
Valle	36	Atlántico	14	Guainía	2
Tolima	33	Cesar	12	Vichada	2
Caldas	31	Bolívar	10	Amazonas	1
Santander	31	Caquetá	10	Vaupés	1
Huila	22	Magdalena	10	Otras entidades*	40
Nariño	21	Guajira	8		
Córdoba	20	Arauca	7		
Quindío	19	Sucre	7		
				Total	685

*Rama Judicial, Contraloría, Fiscalía, Fuerzas Militares, ICBF, Secretarías de Educación

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

La anterior información, corresponde a las entidades inscritas para iniciar capacitación, no obstante, son aproximadamente 4000 entidades que certifican tiempos laborados antes de 1994 que deben acceder a la herramienta del CETIL, aplicativo único para expedir las certificaciones laborales con destino a los reconocimientos pensionales.

Se adelantó la contratación del personal idóneo para desarrollar las actividades de capacitación para todas las entidades públicas y para brindar soporte a las entidades solicitantes, administradoras y reconocedoras con el fin de lograr que todas ellas utilicen como único medio el aplicativo CETIL para la expedición de certificaciones electrónicas requeridas para el reconocimiento pensional.

Por lo anterior y para dar continuidad al proyecto, se implementó un plan piloto para iniciar el uso del CETIL para que las entidades empezaran a expedir las certificaciones laborales y de salarios válidas para reconocimiento de prestaciones pensionales a través de esa herramienta. Al 18 de junio de 2018 se tienen 31 entidades expidiendo certificaciones a través del sistema CETIL por 171 empleadores.

Dentro de las acciones desarrolladas respecto a Cetil, se tienen:

- Expedición de Certificaciones a través del CETIL. Se han expedido 8.124 certificaciones firmadas digitalmente a través del sistema CETIL y se encuentran en trámite 2.069.
- Capacitación a entidades. A junio de 2018 se han capacitado 276 entidades y 931 funcionarios en el manejo del sistema CETIL.
- Servicios de Interoperabilidad. Se obtuvo la certificación de nivel 1 por parte del Ministerio de Tecnologías de Información de los servicios diseñados para la interoperabilidad del Cetil con las entidades reconocedoras. Esta certificación es el aval que debe entregar MINTIC para iniciar con el desarrollo de los servicios, los cuales fueron socializados con las entidades certificadoras.
- Expedición Decreto 726 de 2018. Como señalamos anteriormente, el 26 de abril de 2018 se expidió el Decreto 726 de 2018 el cual por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales. Con base en lo anterior, la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, informó que el 30 de junio finaliza el plan piloto dando inicio a la utilización obligatoria del sistema Cetil para la expedición del formulario único Electrónico de las entidades que hicieron parte del plan piloto.

Así mismo la OBP estableció el cronograma de ingreso al sistema Cetil por parte de las entidades restantes, al 18 de Junio se ha comunicado la fecha de ingreso de 385 entidades.

3.4.1.1.4.2 Afiliación Única Electrónica. Tiene como objetivo unificar los requisitos, procedimientos y puntos de acceso para realizar la afiliación de manera electrónica procesos de afiliación al Sistema de Protección Social en Colombia. En este proyecto se elaboró y se ha venido depurando con los actores del sistema (Fondos y/o Administradoras de Pensiones, Cajas de Compensación, así como los gremios que las asocian y el Ministerio de Salud y Protección Social la resolución en donde se implementa el formulario único.

Se ha definido la arquitectura para el desarrollo e implementación del formulario único electrónico alineando las especificaciones técnicas con las directivas emitidas por el Ministerio de las TIC.

Se realizaron reuniones de socialización y de entendimiento técnico, mesas técnicas con las entidades, tales como gremios de Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Pensiones y con el Ministerio de las TICs a fin de buscar recursos económicos que pudieran apoyar el proyecto de Formulario Único Electrónico dado que se encuentra en la Ruta de la Excelencia de este Ministerio.

Como resultados de estas acciones se tiene:

- Documento resolución versión última ajustada con observaciones de gremios y administradoras.
- Documento técnico de arquitectura de la solución con la opción que permite interpelar con los sistemas de información de gremios y administradoras.
- Documento de procesos para pensiones y cajas de compensación para la implementación del formulario único electrónico.
- Acuerdo de apoyo en desarrollo de formulario de cajas de compensación y Pensiones con el Ministerio de salud aprovechando el desarrollo de SAT y la infraestructura de esa entidad

3.4.1.1.5 Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones.

3.4.1.1.5.1 Empresa Administradora. La superación del Estado de Cosas Institucional declarado por la Honorable Corte Constitucional (Honorable Corte), se ha convertido en un hecho histórico para el país y ha significado que Colpensiones garantiza los derechos de los afiliados, pensionados, empleadores y ciudadanos en general. Ahora bien, Colpensiones continúa ejecutando el proceso de Fortalecimiento Institucional, que nació como respuesta a la necesidad de plantear una reestructuración organizacional que evite la repetición de una situación de atraso frente al incumplimiento de los derechos de los ciudadanos.

Lo anterior, tiene como objetivo primordial el de mejorar la efectividad en la gestión de la entidad sobre los trámites que el ciudadano requiera en su ciclo de vida pensional, contribuyendo a la protección para la vejez de los colombianos. Con ello se proyecta consolidar la confianza del ciudadano y los empleadores, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de Colpensiones.

Así, la tarea siguiente es dar respuesta en tiempo a las solicitudes propias de la empresa, para lo cual a junio de 2018 se han presentado los siguientes avances:

3.4.1.1.5.2. Solicitudes de prestaciones económicas. Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta junio de 2018, la entidad ha atendido un total de 2.240.646 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (15,4%) corresponden a la represa entregada por el ISS y 1.893.638 (84,5%) al día a día de Colpensiones.

Lo anterior significa, como se muestra en el siguiente cuadro, un avance del 99,95% para junio de 2018. A su vez, el avance para las solicitudes del día a día se encuentra en el 99,94%, mientras que la represa del ISS fue atendida en su totalidad en el 2014.

Tabla 76. Resumen General del Estado de Avance de las Solicitudes de Reconocimiento

	Radicadas	Decididas	Pendientes		% avance
			En tiempo	Vencidas	
Represa ISS	347.008	347.008	0	0	100,0%
Día a día	1.893.638	1.869.666	22.991	1.061	99,94%
Total	2.240.646	2.216.674	22.991	1.061	99,95%

Fuente: Vicepresidencia de Planeación y TIC. Colpensiones

Es importante recordar que Colpensiones cuenta con un modelo de producción y reparto que ha permitido establecer las necesidades de personal y demás acciones requeridas para mantener la producción y

alcanzar las metas planteadas, según las distintas prioridades definidas por la entidad y en atención a las recomendaciones realizadas por los diferentes organismos de control.

Dicho modelo de producción incluye por una parte, la atención de las solicitudes de reconocimiento de prestaciones radicadas, y por otra parte, los ajustes por calidad, las apelaciones, y las tutelas y las sentencias relacionadas con el reconocimiento de prestaciones económicas.

3.4.1.1.5.3 Estado de solicitudes de corrección de historial laboral. Al cierre del 30 de junio de 2018, Colpensiones ha recibido un total de 3.660.367 solicitudes de corrección de historia laboral. Por su parte, la entidad ha resuelto un total 3.622.240 solicitudes, y tiene pendientes 38.127 solicitudes, lo cual muestra un avance acumulado del 98,96%.

Vale la pena aclarar que los datos reportados consolidan toda la gestión que Colpensiones ha realizado en materia de corrección de historia laboral desde el inicio de la operación hasta el 30 de junio de 2018, y allí se incluyen las 197.927 solicitudes de corrección de historia laboral no resueltas por el ISS, a las cuales se les dio cumplimiento en diciembre de 2013, así como la corrección de 223.239 historias laborales asociadas a los trámites de reconocimiento heredados del ISS, proceso que terminó en el mes de julio de 2014.

A continuación se presenta el resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral, clasificadas por los trámites recibidos en el ISS en L. y los radicados en Colpensiones, indicando las solicitudes atendidas y las pendientes por resolver.

Tabla 77. Resumen General Acumulado del Estado de Avance de las Solicitudes de Corrección de Historia Laboral

	Recibidas	Resueltas	Pendientes	% Avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100,00%
Colpensiones	3.239.201	3.201.074	38.127	98,82%
Total	3.660.367	3.622.240	38.127	98,96%

Fuente: Dirección de Historia Laboral. Colpensiones

3.4.1.1.6 Convenios de seguridad social en materia pensional. Durante el año 2017, se adelantaron las gestiones con los países firmantes de Convenios y/o Acuerdos, en materia pensional que se encontraban pendientes de iniciación. En tal sentido, en el 31 de enero de 2017, se dieron por aceptados en los dos Países, los formularios que permitieron dar inicio al Acuerdo de Seguridad Social entre la República de Ecuador y la República de Colombia.

De igual forma, a partir del 24 de agosto de 2017, con la homologación de los formularios por los dos Estados, se coloca en plena aplicación el Acuerdo de Seguridad Social entre la República Oriental del Uruguay y la República de Colombia, aprobado por la Ley 826 del 10 de julio de 2003.

Y el 27 de febrero de 2018 se firma el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República de Perú.

Solicitudes de Prestaciones Pensionales en aplicación de los Convenios. En consideración con los Convenios de Seguridad Social suscrito con el Reino de España; la República de Chile, la Republica de Ecuador, Argentina y República Oriental del Uruguay este Ministerio en cumplimiento de las

responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace, durante el 2017 y 2018, se registraron el siguiente número de solicitudes:

Tabla 78. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenio de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con el Reino de España, Uruguay y la República de Chile - Periodo 01/05/2017 al 30/05/2018

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total	Convenio		Total
	España	Colombia		Uruguay	Colombia		Chile	Colombia	
Invalidez	35	5	40	0	0	0	1	0	1
Sobrevivencia	5	9	14	0	0	0	0	2	2
Tiempos	12	3	15	3	0	3	0	0	0
Vejez	27	139	166	3	0	3	2	1	3
Total Expedientes por País	79	156	235	6	0	6	3	3	6
Total Expedientes por Convenios									

Fuente: Base de Datos Pensinter Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Tabla 79. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenio de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con Ecuador y Argentina (Periodo 01/05/2017 al 30/05/2018)

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total
	Ecuador	Colombia		Argentina	Colombia	
Invalidez	0	0	0	0	1	1
Sobrevivencia	2	1	3	0	0	0
Tiempos	1	0	1	0	0	0
Vejez	5	1	6	0	4	4
Total Expedientes por País	8	2	10	0	5	5
Total Expedientes por Convenios						
Total Expedientes			262			

Fuente: Base de Datos Pensinter Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Solicitudes de Desplazamientos Temporales de Trabajadores. Los Convenios permiten el desplazamiento temporal de los trabajadores entre los Estados firmantes, aceptando que las personas continúen sometidas a la legislación del país que lo envía al otro Estado. En tal sentido el siguiente es el registro de los desplazamientos autorizados desde la entrada en plena aplicación de los Convenios (desde el 1 de mayo de 2017 a mayo 30 de 2018):

Tabla 80. Tramites Certificados de Desplazamiento Convenios Reino de España, Chile, Uruguay, Ecuador y Colombia

Desplazamientos	España-Colombia	Colombia-España	Chile-Colombia	Colombia-Chile	Colombia-Ecuador	Colombia-Uruguay
Solicitudes	179	115	9	1	2	3
Total por Convenio		294		10	2	3
Total Desplazamientos				309		

Fuente: Base de Datos Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

3.4.2. Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP). En el marco del Sistema General de Pensiones -SGP con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional- Subcuenta de Solidaridad, se desarrolla el Programa de Subsidio al Aporte para Pensión diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión de trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4,5 y 6, y desocupados, subsidio que se encuentra

condicionado a que el beneficiario realice el aporte mensual que le corresponde que oscila entre el 30 al 5%. De esta manera la población objeto de esta iniciativa es aquella que no cuenta con los recursos suficientes para realizar su aporte por cuanto su ingreso es inferior al salario mínimo y que por tal circunstancia carece de recursos suficientes para efectuar la totalidad del aporte al Sistema General de Pensiones-SGP.

Los resultados al 31 de diciembre de 2017 el Programa contaba con un total de 212.632 beneficiarios activos. A junio de 2018 el Programa cuenta con 204.565 beneficiarios activos distribuidos por año de la siguiente manera:

Tabla 81. Beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión PSAP 2017-2018

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2017	Beneficiarios 2018
Concejales	1.385	1.069
Discapacitados	541	397
Madres Sustitutas	1.571	1.491
Trabajador Independiente Rural	12.265	10.075
Trabajador Independiente Urbano	196.870	191.533
Total	212.632	204.565

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

La población beneficiaria del programa corresponde 55% a mujeres y 45% a hombres. De acuerdo con el lugar de residencia el 95% se ubica en zonas urbanas y el 5% en áreas rurales.

Tomando como referente la composición de los beneficiarios por rango de edad se encuentra lo siguiente:

Tabla 82. Composición de los Beneficiarios por Rango de Edad

Rango de edad	Total	% Femenino	% Masculino
Entre 20 y 30	78	26	74
Entre 31 y 40	5.404	65	35
Entre 41 y 50	53.665	66	34
Entre 61 y 70	123.627	53	47
Entre 71 y 80	1	33	67
Total General	204.565		

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

El Programa inicia su ejecución en marzo de 1995, es decir lleva 22 años de implementación, sin obtener los resultados esperados, dado que de aproximadamente 1.374.066 personas que han pertenecido al programa, se han pensionado 183.579 ¹²personas, lo que representa que no se ha logrado el objetivo del Fondo de que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso se pensionaran, ante esta situación y con el fin de superar las debilidades identificadas en el desarrollo del subsidio al aporte para pensión, el Gobierno Nacional incluyó en el Plan de Desarrollo la necesidad de reglamentar las condiciones para el traslado entre el Sistema General de Pensiones y el Servicio Social Complementario de BEPS, y la forma como el Programa Subsidio Aporte a la Pensión se cerrará gradualmente, manteniendo una alternativa para quien quiera obtener pensión.

En cumplimiento de lo descrito, en la actualidad se encuentra vigente el Decreto No 387 del 26 de febrero de 2018 cuyo objeto es reglamentar el traslado del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP) al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) de las personas que voluntariamente lo soliciten, así como las condiciones para el traslado del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional de las personas que son beneficiarias del PSAP y no han cumplido los requisitos para pensión, ni tienen la probabilidad de cumplirlos, o para personas que fueron beneficiarias del Programa y no son afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones, de los siguientes grupos poblacionales: 1. Trabajadores independientes del sector rural y urbano. 2. Trabajadores en discapacidad. 3. Madres comunitarias o sustitutas. 4. Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6. 5, y Personas cesantes.

3.4.3 Servicios sociales complementarios. Teniendo en cuenta la prioridad del Gobierno por desarrollar Servicios Sociales Complementarios, como parte del Sistema de Seguridad Social Integral, se ha buscado la protección para población vulnerable al momento de finalizar su vida productiva. Es por ello que el Ministerio de Trabajo ha buscado generar políticas tendientes a la regulación e implementación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y en la ejecución del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor desarrollado con cargo a los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional.

3.4.3.1 Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor. El programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor tiene como objetivo fundamental proteger al adulto mayor, que se encuentra en estado de indigencia o de extrema pobreza, contra el riesgo económico de la imposibilidad de generar ingresos y contra el riesgo derivado de la exclusión social. Consiste en un subsidio económico que es entregado a la población de la tercera edad que cumpla con los requisitos establecidos y oscila en un rango entre \$40.000 a \$75.000 en múltiplos de \$5.000.

A diciembre de 2017, el programa tenía una asignación presupuestal para subsidio de \$1.120.186.712.979, para un total de 1.503.939 cupos. Con los cuales fueron cubiertos 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país. Para el año 2018 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia es de \$1.248.736.695.807 de los cuales están destinados para el rubro de subsidios \$1.141.842.812.178 lo que corresponde a un 91% del total de la apropiación.

El Programa Colombia Mayor amplió la cobertura en 43 municipios del posconflicto, bajo la resolución No 3981 del 30 de septiembre de 2016, para el año 2018 con corte a junio se asignaron 13.405 cupos. Los cupos fueron distribuidos así:

Tabla 83. Programa Colombia Mayor Cupos Asignados Postconflicto 2018

Departamento	Municipio	Valor Subsidio	Ampliación Cobertura 2017 Municipio Mocoa Postconflicto	Ampliación Cobertura 2018 a 53 Municipios Priorizados Postconflicto*	Total Cupos
Antioquia	Briceño	\$ 55.00		50	50
	Tarazá	\$65.000		272	272
	Total			322	322
	Albania	\$ 70.000		30	30
	Belén de los Andaquíes	\$65.000		81	81
	El Doncello	\$ 60.000		122	122
	Florencia	\$ 75.000		883	883

Departamento	Municipio	Valor Subsidio	Ampliación Cobertura 2017 Municipio Mocoa Postconflicto	Ampliación Cobertura 2018 a 53 Municipios Priorizados Postconflicto*	Total Cupos
Caquetá	Milán	\$ 75.000		48	48
	Morelia	\$ 40.000		25	25
	Puerto Rico	\$ 55.000		187	187
	San José de Fragua	\$ 40.000		63	63
	Solano	\$ 75.000		60	60
	Solita	\$ 750.000		51	51
	Valparaíso	\$ 45.000		42	42
	Total				1.592
Cauca	Argelia	\$ 70.000		165	165
	Cajibío	\$ 70.000		258	258
	El Tambo	\$ 55.000		389	389
	Guapi	\$ 75.000		223	223
	Morales	\$ 55.000		135	135
	Patía (El Bordo)	\$ 45.000		299	299
	Piamonte	\$ 40.000		48	48
	Piendamó	\$ 50.000		210	210
	Puerto Tejada	\$ 60.000		328	328
	Santander de Quilichao	\$ 55.000		288	288
Total				2.643	2.643
Cesar	Manaure Balcón del C.	\$ 75.000		93	93
	Total	520		93	93
Guaviare	Calamar	\$ 45.000		54	54
	El Retorno	\$ 55.000		94	94
	Miraflores	\$ 45.000		45	45
	Total			193	193
Meta	Puerto Concordia	\$ 75.000		69	69
	Puerto Rico	\$ 55.000		91	91
	Total			160	160
Nariño	Cumbitara	\$ 45.000		59	59
	El Charco	\$ 55.000		160	160
	El Rosario	\$ 55.000		69	69
	Francisco Pizarro	\$ 75.000		48	48
	La Tola	\$ 75.000		53	53
	Leyva	\$ 40.000		76	76
	Los Andes	\$ 55.000		79	79
	Magui-Payan	\$ 75.000		62	62
	Mosquera	\$ 70.000		106	106
	Roberto Payan	\$ 75.000		79	79
	Santa Bárbara	\$ 45.000		65	65
	Tumaco	\$ 60.000		1.05	1.05
Total				1.921	1.921
Norte de Santander	Sardinata	\$ 55.000		162	162
	Total			162	162
Putumayo	Mocoa	\$ 75.000	105		105
	Puerto Leguizamo	\$ 45.000		131	131
	Puerto Caicedo	\$ 75.000		69	69
	San Miguel	\$ 55.000		79	79
	Valle del Guamuez	\$ 55.000		173	173
	Villagarzón	\$ 75.000		56	56
Total			105	508	613
	Buenaventura	\$ 55.000		2.178	2.178
	Dagua	\$ 75.000		532	532

Departamento	Municipio	Valor Subsidio	Ampliación Cobertura 2017 Municipio Mocoa Postconflicto	Ampliación Cobertura 2018 a 53 Municipios Priorizados Postconflicto*	Total Cupos
Valle del Cauca	Florida	\$ 60.000		485	485
	Palmira	\$ 75.000		2.073	2.073
	Pradera	\$ 75.000		386	386
	Total			5.654	5.654
Vichada	Cumaribo	\$ 75.000		52	52
	Total			52	52
Gran Total			105	13.300	13.405

* Decreto 743 de 2018

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

En el siguiente cuadro se muestran los cupos asignados a diciembre 2017 en comparación con los cupos asignados al mes de junio de 2018, tomando como referente los diferentes grupos de población:

Tabla 84. Programa Colombia Mayor Cupos Asignados 2017- Mayo 2018

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2017	Total diciembre 2017	Beneficiarios 2018	Total mayo 2018
BEPS	5.000	0.33%	5.500	0.37%
CBA	6.936	0.46%	6.818	0.45%
Ex madres Sustitutas	500	0.03%	84	0.01%
Ex madres comunitarias	2.500	0.17%	2.300	0.15%
Población General	1.448.316	96.30%	1.443.313	96.32%
Resguardos Directos	40.388	2.71%	40.691	2.71%
Total General	1.503.939	100%	1.503.706	100%

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Nota: La disminución de beneficiarios que residen en los Centros de Bienestar del Adultos Mayor - CBA se debe a la renuncia a los cupos o cierre de las instituciones.

A continuación, se describen las características de la población beneficiaria del programa comparando en los años 2017 y mayo de 2018:

Tabla 85. Caracterización por Rango de Edad de la Población Beneficiaria del Programa Colombia Mayor 2017-2018

Grupo Poblacional	2017		2018	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Entre 50 y 60 años	4.20%	0.09%	3.73%	0.05%
Entre 61 y 70 años	38.88%	32.13%	33.49%	31.32%
Entre 71 y 80 años	39.86%	45.93%	40.43%	46.52%
Entre 81 y 90 años	18.91%	19.10%	19.20%	19.36%
Entre 91 y 100 años	3.02%	2.67%	3.03%	2.67%
Mayor que 100 años	0.12%	0.08%	0.12%	0.08%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Entre diciembre de 2017 y mayo de 2018, se ve un disminución de la población en las franjas de entre 50 años y 60 años de edad, que representa el 0.5%; las franjas entre 61 años y 70 años presentó un aumento, que representa el 1.2%; al igual que la franja de 71 y 80 años, que representa un 1.1% las franjas entre 81 y 91 años presentó un aumento, que representa el 0.5%, la franja de 91 y 100 años presentó aumento, el cual representa un 0.02% y la franja mayor que 100 presentó una variación poco significativa de un año a otro, que representa un 0.01%.

Caracterización por Sector de Ubicación. Analizando la composición poblacional por sector de ubicación en el año 2017, se contaba con un total de población rural de 17%, mientras que la población urbana era de 83%. Comparado con el año 2018 con corte a mayo no se evidencia variación.

Caracterización por Género. En cuanto a la población perteneciente al programa, la composición por género, para el 2017 la población femenina del programa constituía un 56%, y masculina un 44%, para el año 2018 con corte mayo la participación de la población femenina es de 56% y la población masculina representa un 44%, no se evidencia variación.

Evolución Máximas Coberturas Programa Colombia Mayor. El número de personas que se han beneficiado con los subsidios del Programa de Protección Social al Adulto Mayor desde el inicio del programa en diciembre del año 2003 hasta la última fecha de corte es conocido como máximas de coberturas. La máxima de cobertura hasta el 30 de abril de 2018 es 2.358.155. Del 1 de enero al 30 de abril de 2018 se entregaron 5.890.165 subsidios por un valor de \$366.862 millones de pesos. A continuación, se detallan las cifras año 2017 y año 2018 corte abril, por departamento:

Tabla 86. Programa Colombia Mayor Máximas Coberturas 2017 - Junio 2017

Departamento	Máximos 2017	Máximos 2018	Departamento	Máximos 2017	Máximos 2018
Amazonas	2.343	2.349	Huila	77.035	770863
Antioquia	373.422	376.811	La Guajira	29.528	29.902
Arauca	19.046	19.346	Magdalena	67.932	68.807
Atlántico	144.608	145.657	Meta	43.941	44.356
Bogotá D.C.	67.636	68.479	Nariño	122.920	124.281
Bolívar	115.956	17.043	Norte de Santander	83.635	84.829
Boyacá	96.670	970706	Putumayo	24.834	25.132
Caldas	59.736	60.604	Quindío	31.532	31.978
Caquetá	27.431	27.870	Risaralda	43.441	44.047
Casanare	17.329	17.420	San Andrés, Providencia	2.124	2.140
Cauca	102.070	103.171	Santander	113.209	114.625
Cesar	53.066	53.634	Sucre	62.999	63.601
Chocó	22.457	22.889	Tolima	112.150	113.511
Córdoba	108.350	109.571	Valle del Cauca	174.165	176.472
Cundinamarca	122.023	123.663	Vaupés	1.219	1.228
Guainía	2.145	2.156	Vichada	1.849	1.880
Guaviare	5.095	5.134			
	Total			2.331.946	2.358.155

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

La meta programada para el año 2018 es de 2.215.000, la máxima de cobertura informada por el Consorcio Colombia Mayor con corte a abril de 2018 es de 2.358.155, es decir, que equivalen a un 106.46 %. El resultado refleja el aumento de beneficiarios por novedades correspondientes al desarrollo del Programa Colombia Mayor, dado que la cifra programada corresponde a estimaciones que realiza el Ministerio de acuerdo con tendencia históricas.

A diciembre de 2017, se habían cubierto a un total de 2.331.946 y a abril de 2018 el Gobierno Nacional ha cubierto a un total de 2.358.155 personas que se han beneficiado del programa, lo que implica un crecimiento de 26.209.

3.4.3.2 Beneficios Económicos Periódicos BEPS. Como una respuesta del Gobierno en la consolidación de una sociedad con oportunidades para todos se desarrolla desde 2015 el mecanismo de protección para la vejez denominado Beneficios Económicos Periódicos- BEPS dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, se convierte de esta manera en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico cada dos meses hasta su muerte, llamado anualidad vitalicia (suma del ahorro más rendimientos más el incentivo del 20% del Estado respecto del ahorro realizado) con corte a 30 de junio se han expedido 5.587 anualidades.

3.4.3.2.1 Vinculación. El total de vinculados a BEPS es de 1.129.389 ciudadanos para el 30 de junio de 2018, con lo cual se logra un cumplimiento de la meta acumulada para el corte del 105%. Los resultados acumulados por mes y el detalle del cumplimiento de las metas acumuladas y definidas para cada periodo del año, se discriminan en la siguiente tabla:

Tabla 87. Número de Vinculados Mensuales- Vigencia 2016 al 2018.

Mes	Acumulado 2016	2017	jun-18	Meta 2018	Cumplimiento
Enero	19.833	26.633	26.996	25.153	107%
Febrero	24.316	32.238	34.915	31.441	111%
Marzo	22.015	26.236	33.430	29.869	112%
Abril	32.633	19.646	35.667	33.013	108%
Mayo	37.005	24.321	33.801	33.013	102%
Junio	51.764	25.616	27.122	29.869	91%
Julio	63.359	29.125			
Agosto	67.447	35.407			
Septiembre	82.439	39.819			
Octubre	76.317	38.340			
Noviembre	68.589	31.650			
Diciembre	44.443	18.267			
Total Año	590.160	347.298	191.931	182.358	105%
	Acumulado Total	1.129.389		1.271.000	89%

Fuente: Gerencia Administración de Cuentas Individuales. Colpensiones

En relación con las vinculaciones acumuladas distribuidas por las Regionales de Colpensiones, se destaca Caribe con el 22% y Occidente con el 18%.

Tabla 88. Número de Vinculados por Sexo y Regional Junio 2018

Regional	Femenino	Masculino	Total	%	Meta acumulada Junio- 18	%
Antioquia	85.124	38.353	123.477	11%	132.242	93%
Bogotá	84.731	34.999	119.730	11%	128.743	93%
Caribe Norte	87.112	36.886	123.998	11%	144.322	86%
Caribe Sur	86.143	36.828	122.971	11%	127.931	96%
Centro	82.551	40.085	122.636	11%	118.272	104%
Eje cafetero	53.273	29.961	83.234	7%	68.970	121%
Occidente	138.492	59.487	197.979	18%	177.200	112%
Santanderes	81.389	36.804	118.193	10%	108.594	109%
Sur	81.768	35.403	117.171	10%	98.606	119%
Total	780.583	348.806	1.129.389		1.104.880	102%

Fuente: Gerencia Admón. Cuentas Individuales. Colpensiones. Fecha: 30 de junio 2018.

En cuanto al cumplimiento de metas 2018, la Regional con mejor desempeño fue Eje Cafetero con el 121% y Sur con el 119%, seguida de Occidente con el 112%.

Al Programa se han vinculado un total de 780.583 mujeres, que representan el 69% de los vinculados, frente a la participación de los hombres que es del 31%, con 348.806 vinculados.

En el sector rural se han vinculado a 160.537 ciudadanos, lo que representa un 14% Del total de vinculados al 30 de junio 2018. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 136.215 se encuentran vinculados al programa al mismo corte. A continuación se detallan las vinculaciones:

Tabla 89. Vinculados en Sector Rural y Posconflicto por Regional y Sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	8.882	8.016	16.898	11%	8.585	3.376	11.961	9%
Bogotá	2.599	1.812	4.411	3%				
Caribe Norte	3.243	1.627	4.870	3%	27.323	11.216	38.539	28%
Caribe Sur	8.420	4.055	12.475	8%	10.082	4.936	15.018	11%
Centro	19.858	11.993	31.851	20%	2.063	1.056	3.119	2%
Eje cafetero	7.009	7.192	14.201	9%				
Occidente	15.845	9.117	24.962	16%	30.655	12.805	43.460	32%
Santanderes	14.341	8.396	22.737	14%	1.514	687	2.201	2%
Sur	17.675	10.460	28.132	18%	14.699	7.218	21.917	16%
Total	97.869	62.668	160.537		94.921	41.294	136.215	

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales. Colpensiones. Fecha: 30 de junio. /2018

En cuanto a las regionales de Colpensiones con mayor vinculación en el sector rural, se encuentra Sur (Tolima, Huila, Caquetá y Putumayo) con 28.132 (18%) y Centro con 31.851 (20%).

3.4.3.2.2 Ahorro. El mecanismo BEPS cuenta con 371.047 ahorradores acumulados al 30 de junio de 2018, que provienen de las siguientes fuentes:

Tabla 90. Número de Ahorradores y Valor del Ahorro Promedio, Mínimo y Máximo por Canal

Canal de Ahorro	No. Ahorradores	Ahorro (\$ pesos)		
		Promedio	Mínimo	Máximo
Redes Recaudo	339.438	176.447	5.000	3.805.000
Traslados RPM	8.208	3.340.824	87	131.681.659
Traslados RAIS	48	17.330.379	19.073	145.746.043
Aporte propio por tercero	4.760	631.793	500	2.780.000
Terceros	493	160.396	2.500	687.000
Total ahorradores activos	352.947			
Destinación de recursos	17.951			
Reintegros (RPM / Terceros)	149			
Ahorradores acumulados	371.047			

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales y Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio. /2018

- El ahorro directo que hace el ciudadano en las terminales de la red contratada (Vía Baloto – Grupo Matrix - Supergiros).

- Traslados RPM: Recursos trasladados desde Colpensiones a BEPS por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS.
- Traslados RAIS: Recursos trasladados desde los Fondos Privados a BEPS por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS.
- Aportes propio por Tercero: Aportes que un aliado administra de sus asociados, tramita con ellos autorización para hacer traslado de recursos a las cuentas individuales.
- Terceros: Disponen recursos financieros para contribuir al ahorro o la financiación de una anualidad vitalicia de su población en el programa BEPS. Actualmente se encuentran Alcaldía del Municipio de Rionegro y Fundación Social Gane.

Para el cierre de junio de 2018, se encuentran ahorrando 61.296 ciudadanos en el sector rural, lo que representa un 16% del total de ahorradores acumulados. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) 35.157 se encuentran ahorrando al programa para el mismo periodo.

Tabla 91. Ahorradores en Sector Rural y Posconflicto por Regional y Sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	4.045	4.094	8.139	13%	2.049	848	2.897	8%
Bogotá	967	643	1.610	3%				
Caribe Norte	552	329	881	1%	5.460	2.300	7.760	22%
Caribe Sur	1.414	820	2.234	4%	1.673	814	2.487	7%
Centro	8.316	4.753	13.069	21%	421	246	667	2%
Eje cafetero	3.344	3.833	7.177	12%				0%
Occidente	6.692	3.812	10.504	17%	9.510	4.100	13.610	39%
Santanderes	5.111	3.287	8.398	14%	311	166	477	1%
Sur	5.836	3.448	9.284	15%	4.896	2.363	7.259	21%
Total	36.277	25.019	61.296		24.320	10.837	35.157	

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales. Fecha: 30 de junio. /2018

Las regionales de Colpensiones con mayor ahorro en el sector rural son Centro con 13.069 y Occidente con 10.504 personas.

3.4.3.2.3 Monotributo BEPS. Fue creado para personas naturales del régimen tributario simplificado, dedicadas al comercio al por menor en tiendas, peluquerías, ferreterías, papelería, venta de ropa y calzado, droguerías, entre otros, que desarrollan su actividad en establecimientos comerciales cuya área es inferior a 50 metros cuadrados. Para facilitar el procedimiento de inscripción, se establecieron tres categorías, las cuales se calcularon a partir de las ventas brutas anuales estimadas de los comerciantes.

Tabla 92. Categorías Cálculos del Monotributo 2017

Categoría	Ingresos Brutos Anuales (\$)		Valor anual Monotributo	Componente Impuesto	Componente BEPS
	Desde	Hasta			
A	1.400 UVT	2.100 UVT	16 UVT	12 UVT	4 UVT
B	2.100 UVT	2.800 UVT	24 UVT	19 UVT	5 UVT
C	2.800 UVT	3.500 UVT	32 UVT	26 UVT	6 UVT

Fuente: Artículo 908 – Ley 1819 de 2016.

En esta reforma se establecieron dos tipos de monotributo, de manera que todos los comerciantes pudiesen seleccionar la opción que más se adecuara a sus ingresos y que estuviera acorde con sus afiliaciones al sistema de protección social. Es decir, la reforma consideró a los comerciantes que estuviesen cotizando en el Sistema General de Pensiones, en el régimen contributivo de salud y en una Administradora de Riesgos laborales y también consideró a aquellos que están afiliados al régimen subsidiado de salud o que estuviesen como beneficiarios en el régimen contributivo.

Para el grupo de comerciantes que son cotizantes creó el Monotributo de Riesgos Laborales y para el grupo de comerciantes que están afiliados al régimen subsidiado o que son beneficiarios del régimen contributivo de salud, se creó el Monotributo BEPS.

Para el cierre de 2017 se inscribieron 41 ciudadanos como contribuyentes monotributo BEPS, de los cuales 13 eran vinculados, 11 viables y 17 no viables. Colpensiones realizó campaña a través del contact center para contactarlos y explicarles el proceso de inscripción y beneficios de pertenecer al programa, como resultado se contactaron 20 ciudadanos. En el período en referencia se tuvieron inscritos como contribuyentes, monotributo BEPS, los siguientes: Vinculados 13, viables 11 y no viables 17 para un total de 41.

En el marco del artículo 5, del Decreto 738 de 2017, establece los plazos para declarar y pagar monotributo BEPS “A partir del primer día hábil del mes de septiembre del año 2017 y hasta el 30 de enero de 2018. Los contribuyentes del monotributo BEPS podrán realizar abonos del componente de impuesto de carácter nacional del monotributo BEPS, previamente a la presentación de la correspondiente declaración.” A continuación se presentan los resultados de los contribuyentes al cierre de diciembre de 2017:

Tabla 93. Vinculados y Ahorradores Como Contribuyentes Monotributo BEPS

Categoría	Vinculados BEPS	Ahorradores BEPS	Componente BEPS
		(A partir de Sep./2017)	(\$ pesos)
A	9	5	127.436
B	2	1	159.295
C	2	-	191.154
Total	13	6	

Fuente: Gerencia de Cuentas Individuales.

3.4.3.2.4 Entrega de incentivos- Otorgamiento. Como herramienta para incentivar el ahorro, la normatividad vigente permite la constitución y entrega de incentivos en forma de: i) Incentivos puntuales (Seguro de vida Grupo BEPS, Garantía de poder adquisitivo y costos de operación) y ii) Incentivo periódico del 20%.

Incentivos Puntuales: Seguro de Vida Grupo BEPS. El Seguro de Vida Grupo BEPS es un incentivo puntual que se otorga con el propósito de incentivar la fidelidad y cultura de ahorro de los vinculados al programa BEPS. Los valores asegurados dependen del monto ahorrado durante el año anterior a la emisión del seguro, siempre que hayan realizado por lo menos seis aportes o ahorros equivalentes a seis salarios mínimos diarios legales vigentes.

De los beneficiarios al Seguro de Vida Grupo BEPS en 2017, POSITIVA S.A. ha reconocido un total de 96 siniestros por la afectación de las coberturas de muerte, amparo exequial y enfermedades con cargo a la

póliza contratada. Para 2018 se han reconocido 47 siniestros para el 30 de junio de 2018 por los mismos conceptos, como se detalla a continuación:

Tabla 94. Siniestros Reconocidos con Cargo a la Póliza de Vida Grupo BEPS Vigencias 2017-2018.

Amparo	2017			Mayo / 2018		
	Vinculados siniestrados	Monto total	Pago promedio	Vinculados siniestrados	Monto total	Pago promedio
Muerte	74	409.657.345	5.535.910	39	218.117.500	5.592.756
Exequial		81.886.621	1.106.576		45.702.657	1.171.863
Desmembración	-	-	-	-	-	-
Enfermedades Graves	22	54.120.250	2.460.011	8	6.250.000	843.750
Total	96	545.664.216	5.684.002	47	270.570.157	5.756.812
Siniestralidad		16,7 por mil			4,0 por mil	
Prima	46.067	568.914.176		96.528	973.471.804	

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones Fecha: 30 de junio / 18

En el 2017, 96.528 personas ahorraron lo suficiente para ser beneficiarios del Seguro BEPS durante la vigencia 2018, seguros de vida e incapacidad –con auxilio funerario- que se entregaron en el mes de enero de dicha vigencia.

Tabla 95. Beneficiarios del Seguro BEPS en la Vigencia 2018

Valor Asegurado	Valor asegurado (\$)	Mujeres	Hombres	Asegurados
				2017
<= 100.000	1.000.000	67%	33%	33.578
100.001 - 300.000	10,0 veces monto ahorrado	25.861	12.336	38.197
300.001 - 500.000	12,0 veces monto ahorrado	6.411	2.701	9.112
500.001 - 700.000	13,5 veces monto ahorrado	3.294	1.421	4.715
>=700.001	15,0 veces monto ahorrado	6.765	4.161	10.926
Total		65.194	31.334	96.528

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones Fecha: 30 de junio de 2018.

Para el cierre de junio de 2018, 50.910 personas han realizados seis (6) aportes o ahorros equivalentes a seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes (156.248 para el 2018) para ser beneficiarias del Seguro BEPS durante la vigencia 2019.

Tabla 96. Beneficiarios del Seguro BEPS en la Vigencia 2019.

Valor Asegurado	Valor asegurado (\$)	Mujeres	Hombres	Asegurados
				2018
<= 100.000	1.000.000	67%	33%	12.345
100.001 - 300.000	10,0 veces monto ahorrado	16.504	7.285	23.789
300.001 - 500.000	12,0 veces monto ahorrado	7.004	3.205	10.209
500.001 - 700.000	13,5 veces monto ahorrado	2.140	1.000	3.140
>=700.001	15,0 veces monto ahorrado	799	628	1.427
Total		34.664	16.246	50.910

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha: 30 de junio de 2018

Plan de Referidos (Ahorraton). En Agosto de 2017, se lanza una iniciativa que apalanca dos de las dimensiones de la estrategia de la cultura de ahorro para la vejez, la cual consiste en motivar a nuestros ahorradores BEPS, para que inviten a sus amigos y/o familiares a que realicen su primer ahorro en BEPS.

Esta iniciativa es denominada el Ahorraron BEPS, ganas hoy y ganas mañana, participan Embajadores que logren conformar que refieren a sus vinculados para activar su ahorro quienes invitan son denominados Embajadores y los invitados a activar su ahorro son referidos.

Tabla 97. Embajadores y Referidos Inscritos Participantes 2017 -2018.

Mes	Embajadores					Referidos				
	Inscritos	Siguen ahorrando	Activaron Ahorro	Activos 2018	Ahorro (\$ Millones)	Ahorro promedio (\$ Pesos)	Inscritos	Nº Ahorradores	Ahorro (\$ Millones)	Ahorro promedio (\$ Pesos)
Agosto	340	229	16	-	12,0	52.539	121	61	1,4	23.238
Septiembre	293	414	45	-	21,9	52.786	237	161	4,3	26.966
Octubre	453	717	139	-	37,6	52.386	366	329	10,1	30.577
Noviembre	783	1.074	133	-	72,1	67.138	360	435	17,9	41.228
Diciembre	462	1.624	106	-	112,3	69.138	259	674	54,5	80.874
Enero	0	969	0	547	46,2	47.664	11	387	11,9	30.649
Febrero	0	949	0	336	39,7	41.795	105	354	11,2	31.589
Marzo	0	1.250	0	228	48,4	38.705	54	516	15,7	30.338
Abril	0	950	0	132	44,4	46.726	51	369	13,9	37.661
Mayo	0	1.186	0	98	42,7	35.984	31	487	15,1	30.973
Junio	0	862	0	52	40,2	46.659	8	378	14,1	37.204
Total	2.331	2.283	439	1.341	517	208.993	1.603	1.187	170	142.809

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha: 31 de May. / 18

Se han inscrito 2.331 Embajadores al cierre de junio de 2018, 2.283 continuaron ahorrando y 439 han activado su ahorro. Los ahorros realizados durante el Ahorratón, es de \$517 millones, lo que representa un ahorro promedio de \$209 mil pesos. Así mismo, 1.603 Referidos se inscribieron de los cuales 1.187 han activado su ahorro por \$170 Millones, representando un ahorro promedio de \$143 Mil durante el Ahorratón.

Incentivo periódico (20% de lo ahorrado por los vinculados). Consiste en un Subsidio Periódico otorgado por el Estado, equivalente al 20% del aporte realizado por el vinculado ahorrador de BEPS, este incentivo se calcula anualmente y se hace efectivo únicamente cuando el vinculado solicita su destinación de recursos: (Anualidad Vitalicia, traslado de ahorros en BEPS al Sistema General de Pensiones y pago de inmueble).

Para las 5.587 anualidades vitalicias emitidas al 30 de junio de 2018, se han ejecutado \$4.534 millones por concepto de Incentivo Periódico del 20%, de los cuales \$3.721 millones se han pagado través de la expedición de Títulos de Deuda y \$813 millones con recursos de inmediata liquidez.

3.4.3.2.5 Destinación de recursos. La gestión realizada para la destinación de recursos tiene la responsabilidad de garantizar la entrega del Beneficio Económico Periódico propiamente dicho, entendido en cualquiera de las cuatro opciones establecidas por el Decreto 1833 de 2016

La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales. Al 30 de junio de 2018 se han efectuado un total de 5.587 anualidades vitalicias.

Tabla 98. Número y Valor Acumulado de Anualidades Vitalicias.

		Acumulado 2016	2017	Junio-18	Total
Anualidad Vitalicia	Nº	1.769	3.063	755	5.587
	(\$ Millones)	10.014	15.507	5.836	31.357

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha: 30 de junio de 2018

El valor de la anualidad vitalicia bimestral promedio entregada es de \$86.602. El monto mínimo es \$33.449 más \$150.000 de Colombia Mayor y \$1.478.111 es el monto máximo. 5.017 beneficiarios de Anualidad Vitalicia BEPS han ingresado como beneficiarios del subsidio al Adulto Mayor que entrega el Consorcio Colombia Mayor.

De otra parte, las devoluciones de ahorro presentan un incremento en gran medida, al bajo monto de las Indemnizaciones Sustitutivas o Devoluciones de Saldos trasladadas del SGP a BEPS, por lo cual no es posible otorgar un Beneficio Económico Periódico por un valor mínimo de \$40.000, conforme a la reglamentación vigente. Asimismo, algunos vinculados manifiestan que requieren dicho valor para soportar otros gastos.

Al cierre de junio de 2018 se han efectuado un total de 12.364 devoluciones de ahorro, como se muestra a continuación:

Tabla 99. Número y Valor Acumulado de Devoluciones de Ahorro

		Acumulado 2016	2017	junio-18	Total
Devolución de ahorros	Nº	2.252	6.998	3.114	12.364
	(\$ Millones)	7.162	20.778	8.761	36.701

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio de 2018

3.4.3.2.6 Seguimiento a Beneficiarios BEPS. En virtud de lo señalado en el Título 13, Capítulo 6 en el artículo 2.2.13.6.1 del Decreto 1833 de 2016, se han gestionado ante el Administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional – Consorcio Colombia Mayor 2013, los ingresos de beneficiarios BEPS que cumplen con requisitos para el acceso al Programa Colombia Mayor.

Los vinculados que se han beneficiado de obtener una anualidad vitalicia más el subsidio de Colombia Mayor para el cierre de junio de 2018 son 5.017 ciudadanos con un promedio de BEPS + Colombia Mayor de \$ 234.138.

Tabla 100. Anualidades BEPS + Subsidio Colombia Mayor 2016-2018

		Acumulado 2016	2017	junio-18	Total
Colombia Mayor	Nº	1.389	2.944	684	5.017
Promedio BEP + Colombia Mayor	\$ pesos	210.847	217.397	240.062	234.138

Fuente: Gerencia Redes e Incentivos. Fecha: 30 de junio de 2018

3.4.4 Fondo de Pensiones Públicas Nivel Nacional. El Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al hoy Ministerio del Trabajo cuyos recursos se administrarán mediante encargo fiduciario.

El 1º de diciembre de 2015 se suscribió el contrato de Encargo Fiduciario No. 296, entre el Ministerio de Trabajo y el Consorcio FOPEP 2015 con el objeto de administrar los recursos del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional. Contrato celebrado por 32 meses que vence el 31 de julio de 2018, por lo cual se solicitó prórroga de 4 meses hasta noviembre 30 de 2018. Es de resaltar que en la actualidad el FOPEP paga las pensiones de 36 Entidades Liquidadas y/o Fondos, los cuales ingresaron desde junio de 2015: el último fue Corelca.

Entre los objetivos y funciones del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional -FOPEP está el sustituir el pago de las pensiones reconocidas por:

- La Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal EICE liquidada)
- Los fondos, cajas y entidades insolventes del orden nacional.
- A los ministerios y establecimientos públicos que tengan a su cargo el pago directo de pensiones legales, con aportes de la Nación.
- Tomar las medidas necesarias para que se dé cabal cumplimiento al pago de la mesada pensional.
- Llevar los registros contables y estadísticos necesarios, garantizar un estricto control del uso de los recursos y constituir una base de datos del personal afiliado.
- Velar para que la Nación cumpla en forma oportuna con los aportes que le correspondan.
- Velar para que todas las entidades sustituidas en el pago de pensiones cumplan oportunamente con las transferencias.
- Velar por que se actualicen periódicamente las cuantías de los pasivos del Fondo de Pensiones Públicas

Reconocimiento Pensional y Pago de Nómina de Pensionados. El reconocimiento pensional y la administración de la nómina se encuentra a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales - UGPP, en virtud del artículo 156 de la Ley 1151 de 2007.

La función del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional, administrado hoy por el Consorcio FOPEP 2015, corresponde únicamente al pago de las pensiones reconocidas por los fondos asumidos en el pago.

Los recursos del Fondo de Pensiones Públicas lo constituyen:

- Los aportes de la Nación.
- Las reservas pensionales de las cajas, fondos o entidades de previsión del orden nacional sustituidas por el Fondo en el pago de pensiones en los términos del presente Decreto, las cuales deberán trasladarse al Fondo antes de la citada sustitución.
- Las reservas pensionales de las demás entidades del orden nacional de que trata el artículo 2.2.10.4.2. numeral 5 del presente Decreto, que tengan a su cargo el pago de pensiones.
- Las sumas presupuestadas para pagos de pensiones por parte de las entidades a quienes sustituya el Fondo, a partir de la fecha de dicha sustitución.
- Las sumas del presupuesto nacional que le sean transferidas para el cumplimiento de lo previsto en el numeral 6 del artículo 2.2.10.4.2. del presente Decreto.
- Las cuotas partes que le correspondan a las distintas entidades para efectos del pago de pensiones ya reconocidas.

El presupuesto para la vigencia 2018, se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 101. Recursos Fondo de Pensiones Públicas 2018

Situación	Descripción	Apropiación inicial	Apropiación vigente
SSF	Supervalores	198.841.000	198.841.000
CSF	Cajanal Pensiones	7.193.262.536.000	7.193.262.536.000
CSF	Carbocol	4.630.289.000	4.630.289.000
CSF	Caja Agraria	264.577.854.000	264.577.854.000
SSF	Fonprenor	9.785.573.000	9.785.573.000
SSF	Superindustria y Comercio	369.607.000	369.607.000
SSF	Supersociedades	13.265.482.000	13.265.492.000
CSF	CVC	26.085.205.000	26.085.205.000
CSF	Puertos de Colombia	763.410.543.000	736.610.542.000
CSF	Camino Vecinales	135.991.000	135.991.000
CSF	Minercol	6.468.708.000	6.468.708.000
CSF	Incora	57.344.289.000	57.344.289.000
CSF	Inurbe	380.885.000	380.885.000
CSF	Exfuncionarios ISS	508.576.001.000	508.576.001.000
CSF	Focine	179.629.000	179.629.000
CSF	Audiovisuales	619.341.000	619.341.000
CSF	Caprecom	20.504.855.000	20.504.855.000
CSF	Adpostal	90.902.180.000	90.902.180.000
CSF	Inravisión	53.767.857.000	53.767.857.000
CSF	Mintic	12.781.244.000	12.781.244.000
CSF	Telecom	762.968.997.000	762.968.997.000
CSF	Teletolima	1.876.863.000	1.876.863.000
CSF	Telehuila	55.391.000	55.391.000
CSF	Telenariño	2.897.114.000	2.897.114.000
CSF	Telecartagena	6.159.911.000	6.159.911.000
CSF	Telesantamarta	454.710.000	454.710.000
CSF	Telearmenia	189.281.000	189.281.000
CSF	Telecalarcá	4.582.000	4.582.000
CSF	Inat	1.020.703.000	1.020.703.000
CSF	Zonas Francas	1.219.001.000	1.219.201.000
CSF	Corp. Financiera Transporte	4.368.841.000	4.368.841.000
CSF	Corp. Nacional de Turismo	4.011.557.000	4.011.557.000
SSF	Capresub	27.348.892.000	27.348.892.000
CSF	Inea	1.131.542.000	1.131.542.000
CSF	Intra	4.892.415.000	4.892.415.000
CSF	Invias	2.292.983.000	2.292.983.000
CSF	Positiva IIS ARL	272.131.959.000	272.131.959.000
CSF	Corelca	1.000.000.000	1.000.000.000
CSF	Prosocial	747.130.000	747.130.000
CSF	Total	10.092.108.782.000	10.065.308.792.000

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

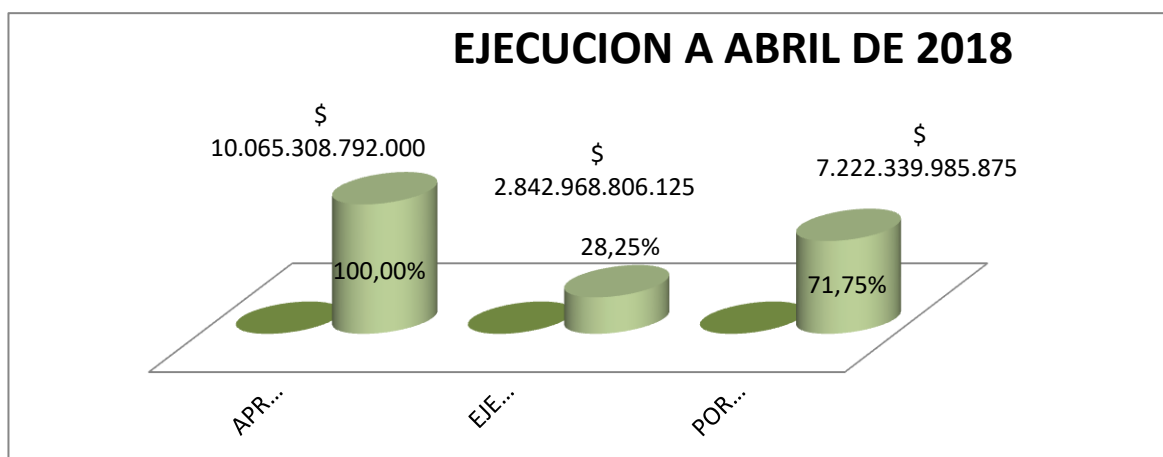
Tabla 102. Fondos que Paga FOPEP

N°	Entidad	Decreto Función Pensional	Fecha paso UGPP	Fecha Paso Fopep	Mesadas Pensionales a cargo de
1	Cajanal	4269 /2001 y 1222 de 2013	8/11/2011	01/09/1995	UGPP
2	Foncoñpuertos	Ley 4107/ 2011 y D 1194/2012	1/12/2011	01/12/1998	UGPP
3	Superfinanciera	3116 de 1997 Fopep	No	01/04/1998	Superfinanciera
4	Supersociedades	3116 de 1997 Fopep	No	02/04/1998	Superfinanciera
5	Superindustria y Comercio	3116 de 1997 Fopep	No	03/04/1998	Super. Ind y Com.

N°	Entidad	Decreto Función Pensional	Fecha paso UGPP	Fecha Paso Fopep	Mesadas Pensionales a cargo de
6	C.V.C	1151 de 1997 Fopep	No	01/01/1998	Corp. Valle del Cauca
7	Caja Agraria	2842 de 2013	15/12/2013	01/05/2002	UGPP
8	Carbocol	1295 de 2013	21/06/2013	01/06/2005	UGPP
9	Caminos Vecinales	1292 de 2013	21/06/2013	01/11/2006	UGPP
10	Minercol	2011 de 2013	31/05/2013	01/06/2007	UGPP
11	Incora	2796 de 2013	30/11/2013	01/01/2008	UGPP
12	Focine	2011 de 2012	31/05/2013	01/06/2013	UGPP
13	Inurbe	3571 de 2011	31/05/2013	01/06/2013	UGPP
14	Audiovisuales	2842 de 2013	31/08/2013	01/09/2013	UGPP
15	Inravisión	823 de 2014	31/10/2013	01/11/2013	UGPP
16	Adpostal	823 de 2014	31/10/2013	01/11/2013	UGPP
17	Iss Patrón	2013 de 2012 y 3000 de 2013	28/02/2014	01/03/2014	UGPP
18	Mintic	2799 de 2013	31/03/2014	01/04/2014	UGPP
19	Inea	822 de 2014	30/04/2014	01/05/2014	UGPP
20	Inat	885 de 2014	31/05/2014	01/06/2014	UGPP
21	Capresub	1212 de 2014	01/07/2014	01/07/2014	UGPP
22	Caprecom (Emleador)	2252 de 2014	30/09/2014	01/10/2014	UGPP
23	Invias	2350 de 2014	29/12/2014	01/01/2015	UGPP
24 a 28	Telehuila, Telesantamarta, Telecartaena, Telearmenia, Telecalarcá	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	01/04/2015	UGPP
29 30	Teletolima y Telenariño	1389 de 2013 y 2408 de 2015	30/04/2015	01/05/2015	UGPP
31	Telecom	1389 de 2013 y 2090 de 2015	31/05/2015	01/06/2015	UGPP
32	Corp. Nacional de Turismo	1299 de 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
33	Corp. Finan. Transporte	1290 de 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
34	ISS ARL (Positiva)	1437 de 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
35	Zonas Francas	678 de 2016	01/05/2016	01/05/2016	UGPP
36	Corelca	130 de 2014	01/02/2014	01/07/2017	UGPP
37	Prosocial	1405 de 2017	31/08/2017	31/08/2017	UGPP

Fuente. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

Gráfica 3. Ejecución Presupuestal a Abril de 2018



Fuente. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo

4. DIÁLOGO SOCIAL.

4.1 Ejercicio del diálogo social.

Es importante resaltar el trabajo realizado por las Subcomisiones Departamentales de Concertación de políticas Salariales y Laborales y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas salariales y Laborales.

Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales SDCPSL. A diciembre de 2017, se encontraban en funcionamiento 31 SDCPSL distribuidas en 30 Departamentos y 1 en el Distrito Capital de Bogotá, quedando inactivas las Subcomisiones de San Andrés y Vaupés, que lograron, entre otros, lo siguiente:

- La atención de 129 conflictos socio laborales, de los cuales 57 fueron efectivamente solucionados.
- La aprobación de 25 Planes de Dialogo y 15 Reglamentos de Funcionamiento en las diferentes SDCPSL.
- La celebraron de 266 reuniones y la realización de 165 Capacitaciones y talleres en temas como: Derechos Fundamentales del Trabajo, Libertad de asociación, Libertad sindical y Negociación colectiva, Abolición del trabajo forzoso; Trabajo Decente; Economía Social y Solidaria; Formalización Laboral; Seguridad y Salud en el Trabajo; Acuerdos de Paz; 40.000 empleos y BEPS, entre otros.

Se participó activamente de algunas mesas departamentales de Economía Social y Solidaria y se apoyó en la socialización de los Acuerdos de Paz y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo y el dialogo social. Se apoyó y participó en los procesos de Negociación Colectiva de los empleados del sector público. Se apoyó el proyecto de Centros de Empleo, la Red de Formalización Laboral y los Observatorios de Mercado Laboral, entre otros.

A mayo de 2018, se logró la reactivación de la Subcomisión Departamental de San Andrés, logrando así el total funcionamiento de las 32 SDCPSL, de éstas se cuenta con 19 Secretarios Técnicos vinculados mediante Prestación de Servicios, que ejercen su labor en 24 Departamentos y en Bogotá, D.C.; en los departamentos restantes la secretaria la ejerce el Director Territorial del Ministerio del Trabajo o su delegado y se encuentra inactiva la Subcomisión de Vaupés.

Durante el 1er Trimestre de 2018, en la medida que estos espacios del tripartismo se han fortalecido en todo el territorio nacional, dentro de la dinámica del dialogo social, con la labor de las Secretarias Técnicas (ámbitos operativos y administrativos) y la asistencia técnica brindada desde el nivel central Subdirección de Promoción Social del Ministerio del Trabajo, se logró brindar satisfactoriamente la asistencia técnica a 32 SDCPSL, facilitando el desarrollo eficiente y eficaz de las actividades correspondientes a las SDCPSL, obteniendo:

- La aprobación de 31 Planes de Dialogo en las diferentes SDCPSL.

- La atención de 21 conflictos socio laborales, de los cuales 9 fueron efectivamente solucionados y los 12 restantes se encuentran en trámite.
- La celebración de 58 reuniones y,
- La realización de 32 Capacitaciones y talleres en temas como: Derechos Fundamentales del Trabajo, Libertad de asociación, Libertad sindical y Negociación colectiva, Trabajo Decente; Formalización Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – CPCPSL- Desde Julio de 2017 hasta la fecha, ha registrado 8 sesiones de las cuales 5 han sido para la negociación de Salario Mínimo (vigencia 2018). De igual manera se han llevado a cabo reuniones de las diferentes subcomisiones temáticas que a continuación se relacionan en el periodo anteriormente mencionado:

Tabla 103. Temáticas y Número de Sesiones de la CPCPSL 2017 – Junio 2018

Subcomisión Temática de la CPCPSL	Número de sesiones julio 2017 - junio 2018
Productividad	3
Género	8
Sector Público	8
Mesa de Seguimiento a la Implementación del Convenio 189 de la OIT	3
Formalización Laboral Rural	2
Asuntos Internacionales	8
CETCOIT	3

Fuente: Subdirección de Promoción de la Organización Social, Ministerio del Trabajo

En el marco de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, se trataron desde el 1 de julio de 2017 al 30 de abril de 2018: 9 casos y 6 resueltos con actas de acuerdo.

4.2 Negociación Colectiva y Censo Sindical.

De acuerdo con el reporte de las Direcciones Territoriales del Trabajo, a 28 de febrero de 2017, las organizaciones sindicales del sector público presentaron 349 pliegos en todo el territorio nacional, en el marco de la negociación colectiva del sector, las cuales se tramitaron y se resolvieron conforme al Decreto 160 de 2014. Las negociaciones colectivas en el sector público aumentaron en 306 acuerdos entre el 2012-2015 y los 223 pliegos presentados en 2016, y en el sector privado el número de convenciones colectivas desde el 2011 al 2015 aumentó en 352, equivalente al 165%.

Respecto al Censo Sindical, se actualizaron los datos de sindicalización a través del proceso de sistematización realizado por el Ministerio, en el cual se tuvo en cuenta los resultados del Pre-Censo Sindical del 2015. Entre 2016 y 2017 se realizó el diseño metodológico y la concertación con las centrales sindicales para la actualización del censo sindical con el fin de dar cumplimiento a la Sentencia del 29 de septiembre de 2016 del Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda. Actualmente se está en la última fase censal, que incluye la sistematización de la información disponible en Archivo Sindical del Mintrabajo y la información suministra por las centrales sindicales, sujeta a validación.

Los datos del siguiente cuadro con corte al 24 de junio de 2017, corresponde a la sindicalización nacional (público y privada).

Después de revisada todas las bases de datos sobre registros sindicales existentes en Archivo Sindical, se tiene:

Tabla 104. Datos Sobre Censo Sindical

Concepto	Cantidad
Registros existentes en Archivo Sindical	12.414
Registros sindicales cancelados a 30 diciembre 2017	892
Organizaciones con registro a 30 de diciembre de 2017	10.484
Organizaciones con registro de Primer grado	10.216
Organizaciones con registro de Segundo grado	260
Organizaciones con registro de Tercer Grado	10
Organizaciones presuntamente activas ^[1]	3.027
Organizaciones presuntamente inactivas ^[2]	7.189
Organizaciones reportadas por Centrales coincidentes con las Presuntamente activas ^[3]	1.044
Organizaciones con registro, pero posiblemente NO confederadas	1.983

Fuente: Subdirección de Promoción de la Organización Social, Ministerio del Trabajo

Tabla 105. Actualización de los Resultados del Censo Sindical, a Partir de los Registros Aportados por las Centrales Sindicales.

Concepto	Cantidad
Registros de organizaciones reportadas por Centrales a diciembre 30 de 2017	2.353
Registros certificados por Archivo sindical pertenecientes a la UTC	150
Organizaciones reportadas por Centrales, coincidentes con Archivo Sindical.	1.513
Organizaciones reportadas por Centrales Sindicales que no coinciden con Archivo Sindical ^[4]	990

Fuente: Subdirección de Promoción de la Organización Social, Ministerio del Trabajo

Teniendo en cuenta las consideraciones señaladas anteriormente, el siguiente cuadro refleja los resultados finales del proceso realizado con las Centrales Sindicales a través de Talleres Quincenales, del Censo Sindical. La información recolectada tiene corte a diciembre 30 de 2017, pero el proceso de sistematización fue realizado hasta el día 30 de abril ^[5]. La información se puede observar en la siguiente tabla:

^[1] Están consideradas las organizaciones con registro sindical de Primer Grado y que han tenido algún tipo de actuación registrada en Archivo Sindical a partir del 1° de enero de 2008

^[2] Están consideradas las organizaciones con registro sindical de Primer Grado y que NO han tenido ningún tipo de actuación registrada en Archivo Sindical desde el 1° de enero de 2008

^[3] Para efectos del proceso censal, se tienen en cuenta únicamente las organizaciones de Primer Grado, con registro en Archivo Sindical y que a 30 de diciembre fueron reportadas por las Centrales Sindicales.

^[4] Se trata de organizaciones afiliadas a las Centrales Sindicales que no coinciden con Archivo Sindical, que no poseen registro de constitución del Ministerio o tienen registros de otra entidad y que corresponden a organizaciones del tipo de las cooperativas, ONGs, étnicas, Pensionados, Juveniles, mujeres, etc. Estas organizaciones las consideramos como parte de las Confederaciones, pero no se contabilizan de manera estricta como sindicatos de Primer Grado

^[5] Aclaremos que aún resta por cotejar datos de algunas centrales, como CGT y CUT.

Tabla 106. Actualización de Datos Censo Sindical Considerando Únicamente Organizaciones de Primer Grado

Central	Org. reportadas por Centrales (1)	Org. con Registro en Archivo Sindical	%	Afiliados Hombres	Afiliados Mujeres	Afiliados Primer Grado
CUT	587	549	94%	304.763	260.869	565.632
CGT (2)	1.018	391	38%	370.221	133.238	503.459
CTC	496	409	82%	125.529	32.043	157.572
CTU (3)	60	58	97%	16.063	16.062	32.125
CNT	93	57	61%	19.296	5.816	25.112
UTC (4)	150	150	100%	3.456	3.456	6.912
CSPC	98	63	64%	2.388	2.489	4.877
Total	2.502	1.677	67%	841.716	453.973	1.295.689

(1) Total de Organizaciones reportadas por las Centrales Sindicales, después de depurar organizaciones repetidas y otras que fueron retiradas por centrales a diciembre 30 de 2018

(2) La cifra total de afiliados en primer grado correspondiente a la CGT incluye 345.000 afiliados correspondientes a las federaciones FANAL, ACC y NUEVO LIDERAZGO CAMPESINO, por lo que a la fecha será sumado este total de afiliados hasta que se identifique el número de sindicatos que componen cada federación y su respectivo número de afiliados.

(3) La cifra total de afiliados en primer grado correspondiente a la CTU incluye 1.412 afiliados correspondientes a las federaciones UNISINDICOL y FEDETESP, por lo que a la fecha será sumado este total de afiliados hasta que se identifique el número de sindicatos que componen cada federación y su respectivo número de afiliados.

(4) La Información procesada perteneciente a la central UTC, corresponde una parte a los registros certificados por Archivo Sindical y los afiliados, corresponden estrictamente a los reportados por esta central en el marco del ANE-2017.

Fuente: Subdirección de Promoción de la Organización Social, Ministerio del Trabajo

En la tabla siguiente se relaciona la información que aún no ha terminado de ser procesada, al igual que la información de organizaciones que no poseen registro alguno en Archivo Sindical.

Tabla 107. Actualización de Datos Considerando Únicamente Organizaciones sin Registro en Archivo Sindical

Organizaciones sin registro en Archivo Sindical	%	Afiliados Hombres	Afiliados Mujeres	Otros Afiliados	Afiliados Primer Grado y Otras Organizaciones
38	6%	8.602	3.298	11.900	577.532
628	62%	57.507	20.205	77.712	581.171
87	18%	9.532	2.383	11.915	169.487
2	3%	-	-	-	32.125
36	39%	31.287	9.346	40.633	65.745

Fuente: Subdirección de Promoción de la Organización Social, Ministerio del Trabajo

4.3 Derechos Humanos.

El Ministerio del Trabajo, en el periodo del presente informe, realizó la presentación, notificación y seguimiento de los casos de violencia antisindical a las entidades competentes, con el objetivo que se activen las alarmas pertinentes, se tomen las medidas de protección y se realicen los estudios del nivel del riesgo

Para cada caso, y así evitar la consumación de violaciones a los Derechos Humanos de los trabajadores y consolidar las garantías de defensa y protección de los derechos humanos y la no repetición de las afectaciones.

En total el Ministerio tramitó 60 casos de amenazas contra dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados. Además, el Ministerio de Trabajo participó en 12 sesiones del CERREM (Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendaciones de Medidas) para la población Sindicalizada. Espacio

interinstitucional en el que se establecen las medidas de protección a los trabajadores o líderes representantes de diferentes poblaciones, que han sido objeto de amenazas.

5. AVANCES IMPLEMENTACIÓN ACUERDO FINAL DE PAZ - PLAN MARCO DE IMPLEMENTACIÓN

El “Acuerdo Final de Paz”, al Sector Trabajo le definió varios compromisos contenidos en cuatro (4) de los seis (6) puntos, que darán respuesta de acuerdo con su misionalidad en: promover, impulsar y coordinar acciones para contribuir a la terminación del conflicto y en la construcción de una paz estable y duradera, mediante el estímulo a la economía social y solidaria, el fortalecimiento del sistema de protección social de la población rural, la creación e implementación del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa, el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores rurales; así como, lo relacionado con el proceso de reincorporación a la vida civil, económica y social de los integrantes de las FARC-EP.

El Decreto 2027 de 2016 creó el Consejo Nacional de Reincorporación y los Consejos Territoriales para la Reincorporación. De otra parte, mediante Decreto 61 de 2017, la ministra del Trabajo fue designada como representante del Gobierno Nacional, ante este Consejo.

El sector trabajo desarrolló acciones con el fin de dar cumplimiento a los compromisos definidos en el acuerdo Final de paz firmado el 24 de noviembre de 2016 en los siguientes puntos:

1. Punto 1. Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral.
2. Punto 3. Fin del conflicto
3. Punto 4 Solución al problema de las drogas ilícitas

5.1 Punto 1. Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral.

En el punto 1.3 Planes Nacionales para la Reforma Rural Integral el sector trabajo desarrolla 2 Planes Nacionales: el Plan Nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural y el Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.

5.1.1 El Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural. Se encuentra en cabeza de la Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias - UAEOS - que ha desarrollado los siguientes criterios y avances sobre los mismos:

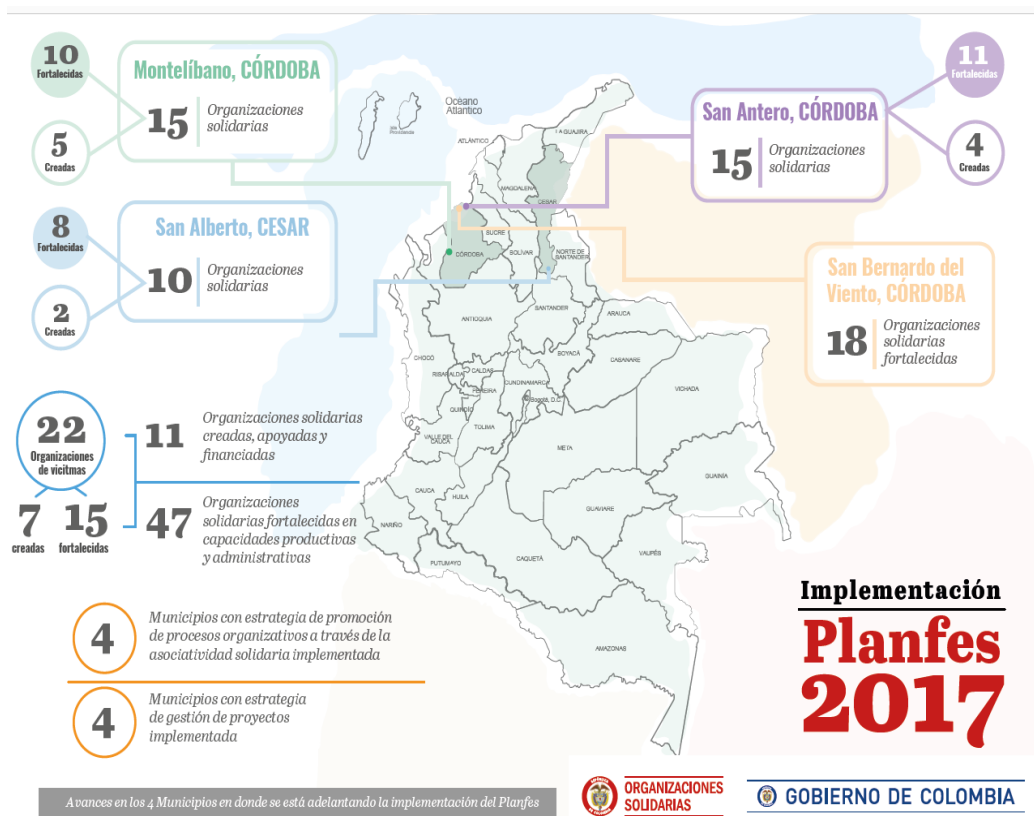
En los Acuerdos de Paz de La Habana la economía solidaria cobró gran relevancia por constituirse en el modelo socioeconómico más adecuado para canalizar recursos y servicios hacia la población rural y para promover y estimular los procesos organizativos a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación.

Esto quedó plasmado en el punto 1.3.1 del Acuerdo No.1: “Con el propósito de estimular diferentes formas asociativas de trabajo de o entre pequeños y medianos productores, basadas en la solidaridad y la cooperación, que fortalezcan la capacidad de los pequeños productores de acceder a bienes y servicios, comercializar sus productos y en general mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y de producción, el Gobierno Nacional creará e implementará el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES)”.

En cumplimiento de lo anterior, en la vigencia 2016 la Unidad Administrativa encabezó las mesas de trabajo para la elaboración de este Plan, y hoy tiene el compromiso de facilitar, impulsar y generar el desarrollo y la participación de las organizaciones de carácter asociativo, solidario, cooperativo y comunitario, como actores del desarrollo local en los territorios, con el fin de consolidar la paz con un enfoque de mejoramiento de vida. En otras palabras, la Unidad Administrativa debe implementar el PLANFES.

Durante la vigencia 2017 se implementó dicho programa en 4 municipios: San Bernardo del Viento, San Alberto, Montelíbano y San Antero. Estos son los resultados:

Gráfica 4 Resultados Implementación Planes 2017



5.1.2 Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de dos Trabajadores y Trabajadoras Rurales. En cabeza del Ministerio del Trabajo, con la participación de las entidades del sector (Colpensiones, UAESPE, UAEOS y SENA) que ha desarrollado los siguientes criterios y avances sobre los mismos:

Campaña para la Prevención y Erradicación del trabajo infantil, y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y Protección del Adolescente Trabajado.

Este objetivo y acciones dan cumplimiento al compromiso establecido en el Plan Marco de Implementación –PMI- en lo relacionado a las Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, para cual ha realizado las acciones de

Sensibilización, estrategias de comunicaciones y acciones de articulación con la Policía de Infancia y Adolescencia, y Ministerio de las TIC, sobre las tareas relativas a la campaña de Erradicación de Trabajo Infantil y sus peores formas.

Se han beneficiado 1.311 personas en 68 municipios durante los 3 años así: 17 municipios en el 2016, 22 municipios en el 2017 Y 29municipios en el 2018.

Referente al compromiso de garantía de protección social, a través de los Beneficios económicos periódicos BEPS, se han vinculado en el sector rural a 160.537 ciudadanos, lo que representa un 14% del total de vinculados al 30 de junio 2018. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 132.695 ciudadanos se encuentran vinculados al programa al mismo corte. Sobre el compromiso de la garantía de protección social, mediante un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado, a junio 30 de 2018 se han beneficiado 6.998 Personas con micro seguros BEPS en zonas rurales y 449 Personas con micro seguros BEPS en zonas rurales de 68 municipios PDET:

Otro de los compromisos es el de la Promoción de vinculación laboral de las personas con discapacidad, para lo cual el Ministerio del Trabajo y el grupo interno de trabajo de Políticas Activas de Empleo a Marzo de 2018, ha adelantado la articulación con las entidades adscritas al sector trabajo “Sena, Unidad del Servicio Público de Empleo, Organizaciones Solidarias” para poder definir las estrategias que se adelantarán en el sector rural para brindar una atención adecuada y conjuntas hacia la apertura de oportunidades laborales de personas con discapacidad.

La Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo –UAESPE tiene la estrategia de inclusión laboral a personas con discapacidad que brinda capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del servicio público de empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio facilitando la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad.

La ruta de empleo y autoempleo para personas con discapacidad en las zonas rurales se ha implementado en 66 municipios de los 19 departamentos priorizados por el Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET, mediante las siguientes actividades:

- Transferencia de conocimiento a la red de prestadores del SPE
- Desarrollo de curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Fortalecimiento de la gestión empresarial, generando jornadas con empresarios promoviendo la vinculación de personas con discapacidad.

Otro de los compromisos del sector se refiere a la promoción de vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales. La capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales, y el fomento de la cultura de la formalización laboral, y para ello el Ministerio del Trabajo y el grupo interno de trabajo de Políticas Activas de Empleo a Marzo de 2018 adelantó la articulación con las entidades adscritas al sector trabajo “Sena, Unidad del Servicio Público de Empleo, Organizaciones Solidarias” para poder definir las estrategias que se adelantarán en el sector rural para brindar una atención adecuada a la población de mujer rural en áreas productivas no tradicionales. Con énfasis en el desarrollo de capacidades, del cual depende en alto grado la inserción exitosa en mercados laborales, donde los procesos de formación deben ser intensivos en los temas productivos, ocupacionales, cognitivos y no cognitivos, con las siguientes estrategias:

- Incorporar criterios de equidad laboral en el desarrollo de los planes, programas y presupuestos, social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las áreas rurales.
- Fortalecer la estrategia Equipares Rural para promover mejores condiciones laborales más igualitarias para las mujeres trabajadoras de áreas rurales
- Implementar la ruta de empleo con enfoque de género a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

Por su parte, la Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo –UAESPE tiene la estrategia de inclusión laboral con equidad de género para promover acciones que faciliten el acceso a oportunidades laborales y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

La transferencia de conocimiento de la ruta de empleo y autoempleo con enfoque de equidad de género, se ha realizado a 31 prestadores autorizados de la red pública, en 94 municipios distribuidos en 6 departamentos (Antioquia, Bolívar, Meta Santander, Valle y Cundinamarca), y se ha implementado en 14 municipios priorizados por el Programa de desarrollo con Enfoque Territorial - PDET

- Transferencia de conocimiento a la red de prestadores del SPE .
- Fortalecimiento de la gestión empresarial, generando jornadas con empresarios promoviendo la vinculación de mujeres, con zoom en los sectores masculinizados.

Con referencia al compromiso de capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales. en el año 2017 se desarrollaron 22 jornadas de capacitación en materia de derechos fundamentales del trabajo, diálogo social en el marco del trabajo decente, en las que se contó con la participación y/o asistencia de 437 personas y en el primer trimestre de 2018 se han capacitado 442 personas.

Igualmente se desarrollaron acciones para el fomento de la cultura de la formalización laboral, específicamente realizado sensibilización hacia la cultura de la formalización Laboral en 33 municipios en 14 departamentos priorizados por Programa de Desarrollo con enfoque Territoriales, beneficiando a 2.548 trabajadores y trabajadoras agrarios.

La Red Nacional de Formalización Laboral- Subdirección de Formalización Laboral y Protección del Empleo, ha realizó asistencia técnica y capacitación a uno de los municipios del posconflicto, sensibilizando cerca de 100 personas. En este sentido se acumula 34 municipios en 14 departamentos priorizados por Programa de Desarrollo con Enfoque Territoriales-PDET, beneficiando a 2.662 trabajadores y trabajadoras agrarios a marzo de 2018.

Otro de los compromisos en los que se desarrollaron actividades es el de fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales que permita que los trabajadores puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente los conflicto de carácter laboral.

Para el desarrollo de este punto es importante establecer que el sistema de inspección fija comprende las siguientes líneas de acción:

- Capacitación y fortalecimiento de competencias de inspectores de trabajo.
- Mejoras en el sistema de Inspección, Vigilancia y Control.
- Asistencia técnica Territorial.
- Desarrollo normativo e Implementación de Lineamientos.
- Implementación de Sistema de Información Inspección, Vigilancia y Control Direcciones Territoriales.

En este sentido se han adelantado acciones específicas que han permitido fortalecer el sistema fijo de inspección que actúa a través de 32 departamentos (33 Direcciones Territoriales, 2 Oficinas Especiales y 156 Inspecciones Municipales.)

La creación del sistema móvil busca implementar un mecanismo dinámico y programado a través del cual el Ministerio del Trabajo lleve la oferta de servicios en Inspección, Vigilancia y Control hasta las regiones en las que se dificulta el acercamiento de la comunidad con énfasis en el sector rural.

Se han diseñado y ejecutado estrategias diferentes para impactar los municipios rurales. En el 2017 la estrategia fue a través de Ferias de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control articulados con el Sector Trabajo. Para el 2018 se identificó la necesidad de complementar la estrategia con una intervención integral en el municipio incluyendo talleres de sensibilización y capacitación a la comunidad y prolongar la presencia institucional.

En el 2017 se atendieron 1.695 personas brindando información frente a trámites y servicios en materia de Inspección, Vigilancia y Control. Se hizo presencia en 6 municipios. Al 30 de mayo de 2018, llevamos un total de 553 personas certificadas como vigías laborales en 5 municipios y se tiene proyectado llegar en lo que resta del año 13 municipios más.

Referente al compromiso de que los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales, se harán con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona hombres y mujeres. Las condiciones laborales de estos programas se adecuarán a la normativa internacional y se regirán por los principios de dignidad y equidad, el Ministerio del Trabajo y el grupo interno de trabajo de Políticas Activas de Empleo a Marzo de 2018, realizó reunión con la ART en donde se estableció la participación de UAEOS en la estrategia de ENFOQUE COMUNITARIO del capítulo 4.8 del Plan Con la “ Promoción y estímulo de procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras.”

En la vigencia 2017, la Unidad del Servicio Público de Empleo desarrolló la Ruta Única de Empleo, para que en los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollen en las zonas se ejecuten con las comunidades del sector para acceder a los servicios de gestión y colocación laboral (Registro, Orientación, Remisión, Gestión Empresarial). Los cuales son implementados por la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, SENA, Agencias de Empleo Cajas de Compensación, Gobernaciones, Alcaldías, y prestadores privados.

La Unidad del Servicio Público de Empleo - SPE adelantó en alianza con el PNUD la segunda fase de este programa de empleo temporal, “Manos a la Obra para la paz” que opero en 16 municipios rurales, cinco de los cuales se encuentran priorizados por los PDETS.

Adicional, la ruta de empleo ha registrado colocaciones en 36 municipios priorizados por los PDETS en diferentes cargos ocupacionales de los territorios en referencia.

Y Finalmente, con relación a la extensión de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de tercera edad en extrema pobreza que no está cubierta por el sistema de seguridad social considerando las necesidades especiales de las mujeres adultas mayores, mediante la expedición de la Resolución 3316 del 31 de agosto de 2017, se asignaron 105 cupos para los adultos mayores incluidos en la base de potenciales beneficiarios o lista de espera del Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy, Colombia Mayor del municipio de Mocoa – Putumayo, municipio PDET.

Durante el presente año y mediante la Resolución 1835 del 30 de abril de 2018 se asignaron 13.300 cupos con destino a la ampliación de cobertura de 53 municipios del posconflicto priorizados mediante el Decreto 743 de 2018. De los cuales 48 son municipios PDET con una asignación de 10.267 cupos

5.2 Punto 3. Fin del Conflicto

5.2.1 Organización para la reincorporación colectiva económica y social. «Constituirán una organización de economía social y solidaria, denominada Economías Sociales del Común (ECOMÚN)» En el marco de la implementación del Acuerdo de Paz se estableció la formalización jurídica de una organización de economía solidaria denominada Economías Sociales del Común – ECOMUN -. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias presentó la oferta institucional para aportar a la reincorporación a la vida civil de los miembros de las FARC-EP.

Esta oferta incluye el impartir el Curso Básico de Economía Solidaria, asesorar en la constitución de organizaciones de economía solidaria y brindar la asistencia técnica y acompañamiento para su funcionamiento, tanto en el nivel central como en los Espacios Territoriales de Reincorporación y Capacitación.

En el marco de lo anterior se presentan los siguientes resultados:

- Capacitación. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias impartió el Curso Básico de Economía Solidaria a 5.433 miembros de las FARC, lo anterior en cumplimiento uno de los requisitos para la conformación de organizaciones de economía solidaria.
- Emprendimientos solidarios dinamizados: gestión de organizaciones de economía solidaria para brindar los conocimientos básicos requeridos para la conformación, administración y gestión de organizaciones solidarias. Esta actividad es fundamental para la conformación de empresas de economía solidaria, partiendo de unidades productivas asociativas.
- En los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación la Entidad se brindó acompañamiento y asesoría para la dinamización y conformación de organizaciones solidarias, logrando los siguientes resultados en 2017: 13 Departamentos con emprendimientos solidarios
 - 27 Municipios con emprendimientos solidarios
 - 2.141 personas beneficiadas
 - 40 emprendimientos solidarios conformados y dinamizados en Cauca, Nariño, Antioquia, Chocó, Guaviare, Meta, Caquetá, Tolima, Cesar, La Guajira, Norte de Santander, Arauca y Putumayo.
 - 33 organizaciones solidarias registrados en cámaras de comercio
 - 6 organizaciones en proceso de trámite

- 1 organización en proceso de constitución

Gráfica 5, Emprendimientos Solidarios Conformados y Dinamizados



Durante la vigencia 2018 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias capacitó a 50 instructores del SENA para que conjuntamente se adelanten procesos de capacitación y certificación en el Curso Básico de Economía Solidaria a más de 1.500 miembros de las FARC EP.

5.3 Punto 4. Solución al Problema de las Drogas Ilícitas.

En los componentes de los planes integrales de sustitución, específicamente en el Plan de atención inmediata y desarrollo de proyectos productivos, en la acción de opciones de empleo temporal para los recolectores y recolectoras asentados y no asentados en la región, el Sector trabajo en la revisión del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales, en relación al Plan Marco de Implementación -PMI- y las responsabilidades del sector en el mismo, identifico que una de las responsabilidades asignadas al Ministerio del Trabajo y a la Unidad Administrativa Especial del Servicio público de Empleo - UAESPE- y que tiene relación con la línea de acción 4.1.7.8. “Opciones de empleo temporal para los recolectores y recolectoras asentados y no asentados en la región” y cuyo indicador es “Porcentaje de recolectores y recolectoras asentados y no asentados, vinculados a programas de empleo rural temporal” no puede ser reportado por el sector, según el indicador establecido para la respectiva línea, sustentado en los siguientes puntos:

Es importante aclarar que cuando fue asignada esta responsabilidad al Sector Trabajo, en las mesas de trabajo realizadas el año anterior, aún no existía claridad frente a la institucionalidad responsable de este tipo de intervenciones y su cumplimiento estaba condicionado a la apropiación de los recursos necesarios para su desarrollo.

El producto de dicha línea se encuentra enunciado como “Servicios de inscripción e intermediación laboral temporal en zonas rurales - programa de empleo rural temporal para recolectores y recolectoras asentados y no asentados”, (subrayado fuera de texto), si se mira la parte subrayada del producto es totalmente pertinente a la función de la UAESPE, pero el indicador no hace relación al servicio de inscripción e intermediación; sino a la vinculación a programas de empleo rural temporal.

Con la creación de la Agencia de Renovación Para el Territorio -ART-, esta entidad es la única que cuenta la asignación de recurso para ejecutar “Opciones de empleo temporal para los recolectores y recolectoras asentados y no asentados en la región”, quienes están realizando estas acciones con la implementando del Programa de Infraestructura Comunitaria PIC y el Plan 50/51 de vías terciarias.

Servicios de información y divulgación de oferta laboral disponible en zonas rurales, con acuerdos de sustitución voluntaria de cultivos de uso ilícito, con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. Se entiende por cobertura del SPE, la presencia de cualquier tipo de punto de atención del SPE autorizado para brindar los servicios de gestión y colocación de empleo (centro de empleo, punto de servicio, punto de información, brigada móvil, vehículo, punto de atención restringida, punto virtual, o punto virtual restringido)

5.4 Acciones desarrolladas por el SENA en el marco del posconflicto

Las acciones institucionales que se detallan a continuación, han contribuido de manera significativa al cumplimiento del Acuerdo de paz y se relacionan con los siguientes puntos: Punto 1. Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral, Punto 3. Fin del Conflicto y Punto 5. Acuerdo sobre las Víctimas del Conflicto y con Decretos Reglamentarios.

Frente a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), El SENA planeó y ejecutó programas de formación profesional integral en los niveles de: Auxiliar, Operario, Técnico, Tecnólogo y formación complementaria, en los 170 municipios PDET que el Gobierno Nacional priorizó en la vigencia 2017.

Los cupos de formación ejecutados en estos municipios, incluyen atención a población víctima del conflicto, personas en proceso de reincorporación y comunidades receptoras. Así mismo, contienen las acciones de formación ejecutadas por el programa SENA Emprende Rural (SER).

Es así como en 2017, se brindaron 1.051.171 cupos en formación, con una inversión de \$323.627.153.214. A mayo de 2018, se han brindado 453.719 cupos de formación con una inversión de \$195.759.143.221. Adicionalmente, dentro de estas acciones de capacitación se han realizado focalizaciones para incrementar progresivamente los cupos técnicos y tecnológicos en las zonas rurales, por ello, durante el 2017 se formaron 33.993 cupos de Tecnólogos, con una inversión de \$92.897.269.671 y 107.244 cupos de Técnicos, con una inversión de \$107.163.508.225. A mayo de 2018 se han formado 25.579 cupos de

Tecnólogos, con una inversión de \$ 59.982.112.937, y 92.372 cupos de Técnicos, con una inversión de \$ 91.807.658.697

De igual forma, en alianza con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), en 2017 y abril de 2018, se brindó capacitación en economía solidaria a 99 instructores, quienes a su vez apoyaron la formación de los miembros de población reincorporada que conformaron el Consejo de Administración de Economías Sociales del Común (ECOMUN).

Desde abril de 2018, se inició el plan de formación en Cooperativismo Básico y Economía Solidaria que se extenderá hasta agosto de 2018 en más de 28 municipios, en los que confluyen excombatientes en proceso de reincorporación, sus familias y comunidades receptoras, esperando brindar esta formación a un número aproximado de 1.500 personas que podrán continuar su trámite con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS) para conformación de cooperativas.

Como apoyo a la producción agropecuaria y a la economía solidaria y cooperativa, la Entidad a través del programa SENA Emprende Rural (SER), con presencia en los 32 departamentos a través de 65 Centros de Formación, ha ejecutado acciones de formación que promueven la generación de ingresos y la empleabilidad para la población rural, a través de dos rutas de atención que se encuentran enmarcadas en los principios de economía familiar: El Emprendimiento Rural, a través de la Generación de emprendimientos con enfoque en Autoconsumo y Negocios Rurales y la Empleabilidad en Ocupaciones Rurales, con Formación para la especialización en competencias técnicas operativas en actividades del sector rural.

Durante el 2017 el programa permitió la creación de 1.287 Unidades Productivas conformadas por 14.783 personas en los siguientes sectores: Agrícola: 28%, Pecuario: 41%, Agroindustria: 17% y Sector Servicios: 14%. En cuanto al apoyo a los Planes, Programas Sociales de acuerdo con el censo socioeconómico de miembros FARC: Validación, homologación de saberes y conocimientos, La respuesta del SENA en este tema se focalizó en concertar y ejecutar la oferta de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL) para reincorporados.

Estos servicios corresponden al reconocimiento que el SENA realiza a una persona que demuestra sus habilidades para desempeñarse en una función productiva; tiene como propósito promover y reconocer la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral, de aquellos colombianos que se encuentren vinculados laboralmente, que estén en búsqueda de empleo e independientes.

Dentro de los ETCR (anteriormente denominados Zonas Veredales Transitorias de Normalización), se iniciaron procesos de sensibilización e inducción en 7 municipios en los cuales se certificaron 140 candidatos integrantes de las ETCR en diferentes normas de certificación con proyectos de demanda social como se muestra en la tabla siguiente; adicionalmente se certificaron 174 reincorporados en la norma 21060120: 'Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa', quienes fueron formados previamente por la Unidad Nacional de Protección (UNP).

6. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

6.1.1 Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano.

6.1.1.1 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

6.1.1.1 Ministerio del Trabajo. Dando cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 y asociado a las disposiciones del Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la entidad ha desarrollado el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

Teniendo en cuenta que tiene un carácter preventivo para el control de la gestión, este documento está integrado por una serie de componentes independientes que cuentan con parámetros y un soporte normativo propio, dentro de las siguientes dimensiones:

- Dimensión: Control Interno
 - Componente Gestión del Riesgo de Corrupción
- Dimensión: Gestión con Valores para Resultados
 - Componente Racionalización de trámites
 - Componente Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano
 - Componente Rendición de cuentas
- Dimensión: Información y Comunicación
 - Componente Mecanismos para la transparencia y acceso a la información.
 - Componente con Iniciativas Adicionales.

La verificación de la elaboración, el seguimiento y el control a las acciones contempladas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del Ministerio del Trabajo, está bajo responsabilidad de la Oficina de Control Interno.

Para el segundo semestre de 2017 se realizaron entre otras actividades las siguientes:

- Encuentro de gestores en nivel central el 26 de octubre y a nivel territorial los días 01, 02 y 03 de noviembre, con el propósito de fortalecer el conocimiento frente a los riesgos de proceso y de corrupción.
- El 06 de diciembre de 2017 se divulga mediante correo electrónico la actualización de los riesgos de corrupción del Ministerio y se publican en el repositorio documental del sistema integrado de gestión.
- De acuerdo a la solicitud de modificación de la estrategia de racionalización de trámites, efectuada mediante memorando 08SI201733200000026535 del 15 de diciembre de 2017 por la subdirectora de gestión territorial, se realiza la actualización del plan anticorrupción y atención al ciudadano, el cual queda publicado el 26 de diciembre de 2017 en su versión número 3.0.

- Con el propósito de que las dependencias remitan la información a la oficina de control interno se gestionó y recordó a cada uno de los responsables sus compromisos.

Para el 2018 se han realizado entre otras actividades las siguientes:

- Se diligenció el diagnóstico del plan anticorrupción y atención al ciudadano, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Se realizaron reuniones en el mes de enero con diferentes áreas del Ministerio del Trabajo, con el fin de estipular las actividades que serían incluidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2018.
- Se publicó el plan en su versión número 1 con fecha de 19 de enero de 2018 en la página web del Ministerio del Trabajo con el propósito de poner a consideración el mismo y lograr la participación de los funcionarios y la ciudadanía en general. (Se realiza banner para promover dicha actividad)
- Se realizan los respectivos ajustes conforme a las observaciones que se remitieron y se publica la versión 2.0 del plan anticorrupción y atención al ciudadano con fecha 31 de enero de 2018.
- Se realiza solicitud por parte de la oficina de control interno de eliminar la actividad “Diligenciar el instrumento de evaluación del índice de transparencia”, una vez validado con transparencia por Colombia se procede a realizar la actualización del plan anticorrupción y atención al ciudadano, este queda en versión 3.0 y con fecha 23 de febrero de 2018.

6.1.1.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. En cumplimiento del Decreto 2482 de 2012, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, elaboró y publicó en la página web de la entidad el “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017”. En este plan se establecieron actividades para la implementación de los 5 componentes:

- Gestión del Riesgo de Corrupción,
- Racionalización de Trámites
- Rendición de cuentas,
- Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano,
- Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información.

Para la implementar el componente Gestión del Riesgo de Corrupción se desarrollaron diversas actividades que garantizaron la divulgación de la política. Se avanzó en el ajuste del Módulo de administración de riesgos de la plataforma CompromISO, incorporando aspectos establecidos en la actualización de la guía de administración de riesgos. Bajo este contexto, se realizó el ejercicio de seguimiento a los riesgos de corrupción que generaron alertas frente a la identificación de los riesgos y el estado de los mismos (activo, controlado, materializado), la evaluación de los riesgos y el estado de las acciones.

Para socializar la Guía de Administración del Riesgo, se efectuó y divulgó el juego “Quién quiere controlar los riesgos”. Igualmente se llevaron a cabo talleres con el equipo SIGA.

6.1.1.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Para dar cumplimiento a las políticas de la empresa y a las normas que rigen el tema, a continuación se presentan el nivel de cumplimiento a 30 de junio de 2018 de las iniciativas y proyectos que se formularon entre 2017 y 2018 para el cumplimiento del Plan.

Estrategia Racionalización de Trámites.

- Trámites Objetivo: Reconocimiento Auxilio Funerario en el Régimen de Prima Media: Reducción de tiempo de duración del trámite - Se implementó la mejora y se encuentra en producción
- Trámite PCL Se implementó la mejora y se encuentra en producción.
- Vinculación y actualización de datos en el servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS. Debido a la salida del Decreto 387 del 26 Feb de 2018, por el cual se reglamenta el “...traslado del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP) al Servicio Social Complementario de BEPS...” se ha definido la estrategia comercial, modelo de atención, plan de información al ciudadano con Consorcio Colombia Mayor y ICBF, así como la propuesta gráfica para el inicio de producción de piezas impresas y digitales. Se avanza en la implementación del modelo de atención, así como las pruebas de los desarrollos tecnológicos necesarios para la salida en producción.

Gestión del Riesgo de Corrupción

- Revisión y actualización de la Política de Integridad y Gestión del Riesgo de Corrupción.
- De 45 procesos que conforman la nueva cadena de valor, solo está pendiente la aprobación en Subcomité SIG de la documentación del proceso “Gestión de Conmutaciones”.
- Aplicación Encuesta Virtual del Plan Anticorrupción 2018 y análisis de sus resultados.
- Se identificaron y reportaron 21 eventos de riesgo en el periodo de evaluación, asociados a posibles fraudes, al correo: investigacionescumplimiento@colpensiones.gov.co.
- Durante el mes de junio se realizó gestión del evento registrado y asociado a posibles fraudes de acuerdo con el procedimiento establecido por Colpensiones. La Oficina de Control Interno elaboró el informe de seguimiento al mapa de riesgos de corrupción .

Rendición de cuentas y Participación Ciudadana

- Diagnóstico: 1. Actividad ejecutada y validada en seguimiento con corte a 30-abr-2017.
- Construcción del Plan de Participación Ciudadana y Estrategia de Rendición de Cuentas: 2. Se construye plan de participación y estrategia de rendición de cuentas 2018 y se incluye en Plan de Acción de 2018, publicado en página Web de la Entidad.
- Realización audiencia pública: 3. El 23 de marzo de 2018 entre las 10:00 a.m. y 12:00 m se realizó la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.
- Ejecución del plan de participación ciudadana y Estrategia de Rendición de Cuentas (Abril 2018): 4. Fue suministrada evidencia en cuanto a preparación de temas generales y específicos de los elementos “información y diálogo”, así como la socialización de la iniciativa a directivos de la Entidad

Lee, juega y aprende el Código Disciplinario Único

- Materialización del diseño, campaña de expectativa e ingreso al explorador disciplinario cargado en SAVIA:
- Se realizaron las siguientes actividades:
- Se ha elaborado un brief y se entregó a la nueva agencia de publicidad, para que la misma presente una propuesta definitiva.

- En la actividad de ESCALO se entregaron a los funcionarios un folleto informativo en el que se recordó el ingreso al Explorador disciplinario y así mismo se impartieron tips generales en materia de derecho disciplinario.

Campaña de prevención de riesgo de fraude

- Se llevó a cabo la cuarta jornada en las ciudades de Barranquilla y Medellín abordando las regionales Caribe y Occidente con el objetivo de dar a conocer la campaña de “Cuentos que no son Cuentos” divulgando así, las 5 tipologías de fraude plasmadas en los 5 cuentos. Nos encontramos gestionando agenda de la Vicepresidencia de Seguridad y Riesgos Empresariales y de Presidencia con el objetivo de coordinar las fechas restantes para culminar en los tiempos establecidos en la ficha técnica .

Sensibilización en ética, integridad y transparencia

- Para el mes de noviembre de 2017 se realizaron las siguientes actividades: 1) se llevó a cabo las 3 fechas establecidas para el evento de ESCALO, las cuales fueron del 01 de noviembre al 04 de noviembre 2017, del 08 de noviembre al 11 de noviembre 2017 y del 28 de noviembre al 01 de diciembre 2017. 2) dentro de cada evento se otorgó un reconocimiento a quienes durante estos primeros 5 años han demostrado que eligieron tener conductas íntegras y que como miembros del equipo ETICO han contribuido a la identificación de comportamientos alejados de nuestros valores, han ofrecido su conocimiento, su experiencia y compromiso para la búsqueda de la verdad, no solo reportando sino aportando en el logro de los objetivos de evitar el fraude y la corrupción. Por lo anterior, la iniciativa cumplió su meta a nivel regional al 100%.
- Igualmente se realizaron las jornadas del evento ESCALO en el mes de marzo cumpliendo al 100% con la ejecución del mismo.

6.1.1.4 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La entidad ha construido las herramientas para la lucha contra la corrupción, a partir de las nuevas directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación y la Secretaría de Transparencia de la presidencia de la República, relacionadas con la estructuración del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el cual lo integran las políticas descritas en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Decreto 2641 de 2012, artículo 52 de la Ley 1757 de 2015, en la Ley de Transparencia y Acceso a la información (Ley 1712 de 2014), Decreto 0124 de 2016, Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Guía para la Gestión del Riesgo. El 26 de enero de 2017, el Comité de Dirección de esta Superintendencia aprobó la Estrategia del Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana de la SSF, con sus 6 componentes en donde se definieron acciones para fortalecer la gestión realizada con un mayor control social y participativo de la ciudadanía y grupos de interés. Adicionalmente, se definieron y aprobaron las estrategias de Rendición de Cuentas, de Participación Ciudadana, de Racionalización de Trámites, la Política de riesgos de corrupción entre otras, las cuales se publicaron en el portal Corporativo de la Entidad. Igualmente se viene realizando el monitoreo de los compromisos registrado en esta estrategia por parte de la Oficina Asesora de Planeación de la Superintendencia del Subsidio Familiar y el seguimiento y evaluación cuatrimestralmente por parte de la Oficina de Control Interno de esta misma Superintendencia.

Las acciones se han orientado en dar respuesta oportuna, veraz, eficiente y suficiente frente a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones interpuestos por los ciudadanos a nivel nacional, también se ofrecieron espacios de diálogo e información con la ciudadanía, se dieron a conocer los resultados de la gestión en las Rendiciones de Cuentas, realizadas como Audiencia Pública realizada

en la ciudad de Bogotá el día 7°. De diciembre de 2017 y espacios de dialogo en las regiones donde tienen presencia las Cajas de Compensación Familiar, todas estas orientadas a prevenir la corrupción.

Así mismo, la Entidad de acuerdo a los Decretos 2595 y 2596 de 2012 ha asumido los cambios generados en su nueva estructura y funciones, las cuales robustecen la labor de supervisión a las Cajas de Compensación Familiar, organizaciones y entidades recaudadoras y pagadoras del subsidio familiar en cuanto al cumplimiento de los servicios y sobre las entidades que constituyan o administren una o varias entidades sometidas a su vigilancia. Lo anterior, con el fin de preservar la estabilidad, seguridad y confianza en el sistema del subsidio familiar para que los servicios sociales a su cargo lleguen a la población de trabajadores afiliados y sus familias, bajo los principios de eficiencia, eficacia, efectividad y solidaridad en los términos señalados en la ley e inquiera el fortalecimiento de sus funciones de acuerdo al programa de actividades para mitigar y reducir los riesgos de corrupción en la entidad la cual busca que todos los recursos lleguen al ciudadano, y que las actuaciones de cada uno de los funcionarios conlleven la responsabilidad política de la participación ciudadana, mediante definición de tareas públicas, su ejecución y control.

Formulación. Este proceso se realizó entre diciembre 28 de 2016 y enero 27 de 2017. La Oficina Asesora de Planeación envió para revisión y complemento a todas las áreas de la Entidad el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017, lineamientos institucionales y la Matriz de programación del PAAC 2017, preliminares, con el fin de recibir la información a completar al 13 de enero de 2017 y luego remitió a todas las áreas de la Entidad los formatos del Acta de Compromiso Anticorrupción para ser firmados por todos los funcionarios y contratistas, como una iniciativa adicional del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de nuestra Entidad.

Socialización. Se realizaron actividades de capacitación sobre la formulación del Plan de Participación de la entidad, se envió a todos los colaboradores de la Entidad, el link <http://www.ssf.gov.co/wps/portal/ES/superintendencia/planeacion/planes> en donde se puede consultar el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017, para su conocimiento y fines pertinentes y en el mes de febrero se enviaron a todos los colaboradores de la Entidad, información relacionada con la elaboración y consolidación del Mapa de Riesgos de Corrupción, así como las fechas de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno (abril 30, agosto 31 y diciembre 31).

Seguimiento. Se envió a distintas áreas de la Entidad el Monitoreo al Cumplimiento de Actividades al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017 y se realizó la actualización del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017, que ajusta las acciones para fortalecer la gestión en la presente vigencia, el cual se anexó para su conocimiento y fines pertinentes y en el mes de enero de 2018 se remitió a la Oficina de Control Interno el seguimiento al PAAC correspondiente al periodo septiembre- diciembre de 2017 y el reporte de riesgos del mismo periodo.

Con referencia a las acciones realizadas en la vigencia 2018, están las siguientes:

Formulación. El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2018 de la Entidad, fue aprobado el pasado 30 de enero de 2018, por el Comité de Desarrollo Administrativo Institucional, el cual puede ser consultado en el Link: <http://www.ssf.gov.co/wps/portal/ES/superintendencia/planeacion/planes>.

Socialización: La Oficina Asesora de Planeación, socializó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, mediante comunicación de enero 31 de 2018 y publicación en el portal corporativo en el link: <http://www.ssf.gov.co/wps/portal/ES/superintendencia/planeacion/planes>.

Seguimiento: Por medio de la comunicación de mayo 2 de 2018, se envió a distintas áreas de la Entidad el Monitoreo al Cumplimiento de Actividades al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2018.

6.1.1.1.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS Durante la vigencia 2017 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias formuló, publicó e implementó el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano- PAAC, con un enfoque participativo. Cada trimestre se adelantó el seguimiento a las actividades planteadas.

Lo anterior se tiene publicado en el portal web de la Entidad www.orgsolidarias.gov.co, en el siguiente enlace: <http://www.orgsolidarias.gov.co/planeaci%C3%B3n-y-control/planes-y-programas/plan-anticorrupti%C3%B3n-y-de-atenci%C3%B3n-al-ciudadano/vigencia-2017>

El PAAC de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias para vigencia 2018, fue adoptado bajo resolución No. 035 de enero de 2018, socializado en el portal web www.orgsolidarias.gov.co y a través de las redes sociales (Twitter y Facebook) de la Entidad.

El reporte consolidado de avance del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano del primer trimestre vigencia 2018 es del 23% <http://www.orgsolidarias.gov.co/node/1027>

6.1.1.6 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Para la vigencia 2018 desde la Dirección General- Equipo de Planeación se coordinó con todas las dependencias la formulación de las acciones de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, dando cumplimiento a los tiempos estipulados por la ley y se encuentra disponible en la página Web de la entidad, junto con su primer seguimiento.

Para la formulación se tuvieron en cuenta las recomendaciones hechas por Control Interno en cuanto a la correcta formulación de los riesgos de corrupción y a que las acciones formuladas en él generaran valor en el cumplimiento de los objetivos institucionales, adicionalmente se aseguró que dichas acciones hicieran parte de los planes de acción de cada una de las dependencias para tener articulada toda la gestión.

6.1.2 Transparencia y Acceso a la Información Pública

6.1.2.1 Ministerio del Trabajo. Una vez realizada la comparación de los resultados en la Matriz de Cumplimiento Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015 y Decreto MinTIC 3564 de 2015 se determinaron estos datos comparativos. Para la vigencia 2017 y una vez revisado el botón de Transparencia y acceso a la información pública de acuerdo al cumplimiento de la resolución 3564 del 31 de diciembre de 2015 del Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación, por la cual se reglamentan los artículos 2.1.1.2.1.1 ; 2.1.1.2.1.11 ; 2.1.1.2.2.2 y el parágrafo 2 del artículo 2.1.1.3.1.1 del decreto N° 1081 de 2015, la entidad publica el Plan de Participación Ciudadana de Fecha 27/06/2017 en el cual tiene como objetivo Principal: “El Ministerio de Trabajo presenta los escenarios de participación ciudadana que dispone para interactuar con la ciudadanía y así ejerza su derecho a la participación en las diferentes actividades planeadas y ejecutadas en la entidad” con el siguiente alcance: “Propiciar una comunicación bidireccional entre el Ministerio del Trabajo y los ciudadanos a través de los escenarios de participación con que cuenta la entidad, de manera que se fortalezca su uso y se aumente la participación ciudadana en el diseño,

formulación, desarrollo y seguimiento de las políticas, planes y programas, así como la evaluación de la gestión pública”

En la implementación de este plan se tiene la creación y publicación de la Política de Protección de Datos Personales, para lo cual, se establecen medidas generales para garantizar los niveles de seguridad y privacidad adecuados para la protección de datos personales, con el fin de evitar posibles adulteraciones, pérdidas, consultas, usos o accesos no autorizados, lo cual será aplicable a los datos personales registrados en cualquier base de datos que administre el Ministerio del Trabajo y cuyo titular sea una persona natural. Esta Política de Protección de Datos Personales ha sido aprobada y adoptada por el Comité de Gerencia y Desarrollo Administrativo o la instancia que haga sus veces en sesión del 19 de octubre de 2017 y entrado en vigencia desde: el 1 de noviembre de 2017.

Igualmente se viene realizando la valoración de estos requisitos en la página Web de la entidad en la matriz Cumplimiento anexos resolución 3564 de 2015 3, dando como resultado una calificación del 73,68 % de cumplimiento. Esto quiere decir que el porcentaje de avance respecto al cumplimiento de la ley para la vigencia 2017 se establece realizando la diferencia entre esta calificación y la última valoración estimada: $73,68\% - 59,17\% = 14,51\%$

Se espera para el primer trimestre de la vigencia 2018 volver a realizar la valoración de acuerdo con la matriz PGN-GTDAIP-Matriz de Cumplimiento Diagnostico Información 2018 para seguir monitoreando el avance. Se aclara que en este trimestre se valora la totalidad del ajuste de los requisitos de la ley.

Los Resultados del Furag (Formato Único de Reporte de Avance en la Gestión) para la vigencia 2017 mostraron en la Quinta Dimensión “Información y Comunicación” del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG un resultado de 94,4 puntos y, particularmente en la Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción de 75.3 puntos. Para la vigencia 2018 se realiza la verificación del cumplimiento de la publicación de la información en el botón de transparencia y acceso a la información pública con los siguientes resultados.

Tabla 108. Porcentaje de Cumplimiento 2018

#	Aspecto	solicitado	Cumplido	no cumplido	% Cumplimiento
1	Mecanismos de contacto con el sujeto obligado	15	15	0	100%
2	Información de interés	9	9	0	100%
3	Estructura orgánica y talento humano	21	21	0	100%
4	Normatividad	14	13	1	93%
5	Presupuesto	5	5	0	100%
6	Planeación	22	20	2	91%
7	Control	17	16	1	94%
8	Contratación	5	4	1	80%
9	Trámites y servicios	5	5	0	100%
10	Instrumentos de gestión de información pública	47	22	25	47%
Total		160	130	30	81%

Fuente. Oficina Asesora de Planeación. Ministerio del Trabajo

Esto quiere decir que de lo que va corrido del año 2018 se tiene un avance del 7,32 % en el cumplimiento de la publicación.

Adicionalmente se realiza por parte de la entidad y por recomendación de la Función Pública la aplicación del instrumento llamado autodiagnóstico de Gestión Política Transparencia y Acceso a la Información con un resultado de 81,4 puntos de calificación.

6.1.2.2 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. La entidad estableció dos iniciativas denominadas “Fortalecer el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015 y Resolución MinTIC 3564 de 2015”, y “Comunicación y Relacionamento Institucional “ con el objetivo de implementar medidas que garanticen la Transparencia y el Acceso a la Información Pública, de acuerdo con las estrategias generales que integran los subcomponentes de Transparencia activa, Transparencia pasiva, Instrumentos de Gestión de la Información, Criterio diferencial de accesibilidad, Criterio diferencial de accesibilidad y Monitoreo, la cual tuvo los siguientes resultados:

- Para que los ciudadanos puedan realizar peticiones o reclamos por el uso no adecuado de sus datos, se creó una tipología de PQRS, dicho formulario se habilitará en los puntos de atención, para la recepción de dichas solicitudes. Estas nuevas tipologías permitirán escalar el reclamo al proceso que hizo entrega de la información o datos personales del ciudadano
- Se definió que para que un ciudadano pueda revocar el tratamiento de sus datos, se utilizara el formulario de PQRS.
- Se encuentra publicada en el sitio web de Colpensiones el esquema de publicación, el registro de información clasificada y reservada y el documento de políticas de tratamiento de datos personales.
- Se publicó y validó la Guía de Acceso a información pública existente en la página de Colpensiones en el link Transparencia y acceso a la información pública y se informa que la información también puede ser solicitada a través de la página.

6.1.2.3 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La entidad, en calidad de sujeto obligado de la ley 1712- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y siendo esta ley una normativa que regula el ejercicio del derecho fundamental del acceso a la información Pública en Colombia. En el año 2017 emprendió su compromiso de cumplir todos los requisitos contemplados en la ley 1712, su decreto reglamentario y la resolución 3564 de 2015 de MinTIC, con el acompañamiento de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la Republica.

Durante la vigencia 217 se realizaron tres seguimientos por parte de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia, donde se daba a conocer el porcentaje de cumplimiento y los compromisos que se adquirían, en el último seguimiento realizado el cinco de diciembre de 2017, con gran satisfacción se recibió por parte de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia el informe donde reflejaba la totalidad de requisitos cumplidos con un valor de 97.5%.

En la vigencia 2018, con el interés de mantener y mejorar en el cumplimiento de los requisitos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se han adoptado acciones como las siguientes:

- Se mantiene la estructura del link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, teniendo en consideración a lo referido en el artículo 2.1.1.2.4 del decreto 1081 de 2015.
- Se proporcionó un texto informativo a cada uno de los enlaces creados, para que el ciudadano comprenda mejor la información disponible en dicho enlace.
- Se han realizado seguimientos periódicos de la información publicada en cada uno de los enlaces que componen el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Se tienen identificadas actividades de mejoramiento y está adoptada la política de Transparencia y acceso a la información Pública y lucha contra la corrupción de acuerdo a los lineamientos contemplados en el Modelo de Gestión y Planeación versión 2, en su dimensión de Información y Comunicación.

Con el propósito de avanzar hacia la transparencia, desde la Alta Dirección se ha generado la política de transparencia y lucha contra la corrupción contemplada en el Código de Buen Gobierno adoptado bajo resolución 0846 del 30 de diciembre de 2016.

Además la Oficina de protección al Usuario de esta Superintendencia del Subsidio Familiar, está en concordancia con lo establecido en:

- Constitución Política en sus artículos 2°, 123, 209 y 270.
- Con la Normatividad de Subsidio Familiar, con la Ley 1755 de 2015
- CONPES 3649 de 2010 “Política Nacional de Servicio al Ciudadano”
- CONPES 3785 de 2013 “Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano”
- Leyes, 87 de 1993, 489 de 1998, 872 de 2003; 962 de 2005.
- Decreto 2623 de 2009 y Decreto 2595 de 2012; entre otros.

Además se realizó la creación del link de transparencia y acceso a la información en el portal corporativo institucional, <http://www.ssf.gov.co/wps/portal/ES/superintendencia/informacioninteres/transparencia-acceso-info>, bajo los lineamientos de la Resolución 3564 del 31 de diciembre de 2015 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Ley de Transparencia 1712 de 2014, con la finalidad de tener a disposición de manera directa de las partes interesadas la información pública y de interés.

6.1.2.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. La entidad ha diseñado las herramientas y estrategias necesarias para dar cumplimiento a lo establecido tanto en la Ley 1712 como en el Decreto 103; resultado visible a través del enlace: <http://www.orgsolidarias.gov.co/tr%C3%A1mites-y-servicios/atenci%C3%B3n-al-ciudadano>

Allí se han definido los roles y actividades de los diferentes grupos internos de trabajo de la Unidad en la mesa interdisciplinaria y técnica de trabajo concerniente al tema. Durante la vigencia 2017 se cumplió con el 100% de las actividades programadas. En la vigencia 2018 se adelantó el primer seguimiento y se reporta un cumplimiento del 25%

6.1.2.5 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Durante el período del 01 de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2018 se continúa implementando la ley de transparencia por medio del botón de transparencia y acceso a la información pública en la página Web de la entidad, en donde se actualiza permanentemente la información disponible para los grupos de interés que interactúan con la Unidad

6.1.3 Servicio al ciudadano

6.1.3.1 Ministerio del Trabajo. La entidad ha implementado en casi todo el Territorio Nacional, inclusive en Inspecciones Municipales el Programa **COLabora** (Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Ministerio del Trabajo) gracias a las visitas realizadas desde el Nivel Central a los grupos de atención al

ciudadano de las Direcciones Territoriales, donde se capacitó y divulgó las estrategias y aprovechamiento de herramientas TIC para mejorar el Servicio al Ciudadano en toda la entidad fortaleciendo el Sistema de Agendamiento en el Canal Presencial a Nivel Nacional (Ciudades y algunos Municipios) el cual ha permitido que el ciudadano pase de tiempos de espera en promedio de tres (3) horas a una atención inmediata. En estas mismas visitas se realizó la revisión de los Protocolos de Atención y se reiteró importancia de la aplicación de las encuestas de satisfacción, como instrumento de medición de la Entidad.

En lo correspondiente al canal virtual, se realizó la implementación a Nacional del módulo de PQRSD integrado al Gestor Documental Babel, a través del cual se continúa brindando respuesta de manera oportuna y efectiva a las diferentes, peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias realizadas por los ciudadanos a través de nuestro portal Web.

Así mismo, a partir el segundo semestre del año 2017, a través del portal Web se cuenta con el servicio de intérprete de lenguaje de señas virtual, el cual permite acercar los servicios ofrecidos por la entidad, a aquel segmento de la población que cuenta con discapacidad auditiva.

Igualmente, es importante resaltar el aumento del uso del servicio de chat en el cual se atiende en promedio diario a 500 ciudadanos, desde la comodidad de su casa o sitios de trabajo evitando el desplazamiento hasta las instalaciones de la Entidad, servicio con cubrimiento nacional.

En el canal telefónico, se continua con la prestación de servicios de atención telefónica al ciudadano a través de un contact center y Bpo, con un promedio alrededor de 1.702 llamadas diarias, 51.070 llamadas mensuales.

El Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Ministerio del Trabajo **COLabora**, cumplió con que la entidad propendiera por estructurar de forma más efectiva estrategias y lineamientos para lograr la atención al ciudadano bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Como es de conocimiento, una vez lanzado el Programa **COLabora** en el mes de Mayo de 2013, de manera inmediata aumentaron los índices de atención por todos los canales, sobresaliendo el Canal Telefónico con la Estrategia Bandera del Programa, la línea telefónica de atención Laboral 120. Se diseñan, implementan y publican Protocolos de atención por todos los canales, Carta de Trato Digno y se rediseña la Encuesta de Satisfacción o Evaluación del Servicio. Así las cosas, se hace una realidad la mejora del Proceso de gestión de Servicio a la Ciudadanía garantizándose la prestación y la creación de una cultura de servicio al ciudadano con calidad y excelencia en la entidad. El Programa **COLabora** logró su objetivo de brindar mayores y mejores herramientas para orientar, informar y responder a la Ciudadanía, acercando y mejorando la relación del Ministerio con los usuarios, fortaleciendo su presencia institucional y pudiendo los Ciudadanos acceder a la Entidad de manera ágil y oportuna. Para el año 2017, el Programa **COLabora** atendió 1.280.475 Usuarios.

La línea de atención Laboral 120 se implementó y se fortalece con la visión de brindar apoyo y garantizar la ampliación de la cobertura a los ciudadanos de otras ciudades y municipios en todo el territorio nacional, la cual puede ser marcada desde cualquier línea celular como medio de acceso inmediato, evitando costos y desplazamientos a la ciudadanía desde el lugar donde se encuentre el usuario. Puede realizarr consultas sobre sus derechos laborales, el acompañamiento para radicar PQRSD (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o denuncias), en un horario lunes a viernes de 7am a 5pm y sábados de 7am a 1pm con atención personalizada.

Con corte marzo 31 de 2017, se han atendido más de 346.829 Ciudadanos. (A la fecha no se cuentan con la totalidad de las cifras de atención de los ciudadanos a través de los distintos canales de atención toda vez que las cifras son presentadas por las diferentes dependencias incluidas las Direcciones Territoriales de la Entidad hasta con 60 días después de finalizado el respectivo mes).

6.1.3.2 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Se definieron los siguientes proyectos e iniciativas, para dar cumplimiento a este ítem:

Fortalecimiento de atención a Empleadores PYMES. Se ha construido propuesta de segmentación de empleadores y su correspondiente canal de atención. Para esto ha sido necesario segmentar la base de datos de empleadores activos registrados en Colpensiones (1'050.000), identificando su tamaño, su naturaleza y su ubicación geográfica.

Mejoramiento Subproceso de Asignación y Renovación de código interno de descuento. Para la asignación de códigos de libranza se designó a la Dirección de Comercialización y Acompañamiento Empresarial, como un nuevo Subproceso. En este sentido, se deben realizar los ajustes correspondientes a la documentación del proceso y el empalme respecto. Se está considerando solicitar ajustes a la iniciativa, con el fin de que esta refleje la realidad de la propuesta y las actividades requeridas.

Tercerización del estudio de conocimiento de cliente para negocios especiales (Conmutaciones pensionales, Asignación de código de descuento y Convenios con Aliados. Actualmente entre la Dirección de Comercialización y la Dirección de Determinación de Derechos, se está identificando la posibilidad y la pertinencia de la tercerización de parte de los diferentes subprocesos y actividades que intervienen en la conmutación, de manera alineada con el nuevo flujo de proceso que se está construyendo y está pendiente de aprobación en el SIG. Con base a ese análisis se identifica que las actividades a tercerizar son las relacionadas con el conocimiento del cliente, por su impacto en la mitigación de riesgos para Colpensiones.

En este sentido se va a ajustar el alcance de la iniciativa, para que no solo cubra el proceso de conmutaciones pensionales, sino las necesidades de procesos similares en la asignación de códigos de libranza y gestión de convenios con aliados.

Fortalecimiento de las herramientas para la atención de las Peticiones, Quejas y Reclamos, conforme lo dispone la normatividad vigente. I) Desarrollo de Acuse de recibido PQRS en el formulario electrónico de PQRS web RPM, ii) Ajustes Tipologías formulario electrónico, iii) Recepción de peticiones verbales. Las actividades 1 y 2 están pendientes del paso a producción, implementación y despliegue de la aplicación, que según formato de Modificación de Ficha Técnica, se culmina el 31 de Agosto de 2018, iv) Mediante comunicado GPQ001 de enero de 2017 se informa la salida en producción de las peticiones verbales, atendiendo lo establecido en el decreto 1166 de julio de 2016.

Fortalecimiento del Proceso del Modelo de Atención y del Proceso de Atención y Asesoría. Las Fases 0 a la 9 cuentan con un cumplimiento del 100%. A fecha de corte junio, el Modelo de Orientación y Asesoría se encuentra implementado en su totalidad en producción.

En el tema de PQRS, Colpensiones desde julio de 2017 a la fecha ha resuelto el 97,37% de las PQRS recibidas, y presenta un saldo acumulado por resolver de 10.154 con corte a 30 de Junio de 2018. Esta cifra evidencia el esfuerzo de la entidad por avanzar en la evacuación del stock de PQRS, que se traduce en una disminución de 20,5 % de las pendientes con respecto a junio de 2017, cuando el volumen era de 12.781 PQRS.

Tabla 109. PQRS Radicados Entre Julio 2017 con Corte a 30 de junio de 2018.

PQRS	2017 jul-dic	2018 ene-junio	Total
Radicados	160.112	164.039	324.151
Tramitados	160.112	153.885	313.997
Por resolver		10.154	10.154

Fuente: Estadísticas Colpensiones

6.1.3.3 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La entidad por medio de la participación activa en Ferias de Servicio al Ciudadano, eventos y congresos particulares de gremios de la producción, la industria y otros sectores sociales, ha venido en la búsqueda de diferentes segmentos de la población, donde la ciudadanía ha podido manifestar sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones frente a los servicios brindados por las Cajas de Compensación Familiar y todas las inquietudes sobre la normatividad del Sistema del Subsidio Familiar.

Para la Vigencia 2017, se implementó una estrategia para promocionar y desarrollar los mecanismos de participación y control ciudadano y de rendición de cuentas de las Cajas, permitiendo a los usuarios el trámite de sus recomendaciones. La promoción de la democracia participativa en cabeza de la Oficina de Protección al Usuario de esta Superintendencia, contempla la participación del ciudadano como uno de los más importantes aportes de la Carta Política de 1991, que se hace efectiva por medio de la implementación de los mecanismos de participación ciudadana.

Con el análisis de indicadores se pudo identificar el cumplimiento de las actividades programadas en atención eficaz y eficiente hacia las PQRSF enmarcada dentro de las normas legales, Nivel de satisfacción de los usuarios frente al servicio del sistema de subsidio familiar, Canales de atención Implementados y actualizados, Buzones con mantenimiento ejecutado, Eventos y ferias asistidos y Convenios realizados durante la vigencia del Proyecto.

La Superintendencia por medio de su Oficina de Protección al Usuario cubre atención e interacción con el ciudadano a través de los siguientes canales:

- Aplicativo PQRSF radicación a través del Portal Corporativo www.SSF.gov.co
- Canal de Atención telefónico: Línea de atención al ciudadano, PBX y línea 01 8000
- Canal de atención chat: a través del Portal Corporativo www.SSF.gov.co
- Canal de atención personalizada: atención en la sede de la entidad
- Canal de correo físico: radicación en la entidad y se sube al aplicativo PQRSF

- SSF: SSF@SSF.gov.co , llega radicación a todas las áreas de la entidad, para el caso de las entradas a la Oficina de Protección al Usuario, estas se radican en el Aplicativo PQRSF.

6.1.3.3.1 Esquemas de Atención por Múltiples Canales no Electrónicos. Se fortalece en la atención al ciudadano de la entidad con la implementación de herramientas y servicios complementarios que permitan al ciudadano acceder de manera ágil y sencilla a SSF, además de llevar el control y la trazabilidad de las quejas, reclamos y peticiones que los ciudadanos radican a nivel nacional, mediante la contratación de promotores en los buzones virtuales.

Durante el 2017, dentro de estos esquemas de participación en espacios de difusión es importante destacar la feria del hogar realizada en Bogotá, la participación en ferias de Servicio al Ciudadano realizadas por el Departamento Nacional de Planeación efectuadas en Santa Rosa de Cabal (Risaralda) donde se realizaron 80 atenciones 50 encuestas, Tibú (Norte de Santander) donde se realizaron 103 atenciones y 40 encuestas; Sogamoso (Boyacá) donde se efectuaron 105 atenciones y 40 encuestas; Cartagena en el Congreso Anual de Confecamaras donde se realizaron 201 atenciones y 28 encuestas, en el Congreso Anual de Asocajas que se llevó a cabo en Cartagena en donde se hicieron 52 atenciones y 30 encuestas, y finalmente en Cartagena en Góndola donde se realizaron 62 atenciones y 20 encuestas.

Durante la vigencia 2018 la entidad ha continuado participando en Espacios de interacción con el usuario del sistema en Chocó donde se efectuaron 57 atenciones y 10 encuestas, y en las Ferias de Atención al Ciudadano organizadas por el Departamento Nacional de Planeación en Manaure (Guajira) en donde se realizaron 53 atenciones y 29 encuetas, y en Necoclí (Antioquia) donde se realizaron 46 atenciones y 27 encuetas.

6.1.3.3.2 Esquemas de Atención por Múltiples Canales Electrónicos. Mediante la herramienta Esigna, aplicativo de PQRSF, la Oficina de protección al usuario gestiona todas las solicitudes que realiza la ciudadanía, esta herramienta informática ha presentado algunos inconvenientes, los cuales, se están realizando los correctivos necesarios y haciendo retroalimentación con el área de las TIC'S mediante correos electrónicos y actas que recopilan dicha información, para la solución de dichos inconvenientes, solicitando algunas modificaciones y adecuaciones al sistema para que el usuario reciba de manera satisfactoria la respuesta a su requerimiento.

Con destino a la Alta Dirección, a las Superintendencias Delegadas, demás dependencias de la entidad se envía la relación de los traslados internos que se han realizado trimestralmente, mediante correo electrónico y memorandos, con el fin de hacer seguimiento y dar cumplimiento de las respuestas a la ciudadanía. Adicionalmente, se solicita a las áreas donde se realizó el traslado, el envío a la oficina de protección al usuario, la copia de la respuesta final emitida al ciudadano en cada uno de los traslados trabajados, con el fin de tener total trazabilidad sobre las PQRSF trasladadas y la evidencia del mismo procedimiento.

De esta manera, para el consolidado del año 2017 comprendido entre Julio 01 al 31 de diciembre, se realizaron (13) traslados, evidenciados en el seguimiento y los informes trimestrales de la OPU.

6.1.3.3.3 Gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias. Atenciones realizadas del 1 de julio a 31 de diciembre de 2017 y las atenciones realizadas del 1 de Enero a 31 de Mayo de 2018:

Tabla 110. Personas Atendidas por los Diferentes Canales

Canales de Atención	Vigencia 2017			Vigencia 2018		
	III Trim.	IV Trim.	Total	I Trim.	II Trim.	Total
Aplicativo PQRSF	937	772	1.709	854	778	1.632
Atención Ferias y Eventos	1.923	373	2.296	53	46	99
Atención Personalizada	24	23	47	31	22	53
Chat	876	1.505	2.381	524	1.090	1.614
Atención Telefónica	1.608	2.950	4.558	789	1.666	2.455
Atención Buzones Virtuales	1.800	1.800	3.600	1.200	1.800	3.000
Total	7.168	7.423	14.591	3.451	5.402	8.853

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.

kioscos interactivos cuyo propósito es permitir al ciudadano, que reside en ciudades diferentes a la de la sede de la Entidad, facilitar el acceso a los trámites y servicios, por medios electrónicos, creando las condiciones de confianza requeridas y evitando gastos de transporte y tiempo al usuario, en estos kioscos se presentan los servicios para expedir: Certificados de Existencia y Representación Legal de las CCF, Notificaciones Judiciales, se puede Solicitar Concepto Jurídico del Sistema del Subsidio Familiar, Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y/o Denuncias (PQRSFD).

Otros logros.

Anualmente, la Superintendencia viene desarrollando el Seminario en aras de fortalecer las competencias del personal de las Cajas que tienen interacción con el ciudadano, para que día a día sea mucho mejor el servicio ofrecido a las regiones en general; a través del Comité Técnico de Atención e Interacción con el Ciudadano, creado mediante Resolución 0583 del 2009, se trabaja lo relacionado con atención al afiliado y de allí se derivan las propuestas temáticas del evento a desarrollarse en cada una de las vigencias.

La Supersubsidio llevó a cabo el IX Encuentro Nacional de Atención e Interacción con el Ciudadano, el cual se realizó en la ciudad de Barranquilla en la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, del 24 al 26 de agosto de 2017 y en el mes de noviembre realizó la reunión del comité en la ciudad de Cúcuta. Para el primer trimestre del 2018 se realizó en la ciudad de Santa Marta en el mes de Marzo.

En Eventos gremiales: Participación en Cartagena los días 25,26 y 27 de Octubre de 2017, congreso nacional de Asocajas y Fenalco 25 años, en el 2017 se realiza contrato para asistir al congreso nacional de municipios. De los cuales se dejan informes en carpeta en la OPU.

En lo recorrido del 4to Trimestre del año 2017 se participó en dos ferias de servicio al ciudadano organizadas por el DNP, en la ciudad de Sogamoso el día 04 de Noviembre de 2017. Así mismo, se realizan listados de atenciones en cada una de las actividades, carpeta física en informes de comisión.

6.1.3.3.4 Encuesta de Medición de Satisfacción al Ciudadano. La atención personalizada en la Oficina de protección al usuario, se realizó por medio de un cronograma mensual donde los funcionarios por semana atienden las solicitudes de los ciudadanos que se acercan a la sede de la Superintendencia del Subsidio Familiar Ubicada en la Calle 45 A 9 – 46 en la ciudad de Bogotá, allí se aplica la encuesta de

medición de satisfacción a la ciudadanía que es atendida. De igual forma se aplica la encuesta de medición de satisfacción a la ciudadanía atendida a través de las ferias y/o eventos.

En el consolidado del año 2017, se evidencia en la aplicación de las encuestas de satisfacción en un 96% en puntaje excelente y un 4% en bueno, determinando una atención eficiente y que cumple con las expectativas del ciudadano. A junio de 2018, se presentó una calificación del nivel de satisfacción en un 98% del puntaje excelente y un 2% en bueno.

6.1.3.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE. La entidad se enfocó en brindar a la ciudadanía información clara y oportuna sobre los procesos y programas ofrecidos en la Unidad a fin de orientar a aquellas personas que están en búsqueda, cambio de empleo o empresas que desean incorporar personal idóneo para ocupar sus vacantes, entre otros servicios. En cumplimiento de lo anterior, la Unidad ha dispuesto diferentes canales de atención, que facilitan la interacción del ciudadano con la Entidad, como son: atención telefónica (Contac Center), página Web (PQRSD), atención presencial/físico, atención documental, chat y video llamada.

Entre julio de 2017 y abril de 2018 la Unidad atendió a través de los diferentes canales dispuestos para tal efecto, las consultas relacionadas con la gestión misional y administrativa, tal y como se describe a continuación:

Tabla 111. Atenciones Realizadas 2017 y 2018

Mes	Telefónico	PQRSD	Atención Presencial
Julio 2017	1.413	158	20
Agosto 2017	1.833	146	20
Septiembre 2017	1.443	133	10
Octubre 2017	1.872	133	7
Noviembre 2017	1.099	174	5
Diciembre 2017	1.667	117	5
Enero 2018	0	204	8
Febrero 2018	3.824	158	7
Marzo 2018	5.443	131	9
Abril 2018	5.580	194	7
Total	24.174	1.548	98

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

6.1.3.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. La Unidad brinda un servicio oportuno y de calidad al ciudadano y se cuenta con un aplicativo virtual de PQRSD, disponible en el portal web institucional. Además, este proceso se actualiza y se fortalece permanentemente en espacios como los canales virtuales de atención, y se incentiva la participación ciudadana través de las redes sociales, foros y chat semanales, donde se brinda a información institucional y del sector solidario de una manera clara y precisa con enfoque diferencial.

Cada vigencia se fortalece la Estrategia de rendición de cuentas y de atención al ciudadano, publicada en el marco del PAAC con actividades vinculadas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Durante el segundo semestre del 2017, a través de los diferentes canales de atención, se atendieron 1.321 PQRS para un total 1.861 en esa vigencia, con un nivel de satisfacción promedio del 98%. En lo que va transcurrido de la vigencia 2018 se han atendido 893 PQRS.

6.2 Gestión del Talento Humano

Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Mediante Convocatoria 436 de 2017, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC inicia el proceso meritocrático que busca la proveer 4.973 cargos vacantes en el SENA, las cuales están conformadas de la siguiente manera: asesor 21, profesional 1.308, instructor 3.169, técnico 261, asistencial 214.

En el 2018, el proceso ha logrado avanzar rápidamente en su desarrollo, de tal manera que en mayo, se logró aplicar las pruebas básicas, funcionales y comportamentales a quienes cumplieron con los requisitos para la aplicación de los cargos en mención. Para el mes de septiembre, se tiene previsto realizar dos etapas del proceso relacionadas con la valoración de antecedentes y pruebas técnicas pedagógicas para los cargos vacantes de instructor.

Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. La política de gestión del talento humano en Colpensiones está orientada al desarrollo, bienestar y cualificación permanente de los servidores públicos y trabajadores oficiales que laboran en la empresa a través de iniciativas que garantizan el bienestar laboral, la capacitación permanente, la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño y calidad de vida laboral. Así mismo, busca la operativización de la Política Integral de Proyección Humana para el trabajo en Colpensiones a través del proyecto de promoción de la educación formal.

6.2.1 Capacitación.

6.2.1.1 Ministerio del Trabajo. La Subdirección de Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo, actualiza anualmente el Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo a los lineamientos de política de capacitación realizados por la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación que se realiza de acuerdo con la normatividad vigente y la información institucional (Plataforma estratégica, Sistema Integrado de gestión, Manuales de Funciones, Resultados de auditorías y visitas de la Oficina Asesora de Planeación, Resultados de auditorías de la Oficina de Control Interno, Resultados de Evaluación de Desempeño, Encuesta de necesidades de Capacitación realizada a nivel nacional, Preguntas frecuentes y PQRS registradas por Colabora, Resultados de las evaluaciones de percepción y conocimiento de las capacitaciones realizadas el año anterior)

Entre el 1 de julio de 2017 y 31 de mayo de 2018 se realizaron 79 actividades de capacitación en temas misionales e institucionales, las cuales fueron financiadas con recursos del Proyecto de Inversión de Secretaría General “Fortalecimiento de la capacidad administrativa del Ministerio de Trabajo para el desarrollo de sus labores a nivel nacional”. Adicionalmente mediante solicitud al SENA y a la ESAP y mediante gestión del conocimiento institucional se realizan actividades que no requieren inversión de recursos en temas principalmente transversales como ofimática, gestión de proyectos, talento humano y gestión de calidad. En 2017 la inversión en capacitaciones fue de \$ 800.000.000 y en 2018 de \$ 1.000.000.000.

Los temas misionales son principalmente desarrollados mediante la contratación de instituciones educativas como la Universidad Nacional y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-. Con la OISS se celebró el convenio de cooperación 422 de 2017 que permitió optimizar los recursos y

realizar 47 capacitaciones entre 2017 y 2018, así como llevar a cabo capacitaciones virtuales y presenciales para tener cobertura a nivel nacional.

El convenio con la OISS permitió que además de realizar la Inducción y Reinducción en temas Institucionales y Misionales dirigido a todos los funcionarios del Ministerio, se realizaran actividades de Inducción a Inspectores de Trabajo entre los meses de febrero y abril de 2018.

A las capacitaciones entre el 1 de julio y 31 de diciembre de 2017 asistieron 1602 con los que se cubrió una población de 993 funcionarios. A las capacitaciones entre el 1 de enero y 30 de junio de 2018 asistieron 1.441 con los que se cubrió una población de 734 funcionarios. En el total de las capacitaciones realizadas en los periodos señalados 71.20% de asistentes fueron Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y 67.43% fueron funcionarios de las Direcciones Territoriales evidenciando en primer lugar que las capacitaciones se concentran en fortalecer la misionalidad del Ministerio y en segundo lugar que se ha logrado un alto cubrimiento a nivel nacional organizando actividades de capacitación en las principales ciudades del país e invitando a funcionarios de todas las direcciones territoriales.

6.2.1.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. El Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, busca desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Como resultado de la ejecución del Plan institucional de capacitación, en el periodo julio 2017 a mayo de 2018, se han beneficiado 2.614 Servidores Públicos en diferentes cursos de formación diseñados a la medida de las necesidades del SENA. Mediante el programa de reinducción se actualizaron a 2.107 funcionarios a través de jornadas programadas por Dirección General y las Regionales, así mismo se realizó inducción a 1.132 funcionarios que ingresaron a la planta de personal del SENA y mediante el curso virtual ABC de inducción se certificaron 482 Servidores Públicos a nivel nacional.

6.2.1.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. La entidad con el objetivo de fortalecer las competencias laborales de sus servidores a través de la identificación, diseño e implementación de programas de formación, capacitación y desarrollo profesional, ha efectuado de Julio de 2017 a la fecha alrededor de 161 eventos de capacitación, con más de 12.000 participaciones registradas con el siguiente orden:

- Inducción: Se llevó a cabo Inducción a servidores públicos, trabajadores en misión, Aprendices SENA y personal Externo.
- Programas de Capacitación: Se realizaron programas de capacitación transversales, funcionales y de actualización en modalidad presencial y virtual que tuvieron como objetivo fortalecer las competencias de los servidores públicos, trabajadores en misión y personal externo en temas de servicio al ciudadano, gestión jurídica, gestión de operaciones, tecnología, Régimen de Prima Media, BEPS, gestión administrativa y de talento humano.
- En cuanto a las capacitaciones presenciales se destacan programas de capacitación dirigidos a los funcionarios que laboran en Reconocimiento Pensional, Defensa Judicial, actualizaciones para las áreas de apoyo, programa de capacitación para Servicio al Ciudadano: ESCALO (Escuela de Servicio con Calidad en la Operación): Sistema General de Pensiones, doble asesoría y excelencia comercial.

- En cuanto a capacitación virtual se desarrollaron cursos E-Learning (educación y capacitación a través de Internet) en Sistema de Atención al Consumidor Financiero (SAC), Gestión documental, Seguridad de la información, SARLAFT, Diplomado en Seguros Generales, Sistema General de Seguridad Social (modulo pensiones), progresión C (nuevos procesos producto del fortalecimiento); los cuales tuvieron una amplia acogida entre todos los colaboradores.

Cabe resaltar que Colpensiones se encuentra certificando los nuevos agentes de servicio al ciudadano, jefes de oficina, y profesionales comerciales, como “GESTOR BEPS” a través de un proceso de formación y evaluación, el cual les brindó las herramientas necesarias para atender a los ciudadanos de manera integral frente al programa BEPS con enfoque en buen servicio y orientación entre todas las alternativas posibles de protección para la vejez.

Colpensiones implementó igualmente la estrategia de EDUCACIÓN FORMAL, que tiene como objetivo: “Contribuir al desarrollo profesional de los Servidores Públicos en programas de Educación Formal de Pregrado y Posgrado en temas que respondan al objeto misional, objetivos estratégicos y al desarrollo organizacional de Colpensiones”; por medio de un programa de financiación hasta en un 80% del valor de matrícula y del cual se vieron beneficiados más de 543 servidores públicos que cumplieron con requisitos de desempeño, antigüedad, antecedentes disciplinarios y pertinencia del programa académico. Esta estrategia de desarrollo del talento humano genera sentido de pertenencia hacia la empresa y optimiza las competencias profesionales de los colaboradores a disposición del servicio a los ciudadanos.

6.2.1.4 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. En la vigencia 2017 la entidad ejecutó el Plan de Capacitación institucional, realizando las siguientes capacitaciones mediante el Convenio con ICETEX: i) Especialización en Servicios Públicos en la Universidad Externado de Colombia, ii) Profesionalización Funcionarios, Y III) inicio del curso en Finanzas – Universidad Externado de Colombia. Además se realizó entrenamiento en el Puesto de Trabajo a través de las siguientes acciones:

- Seminario Nacional de “Herramientas Prácticas para la Gestión Financiera y Presupuestal en las Entidades Públicas”
- Formulación, seguimiento y control del Plan Institucional de Archivos – PINAR – Programa de Gestión Documental – PDG”.
- Inscripción y participación al “seminario nacional últimas actualizaciones en el fortalecimiento del cobro coactivo y jurisdicción coactiva en las entidades públicas” para los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar
- Inscripción y participación al “Seminario de manejo de evidencias digitales” para los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar
- Inscripción al seminario de la comunicación estratégica 2017.
- Inscripción y participación del Seminario de Procedimiento Administrativo Sancionatorio para los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Inscripción y participación al taller de tablas de Retención documental Bogotá para los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Inscripción y participación al Taller de implementación “¿Cómo obtener los saldos iniciales a 1 de enero de 2018’ (Resolución 533 de 2105)” para los funcionarios de la superintendencia del subsidio familiar.

- Capacitación y entrenamiento a los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar en temas de Coaching y de Fortalecimiento en Habilidades relacionados con el programa de clima y cultura organizacional que permite mantener ambientes y relaciones cálidas y amables en los equipos de trabajo de la entidad”.

En lo transcurrido de la vigencia 2018, el Plan de formación y capacitación institucional de la Supersubsidio se está implementado en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 2 y hasta la fecha se realizó capacitación en desarrollo de competencias técnicas y comportamentales de los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar, con las siguientes capacitaciones:

- Inscripción y participación en el Seminario “Novedades en Materia Tributaria”.
- Inscripción al Master en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social en la Universidad de Alcalá – España.
- Capacitación en la CNSC acerca de “Evaluación del Desempeño Laboral”.
- Capacitación en el DAFP acerca de la “Política de Integridad – MIPG versión 2”.
- Inscripción y participación en la “Inducción Para Altos Directivos del Estado” realizada en la ESAP.

6.2.1.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. La entidad, teniendo en cuenta los diagnósticos de necesidades de capacitación, a través y aplicación de la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo, formuló e implementó para vigencia 2017 el Plan Institucional de Capacitación PIC con un cumplimiento del 100% de actividades.

Se destacan procesos de capacitación a los funcionarios referentes a temas de compromisos institucionales en el Acuerdo de Paz y el fortalecimiento de competencias a los servidores públicos en las capacitaciones ofrecidas por la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Departamento Nacional de Planeación DNP, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Universidades, entre otras.

6.2.1.6 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. La Entidad ha planificado y gestionado la formación y capacitación de sus servidores, de acuerdo con sus necesidades, intereses y el potencial de las personas y como consecuencia de ello ha realizado jornadas de capacitación y formación que han permitido fortalecer las competencias de sus colaboradores.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene las temáticas abordadas durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018:

Tabla 112. Temáticas de Capacitación Abordadas en la Entidad 1 de Julio de 2017 a Mayo 31 de 2018

Programa	Línea Programática	Eje temático	Tema
Entrenamiento en Puesto de Trabajo	Políticas de Desarrollo Administrativo	Eficiencia Administrativa	Aspectos prácticos de Contratación, Ejecución y Supervisión de contratos
Inducción	Políticas de Desarrollo Administrativo	Gestión misional y de gobierno	Jornada de Inducción
Entrenamiento en Puesto de Trabajo	Políticas de Desarrollo Administrativo	Gestión del Talento Humano	Seguridad y Salud en el Trabajo/Gestión del Talento Humano
Entrenamiento en Puesto de Trabajo	Prioridad de Desarrollo Institucional para el cumplimiento de los fines del Estado	Gestión misional y de gobierno	Políticas Públicas y mercado laboral

Programa	Línea Programática	Eje temático	Tema
Reinducción	Políticas de Desarrollo Administrativo	Gestión del Talento Humano	Sistema Integrado de Gestión – MIPG (Calidad, MECI, Planeación)
Reinducción	Políticas de Desarrollo Administrativo	Gestión del Talento Humano	Actualización en Régimen Disciplinario
Reinducción	Políticas de Desarrollo Administrativo	Gestión del Talento Humano	Gestión Documental
Entrenamiento en Puesto de Trabajo	Políticas de Desarrollo Administrativo	Gestión del Talento Humano	Formulación de Proyectos
Entrenamiento en Puesto de Trabajo	Políticas de Desarrollo Administrativo	Transparencia, participación y servicio al ciudadano	Gerencia en la calidad del servicio
Entrenamiento en Puesto de Trabajo	Políticas de Desarrollo Administrativo	Gestión Financiera	Gestión administrativa: tributaria, nomina, NICSP
Entrenamiento en Puesto de Trabajo	Prioridad de Desarrollo Institucional para el cumplimiento de los fines del Estado	Gestión misional y de gobierno	Sostenibilidad Ambiental

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

6.2.2 Bienestar e Incentivos

6.2.2.1 Ministerio del Trabajo. El Plan de Bienestar Laboral del Ministerio del Trabajo se elabora con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la entidad del Nivel Central y de las Direcciones Territoriales, esta encuesta brinda datos e información de los aspectos a fortalecer a los servidores del Ministerio a través del Plan de Bienestar Laboral.

El Sistema de Estímulos del Plan de Bienestar Laboral, Incentivos y Reconocimientos del Ministerio, es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Para orientar el cumplimiento de la Política Integral de Talento Humano para los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales se podrán establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales
- Fondo Nacional del Ahorro
- Entidades Públicas de Educación
- Entidades adscritas o vinculadas

Para la ejecución del Plan de Bienestar laboral de esta vigencia se estableció contrato con la caja de compensación Familiar para llevar a cabo el desarrollo de las siguientes actividades:

- Diagnóstico de necesidades de Bienestar laboral en las Direcciones Territoriales, y en las dependencias del Nivel Central.
- Clases de música para hijos e hijas de los servidores públicos.
- Torneos deportivos entre servidores públicos, así como entre el Ministerio del Trabajo y otras entidades.

- Caminatas ecológicas y culturales para los servidores públicos y sus familias.
- Actividades para los funcionarios y sus familias “Día de la Familia-Todos Somos Ministerio”
- Socialización y fortalecimiento del Código de ética y de los valores Institucionales, así como la socialización del Código de Integridad.
- Reconocimiento a las secretarías por su labor en el Ministerio del Trabajo
- Reconocimiento del rol de la mujer en la sociedad “Día de la Mujer”
- Reconocimiento del rol del hombre en la sociedad “Día del Hombre”
- Fortalecimiento del Clima Organizacional y la Cultura Institucional a través de talleres tanto del Nivel Central como en las Direcciones Territoriales.
- Reconocimiento a los conductores del Ministerio de Trabajo
- Programa SOY PRODUCTIVO – Pre pensionados
- Celebración aniversario Mintrabajo
- Reconocimiento al mejor funcionario de carrera administrativa y a los mejores funcionarios por nivel ocupacional
- Reconocimiento por antigüedad laboral (5, 10, 15, 20, 25, 30 años laborados).
- Novenas de aguinaldos en Nivel Central y Direcciones Territoriales
- Entrega de Regalos (Bonos Navideños) a los hijos de los funcionarios entre 0 – 12 años.
- Informe cierre de gestión para los funcionarios de Nivel central, las Direcciones Territoriales de Bogotá y Cundinamarca.
- Celebración del día del servidor público con la participación de Nivel Central de 529 funcionarios.
- Conferencia conmemoración día del trabajo

Para los años 2017 y 2018 el Ministerio del Trabajo unió esfuerzos para fortalecer el Clima Organizacional, a través de intervenciones en las diferentes dependencias del Ministerio (Nivel Central) y para sus 35 Direcciones Territoriales, un grupo de profesionales actualmente desarrolla actividades que permiten mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional, así como la calidad de vida laboral contribuyendo a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la institución, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

A corte de junio de 2018, se ha realizado intervención de clima organizacional a 17 Direcciones Territoriales y a las dependencias del Nivel Central, con una participación de más de 1.200 funcionarios en el proceso de fortalecimiento del clima laboral, con una calificación promedio de la actividad 4.6/5.0

Para la vigencia 2018 y dando continuidad a las acciones desarrolladas por el grupo de Capacitación y Bienestar Laboral se han establecido acciones de acompañamiento a las Direcciones Territoriales, trabajando como eje central el fortalecimiento de valores y el clima organizacional a partir de metodologías que faciliten el SER – PENSAR –ACTUAR de los colaboradores en territorio.

Otro componente en el fortalecimiento del clima a través del *coaching*, fue la socialización del Código de Integridad a los servidores públicos en cual tienen la oportunidad de experimentar y entrar en los dominios del poder personal para poder ejercerlo con efectividad en su vida laboral, familiar y personal a partir de reflexiones que posibiliten el reconocimiento de los valores del código de integridad basado en las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional (MPG), armonizándolo con el código de ética ya reconocido al interior del Ministerio al punto de tener un comité de ética.

Los 5 valores del código de integridad son el resultado de un ejercicio democrático que realiza la Función Pública

Con los talleres de clima organizacional, se realiza un ejercicio de homologación entre los valores del código de integridad con los contemplados en el Código del ético del Ministerio podemos encontrar que:

- Honestidad: Hace referencia al segundo valor del ministerio con el mismo nombre.
- Respeto - Escucha activa- resolución de conflicto a partir del dialogo – Hace referencia al sexto valor del ministerio, con el mismo nombre.
- Compromiso – Conciencia del rol como servidor público – y los valores del Ministerio, en especial el octavo que es servicio.
- Diligencia: Están los valores de Eficiencia y Eficacia de los ministeriales.
- Justicia – Los valores 5 y 6 de ministerio equidad y Justicia.

6.2.2.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Respecto al Plan de Bienestar Social, su objetivo es fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad. Este plan comprende los programas de: deporte (campeonatos internos y externos, entrenamientos deportivos, entre otros); cultural (capacitación en las áreas artísticas, encuentro nacional cultural, entre otros); recreación (semana de la confraternidad, caminatas ecológicas, ciclo paseos, cursos en manualidades, cocina, entre otros); calidad de vida laboral (preparación de pre pensionados, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, apoyos para educación formal) y beneficio (quinquenio, prestamos calamidad doméstica, auxilios educativos, entre otros).

En el periodo julio 2017 a mayo de 2018, se han beneficiado 107.026 servidores públicos y su grupo familiar. Así mismo, se destaca el incremento del 68.5% en el rubro que financia la educación formal de los empleados del SENA, lo cual permitió una mayor cobertura de funcionarios beneficiados con apoyos de continuidad y nuevos apoyos.

6.2.2.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Para concentrar esfuerzos en la motivación de los colaboradores, de acuerdo con sus expectativas, y la promoción de una cultura integral de sentido de pertenencia hacia Colpensiones, se diseñó el Programa de Bienestar Laboral el cual se viene ejecutando en 2018, y a 2017 culminó con el cumplimiento del 100% de las actividades programadas. Torneos deportivos, chequeos médicos, jornada navideñas, actividades de vida saludable, entre otros, buscan promover su crecimiento integral alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, a través de sus ejes: Deportivo, de Protección y Servicios Sociales, de Recreación y Cultura, y Vida Saludable.

Las actividades ejecutadas del programa cubrieron la totalidad del territorio donde Colpensiones tiene presencia. Así mismo, se reforzó la estrategia de estandarización de la imagen corporativa, a través del vestuario proporcionado a los servidores encargados de la atención directa al público. Se fortalecieron actividades recreativas extendidas a las familias de los colaboradores y se fortaleció la gestión en el Centro de Entretenimiento Colpensiones en Bogotá. Con el fin de, propiciar actividades deportivas y lúdicas encaminadas a complementar las actividades de vida saludable.

Como parte del desarrollo y fortalecimiento de la cultura en el cuidado personal y dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, Colpensiones logró implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez, como parte del acompañamiento al objetivo estratégico de retener el talento humano en

Colpensiones desde seguridad y Salud en el Trabajo se implementó el programa “Tú me Cuidas Yo te Cuido” que tiene como objetivo el cuidado integral de nuestros grupos de interés.

6.2.2.4 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. Durante la vigencia 2017, en el Plan de Bienestar Institucional se realizaron las actividades que se enmarcan en el área de calidad de vida (clima y cultura organizacional, incentivo, desvinculación laboral asistida y bienestar social) y en área de protección y servicios sociales (recreación, aspecto deportivo, aspecto cultural), alcanzando una ejecución del 100% con el desarrollo de las siguientes actividades:

- Actividad Cultura y Lúdica Recreativa de integración que fortalece el aspecto emocional de los funcionarios.
- Celebración Día del Funcionario Público.
- Taller de Inteligencia Emocional.
- Día de la familia.
- Vacaciones Recreativas.
- Inscripción de los Funcionarios para participar en los Juegos Intercajas de la Confraternidad.
- Acondicionamiento físico para deportistas de la SSF.
- Torneo de Bolos, como entrenamiento deportivo.
- Caminata ecológica.
- Programa de pre pensionados.
- Halloween fomentando valores.
- Informe de Gestión.

En el marco del Eje de Clima y Cultura Organizacional, en la vigencia 2017 se realizó:

- Taller de inteligencia emocional.
- Taller de relaciones asertivas.
- Se aplicó la Encuesta Disc Coaching líderes.
- Coaching individual.
- Entrenamiento de Equipos de alto desempeño Nivel 1, 2 y 3.
- Conferencia Estrés, vida y trabajo.
- Taller de líderes de Feedback, equipómetro
- Conferencia “Reinventarse”.
- Talleres de planeación estratégica.
- Talleres de liderazgo personal y felicidad.

Durante la vigencia 2018, se fundamentó y justificó la necesidad de la Entidad para contratar mediante el proceso de Licitación Pública los servicios requeridos para adelantar el Plan de Bienestar Social de la entidad, presentando la ficha técnica correspondiente a todas las actividades que se programaron para la vigencia 2018, como insumo fundamenta de proceso de contratación requerido. El 28 de mayo de 2018 se adjudicó el contrato a la Caja de Compensación CAFAM. Se han realizado de las siguientes actividades.

- Envío de tarjetas de cumpleaños virtual a cada funcionario activo.
- Día de la Madre.
- Celebración del Día del Servidor Público.

- 2 encuentros de “Viernes de la Super.
- Inscripción de los Funcionarios para participar en los Juegos Intercajas de la Confraternidad, en las modalidades de: futbol 5, tenis de mesa, rana, billar, bolos, natación, ajedrez, voleibol, mini tejo.
- Entrenamiento deportivo en la modalidad de Rana.

En el marco del Eje de Clima y Cultura Organizacional, en el transcurso de la vigencia 2018 se ha realizado:

- Taller para líderes y secretarías “Programa de Líder-Coach”.
- Taller de Kilimanjaro.
- Taller de Aconcagua.

6.2.2.5 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE. La Entidad ha implementado un Plan de Desarrollo del Talento Humano orientado a satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar y a generar un mejoramiento continuo en su calidad de vida, logrando de esta manera incrementar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene los programas y los objetivos desarrollados durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018:

Tabla 113. Programas y Objetivos Desarrollados Durante el Período 1 de Julio de 2017 y el 30 de Junio de 2018

Programa	Objetivo
Vida Social	Promover el aprendizaje en diferentes modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar
Vida Social	Promover espacios de equilibrio de vida laboral y vida familiar
Recreación y Deporte	Promover espacios de recreación y deporte que contribuyan a mantener una vida saludable y equilibrada
Clima y Cultura	Promover el mejoramiento del clima laboral de la Entidad a partir de su medición y la generación de estrategias de intervención
	Promover cambios institucionales a través de la generación de una cultura enmarcada en el Código de Ética, el Plan Institucional de Gestión Ambiental y el SG-SST
	Fortalecer los valores institucionales y promover una cultura enmarcada en la protección del medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo
	Facilitar la adaptación al cambio de ambiente laboral

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

6.2.2.6 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. Durante las vigencias 2017 y 2018 la entidad, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, realizó las siguientes actividades:

- Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social
- Adopción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Cumplimiento Resolución 111 de 2017)
- Formulación, implementación, ejecución y evaluación de Programa de Bienestar e Incentivos.
- Estudios y Medición de Clima Laboral con énfasis en Grupos Focales

Como apoyo al desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos para cada vigencia, se adelanta un contrato con la Caja de Compensación Familiar – CAFAM. Los principales incentivos y estímulos brindados en vigencia a 2017 y lo corrido de la vigencia 2018 son: permisos para estudios, comisiones de estudios al exterior, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, encargos, teletrabajo y horarios flexibles.

6.3 Eficiencia Administrativa

6.3.1 Gestión de la Calidad

6.3.1.1 Ministerio del Trabajo. La entidad, teniendo en cuenta el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 “por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo”, dio inicio a la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un sistema único, así como la articulación de éste con el Sistema de Control Interno. Este esfuerzo de integración y articulación se concretó con la expedición del Decreto 1499 de 2017 que adopta la segunda versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Es así que este MIPG amplía el panorama para la nueva gestión pública, difiriendo notablemente de los conceptos del anterior. Para cumplir el propósito del MIPG, la entidad desarrolló acciones a fin de integrar los tres componentes que el modelo establece:

Institucionalidad: para contar con instancias que trabajen coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos, se han generado las siguientes acciones:

- Expedición la Resolución No. 1912 del 03/05/2018 Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo – Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo - Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Fortalecimiento de la gestión en las regiones a través de la creación de los Subcomités de Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo
- Articulación de la planeación estratégica con el MIPG

Operación: Para la articulación de las dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, se ha realizado un trabajo articulado con las áreas a través de las herramientas establecidas por el DAFP, para medir el estado actual y de avance del MIPG, así:

- Definición de la línea base a través de la aplicación de 15 autodiagnósticos
- Generación de los planes de acción a fin de fortalecer las debilidades y garantizar el sostenimiento de las fortalezas.
- Revisión de los resultado de los autodiagnósticos por Dimensión
- Desarrollo de la dimensión de Gestión del conocimiento: facilita en la entidad aprender de sí misma y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y analítica, generando mejores productos o servicios para los ciudadanos. En síntesis, cumple un rol esencial que le permite a la entidad generar,

apropiar, preservar, utilizar y difundir el conocimiento tanto al interior de la entidad, como también con las demás partes interesadas.

Medición: La evaluación del desempeño institucional se realiza por medio del seguimiento y medición de los diferentes mecanismos que se encuentran en: el Plan Estratégico Institucional, Planes de Acción, Proyectos de Inversión e indicadores del Sistema de Gestión de calidad. Igualmente hacemos uso del FURAG II, con su índice de desempeño institucional y su comparación con las entidades par.

El índice de desempeño arrojado por el FURAG (Formulario único de registro de avance de la gestión) refleja que el Ministerio del Trabajo se encuentra en la calificación de 74,8%, por otro lado verificados los autodiagnósticos y generado un promedio simple con el resultado de la evaluación de las políticas se genera un indicador promedio de 80,76%. De igual forma se procedió a la realización de autodiagnósticos, encontrándose las siguientes fortalezas y debilidades, las primeras a fin de mantenerlas y las segundas a fin de fijar planes de acción para su mejoramiento.

Fortalezas.

- La planeación estratégica del Ministerio, se encuentra articulada con el MIPG:
- Se cuenta con liderazgo estratégico
- Se trabaja con el Modelo de gestión del conocimiento
- Política de Control Interno fortalecida:
- Política de administración de riesgo actualizada y aprobada

Debilidades

- Se debe promover la participación ciudadana en la formulación de políticas, programas y proyectos, rendición de cuentas, ejecución de programas, proyectos y servicios, Promoción del control social y veedurías ciudadanas.
- Se deben Identificar claramente el (los) grupo(s) de ciudadanos al (los) cual(es) debe dirigir sus productos y servicios (grupos de valor) y para qué lo debe hacer, es decir, cuáles son los derechos que se deben garantizar, qué necesidades se deben satisfacer, qué problemas se deben solucionar.
- Es necesario fortalecer la política de gobierno digital a fin de mejorar el acceso, la calidad y seguridad de la información, así como el seguimiento y monitoreo a la estrategia de gobierno en línea.
- Fortalecer los procesos de evaluación de impacto de las políticas públicas que identifiquen si el planteamiento de objetivos y de resultados apunta a resolver los problemas de la ciudadanía (grupos de valor)
- Elaborar e implementar el Diagnóstico Integral de Archivos y el Plan Institucional de Archivos – PINAR, que permitan la planeación estratégica en los aspectos archivísticos de orden normativo, administrativo económico, técnico y tecnológico; toda vez que los archivos contribuyen tanto a la eficacia y eficiencia del estado en el servicio al ciudadano, como a la promoción activa del acceso a la información pública.

Actualmente el Ministerio del Trabajo mantiene su Sistema de Gestión de Calidad bajo los requisitos de la norma NTC ISO 9001: 2015, para ello, este sistema se enmarca y articula con el Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, de acuerdo a la resolución 1499 del 11 de Septiembre de 2017 ; “por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la función Pública, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Por esta razón la Alta Dirección tomó la decisión en septiembre del 2017 de preparar a la entidad para la Transición de la Norma NTC 9001:2008 al cumplimiento de los requisitos de la Norma NTC ISO 9001:2015, incluyendo su armonización con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; es decir el Sistema de Gestión de la Calidad como parte fundamental de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, y de la dimensión Gestión con Valores para el Resultado del MIPG.

Es así que en el mes de octubre de 2017, se realizó el Autodiagnóstico respecto al cumplimiento de los requisitos de esta norma logrando identificar en cada uno de los capítulos que son certificables las siguientes calificaciones:

Tabla 114. Estado Cumplimiento Requisitos del Sistema de Gestión de Calidad

Capítulos	Porcentaje De Cumplimiento
4. Contexto de la Organización	69,9
5. Liderazgo	96,3
6. Planificación	91,9
7. Apoyo	94,7
8. Operación	95,0
9. Evaluación Del Desempeño	97,3
10. Mejora	90,0
% Cumplimiento	90,7

Fuente. Oficina Asesora de Planeación, Ministerio del Trabajo

Ahora bien, una vez establecidos las brechas para el cumplimiento total de cada uno de los requisitos de la Norma de Gestión de Calidad, se estableció un cronograma de trabajo avalado y supervisado por la Representante de la Alta Dirección como lo establece la Resolución 2701 del 31 de Julio de 2017” Por la cual se reestructura el sistema de Gestión del Ministerio del Trabajo”, presentando los siguientes avances a fin de reducir las brechas:

Tabla 115. Actividades Propuestas y Desarrolladas

Actividades Propuestas	Actividades Desarrolladas
Estructuración del contexto estratégico	Se elaboró matriz DOFA
Inventario de grupos de interés con sus necesidades y expectativas vs productos y servicios	Se elaboró matriz de partes interesadas, con sus expectativas y necesidades
Revisar los documentos de riesgos e incluir oportunidades	Se actualizo la política de riesgos y se incluyeron las oportunidades, se modificó el formato y se creó el de reportes
Determinar los conocimientos necesarios para la operación (Gestión del conocimiento)	Se desarrolla un Manual para la Implementación de la Gestión del Conocimiento
Actualizar la matriz de despliegue de objetivos	Se realizó la actualización de la matriz de despliegue de objetivos
Sensibilización y socialización del Proceso de Certificación del Ministerio del Trabajo bajo los Requisitos de la NTC:9001:2015”	Memorando Asunto: “Proceso de Certificación del Ministerio del Trabajo bajo los Requisitos de la NTC:9001:2015” Radicado 5893 09/03/2018
Definición y plan de auditorías internas	Se presenta a los procesos el plan de auditoria, el cual incluyó siete (7) procesos del Nivel Central, seis (6) Direcciones Territoriales y una (1) Oficina Especial, Radicado 11329 del 09 de mayo de 2018

Actividades Propuestas	Actividades Desarrolladas
Desarrollo de auditorías internas	Se realizaron las auditorías internas entre el 28 de mayo y el 1 de junio de 2018 conforme al procedimiento del Sistema de Gestión de Calidad CMC-PD-07, bajo la versión 2015. Aplicadas a los procesos de Gestión de Servicio a la Ciudadanía, Gestión de Políticas Públicas, Inspección Vigilancia y Control, Gestión del Talento Humano, Gestión documental, Gestión de contratación y Calidad y Mejoramiento Continuo del Nivel Central y a las Direcciones Territoriales de Antioquia, Bolívar, Boyacá, Córdoba, Barrancabermeja, Casanare y Meta.
Documentos para revisión por la Alta Dirección	Se prepara el informe de revisión por la Dirección con su respectiva presentación, esta se presenta ante el comité de Dirección el 19 de junio de 2018

Fuente. Oficina Asesora de Planeación, Ministerio del Trabajo

Una vez finalizadas estas y otras actividades para el cierre de brechas se considera que se tiene un cumplimiento mínimo del 100 % para la presentación de la entidad a auditoria de Certificación para las dos primeras semanas del mes de Julio de 2018, por el Instituto colombiano de normas Técnicas y Certificación ICONTEC según contrato número 399 del 2018.

6.3.1.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. En la entidad se continua fortaleciendo el Sistema Integrado de Gestión Autocontrol – SIGA con un equipo de 396 profesionales a nivel nacional, quienes tienen el compromiso de liderar y consolidar el SIGA como una herramienta de gestión institucional para la mejora continua de los servicios que presta el SENA y para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes usuarios y las demás partes interesadas pertinentes.

Como parte del proceso de transición del sistema hacia la implementación de los nuevos requisitos de las normas técnicas de Calidad y Ambiental en versión 2015 se estructuró un Plan de Mantenimiento y Mejora del SIGA – PAM 2017 el cual se ejecutó por el Equipo SIGA en Dirección General, Regionales y Centros de Formación. En octubre de 2017, la Entidad recibió la auditoría por parte de Icontec para renovar el certificado SC - CER339681 y el certificado internacional IQNet CO-SC-339681, otorgados en el año 2014 al Sub Sistema de Gestión de la Calidad. Esta auditoría de renovación también actualiza estos certificados a la versión NTC ISO 9001:2015. Igualmente, la Entidad recibió la auditoría para certificar el Subsistema de Gestión Ambiental bajo las normas NTC ISO 14001:2015 en 91 Centros de Formación, 24 Despachos Regionales y La Dirección General.

La Auditoria, exaltó el liderazgo del SENA al convertirse en la primera institución pública del país en obtener las certificaciones en las normas ISO 9001 e ISO 14001, en versión 2015 para los Subsistemas de Gestión de la Calidad y de Gestión Ambiental, ratificando así la responsabilidad Social que el SENA demuestra para con el país y en especial con los más de 5 millones de aprendices como su principal parte interesada pertinente.

El alcance del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol incluye 6 servicios, 17 procesos y cobertura nacional en 117 Centros con las sedes bajo control, 33 Despachos Regionales y la Dirección General.

Como fruto de este trabajo, el 15 de febrero de 2018 en el marco del Comité de Dirección Ampliado, se recibieron de Icontec los certificados Nos. SC–CER339681-1 e IQNET No CO-SC-CER339681-1 otorgados al Subsistema de Gestión de la Calidad y SA-CER-587051-1 de Gestión Ambienta para las dependencias

que recibieron la auditoría, producto del resultado de las auditorías realizadas por dicho ente certificador a los Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol.

De igual forma, durante el mes de marzo de 2018, se realizó la actualización del Equipo de Gestores de Mejora y Líderes SIGA de la Dirección General con la Empresa TÜV Rheinland Precisely Right que certificó a 31 profesionales que los acredita como Auditores Internos Integrales en ISO 9001:2015 – ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007, Auditor Interno SG-SST Decreto 1072 e ISO 45001:2018, fundamentado en la Norma ISO 19011:2011.

Además, se estructuró la propuesta temática y conceptual con las presentaciones y talleres para desarrollar los temas técnicos con componente lúdico y conductual para que el Equipo SIGA a nivel País desarrolle las estrategias, dinámicas y campañas propuestas en el Marco de la iniciativa “Hacia la Madurez del Sistema”, eje de gestión para la vigencia 2018.

La Gestión Ambiental del SENA, en el periodo comprendido entre el año 2017 y lo transcurrido del 2018, se ha distinguido por el desarrollo, seguimiento e implementación de los siguientes temas:

- 268 permisos otorgados, asociados a concesiones de agua, licencias ambientales, publicidad exterior visual, entre otros. De los cuales, 80 permisos fueron conferidos en el periodo que concierne al informe.
- La priorización en la asignación de recursos para la gestión ambiental en trámites legales, plantas de tratamiento de agua residual, plantas de tratamiento de agua potable, gestión de residuos, análisis de laboratorio, entre otros. Lo anterior, con una inversión de \$46.564 millones de pesos para el año 2017. La Entidad continúa realizando la asignación para el año en curso.
- Como herramienta para abordar estrategias que contribuyan a la mitigación y adaptación al cambio climático y al uso eficiente de los recursos que impactan el desempeño ambiental, fueron implementados 4 Programas de Gestión que se cumplieron en un 97% a nivel nacional, en los cuales se refleja las acciones adelantadas por el Equipo SIGA a nivel nacional, a partir de los lineamientos del Grupo de Mejora Continua Institucional de la Entidad.
- Se realizó seguimiento trimestral al desempeño ambiental, a través del reporte de mediciones de consumo, generación de residuos y buenas prácticas.
- Como punto importante se destaca el logro del Registro como Generadores de Residuos Peligrosos en la plataforma del IDEAM, para el 100% de las sedes a las que les aplica la obligación.
- La Entidad centra sus esfuerzos en la realización de Sensibilizaciones Ambientales, para todo el personal de cada uno de los Centros de Formación. Para la vigencia 2017 se realizaron 7408 sensibilizaciones en temas de prevención de la contaminación, manejo de residuos y uso eficiente de recursos.
- Como parte de las campañas adelantadas con el equipo SIGA Nacional, en el 2017 se sembraron 5635 árboles y se adoptaron 5004 árboles, en el 2018, se sembraron 5058 árboles y se adoptaron 2462 árboles. Por otra parte, durante la campaña “Naturaleza por el Agua 2018”, liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se reconoció el collage enviado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia como una de las dos propuestas ganadoras de esta convocatoria.

6.3.1.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. La entidad ha desarrollado una serie de proyectos e iniciativas que apuntan al cumplimiento de este componente, las cuales se resumen a continuación:

Implementación de la herramienta ISOTOOLS en Colpensiones. Se realizó el cierre del proyecto con un cumplimiento de actividades del 100%, los entregables programados no fueron completados en su totalidad debido a que el módulo de riesgos requiere ampliar su alcance, lo cual implica actividades adicionales no contempladas inicialmente.

Desarrollo del plan de implementación. De acuerdo con el seguimiento de los proyectos que forman parte de la ruta crítica, a la fecha hay 7 proyectos en estado cerrado los cuales son: inteligencia de negocios e innovación, poblamiento, gestión contractual, gestión documental, gestión del modelo de atención y asesoría, gestión de estandarización y administración de solicitudes. En ejecución se encuentran 10 proyectos, de los cuales Mejoramiento de los procesos G. de ingresos y G. de otros egresos y Gestión de la Historia Laboral a la fecha están siendo objeto de seguimiento especial.

Simulador Cálculo Actuarial en la página web de Colpensiones. 1) Requerimiento Funcional simulador, 2) Liquidador de Cálculos, 3) Caso de uso del simulador webservices (Servicio Web), 4) Caso de uso del liquidador, 5) Set de pruebas de funcionamiento en la web, 6) Control de Cambios, 7) Nuevo set de pruebas de funcionamiento en la web, y 8) Generación oficio para autorización o aval de uso por parte de la Superfinanciera. A 2017 se ejecutó y finalizó al 100%.

Preparación para la aplicación del Nuevo Marco Normativo de Convergencia a estándares internacionales de información financiera para Entidades de Gobierno. Se realizaron las siguientes acciones: i) Revisión del nuevo marco normativo y conceptual vigente, ii) Diagnóstico de los cambios generados en la aplicación del nuevo marco normativo y conceptual vigente, iii) Homologación de los Catálogos de Cuentas Contables (CGN), iv) Mesas de trabajo con las áreas fuente de información contable, v) Se elaboró el Manual de Políticas Contables bajo el nuevo marco normativo., vi) Se elaboraron las Dinámicas Contables para la Administradora de RPM y BEPS, los Fondos de Reserva y el Fondo BEPS. A 2017 se ejecutó y finalizó al 100%.

Diseño e implementación del plan de comunicación interna del SIG (Sistema Integrado de Gestión). En este tema se desarrollaron las siguientes acciones: i) Identificación de algunas necesidades de comunicación y conocimiento de los beneficios de implementar el SIG de Colpensiones, lo cual derivó en la proyección de la matriz de comunicaciones, y la definición del plan de comunicaciones, ii) Definición del logo y la frase fuerza del SIG y la inclusión de un icono en el escritorio virtual de Colpensiones para unificar el acceso a los sistemas que hacen parte del SIG, iii) Definición de algunas actividades adicionales para el segundo semestre de 2017, encaminadas a la mejora continua en la operación, la identificación y satisfacción del cliente interno y la apropiación de los riesgos, iv) Propuesta de modificación a la iniciativa, con base en los cambios de las piezas para comunicar el SIGO a marzo de 2018.

6.3.1.4 Superintendencia el Subsidio Familiar – SSF. En la vigencia 2017 se realizaron actividades de mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad, basados en los requisitos de la NTC ISO 9001:2015, en el mes de diciembre de 2017 se realizó un proceso de Pre auditoría con el ente certificador Bureau Veritas a nivel de entidad, donde se evidenció conformidad en el cumplimiento de los requisitos de la NTC ISO 9001: 2015 y requisitos legales. En el mes de junio de 2018, se realizó la auditoría donde el ente

certificador encontró un Sistema de Gestión de Calidad con un alto grado de madurez en cumplimiento con los requisitos legales, reglamentarios y contractuales asociados al Sistema de Gestión.

Entre las fortalezas del proceso de auditoría se resaltó en compromiso de la Alta Dirección y los funcionarios respecto al Sistema de Gestión, el uso de plataformas tecnológicas que permiten facilidad de ubicación, acceso y trazabilidad de la información relacionada con los procesos y servicios por parte de la entidad, la estructuración de métodos respecto al contexto, partes interesadas, procedimientos, riesgos de gestión. Este proceso concluyó, otorgando la certificación del Sistema de Gestión de Calidad bajo los requisitos de la NTC ISO 9001: 2015 por el ente certificador Bureau Veritas.

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación v2, donde de acuerdo a la ley 1753 de 2015 se fusionan y articulan el Sistema de Gestión de Calidad, el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Control Interno, existe una clara relación entre los tres Sistemas, cada uno con una naturaleza, finalidad y alcance propios, pero complementarios, para la Supersubsidio se logra adoptar estos lineamientos bajo la resolución No 076 de 2018.

Así mismo en la vigencia 2018, se viene trabajando de forma articulada de acuerdo a las necesidades de adopción del MIPG V2 y sus dimensiones, entre las actividades más importantes realizadas se encuentran las siguientes:

- Caracterización identificando los usuarios y partes interesadas, sus variables, mecanismos de contacto, sus necesidades y expectativas
- Actualización de los riesgos de gestión de cada proceso, sus controles y la valoración inherente y residual para determinar el nivel del riesgo
- Actualización de la estructura documental del Sistema de Gestión.
- En diciembre de 2017 se realizó la revisión por la dirección al Sistema de Gestión, donde midió la eficiencia del mismo y se tomaron acciones para fortalecer algunos aspectos.
- Realización de reuniones de sensibilización con los grupos de trabajo y los líderes de las políticas como: talento humano, planeación institucional, gestión documental, rendición de cuentas, servicio al ciudadano, transparencia y acceso a la información, gobierno digital, racionalización de trámites, defensa jurídica, gestión presupuestal, plan anticorrupción.

6.3.1.5 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE. El sistema de Gestión de la Calidad se articula con el Sistema de Desarrollo Administrativo, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1499 de 2017 por el cual se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en este sentido en el período del 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018 la Unidad ha avanzado en los ajustes internos para la adecuación del Sistema Integrado de Gestión y la conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Se viene adelantando la ejecución de los planes de acción derivados de los autodiagnósticos de las dimensiones del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6.3.1.6 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias estableció la metodología para construir el plan de trabajo de implementación y articulación del Sistema Integrado de Gestión de Organizaciones Solidarias-SIGOS con MIPG versión 2, que está comprendido en el plan de trabajo SIGOS 2018.

Mediante estrategia de sensibilización se ha socializado a todos los niveles de la Entidad el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la metodología de implementación y la relación y articulación que debe tener con el SIGOS. Igualmente mediante la Resolución 101 de 2018 se conformó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, definiendo funciones y roles.

Se revisaron y analizaron los instrumentos y metodología para el análisis de contexto y partes interesadas. Mediante reuniones con los grupos de trabajo y el líder de cada uno de los procesos, se concluyó el ejercicio de diligenciamiento de la matriz DOFA de los procesos que no habían realizado el ejercicio la vigencia anterior. Esta información sirvió como referente para la actualización del Mapa de Riesgos de la Entidad y sirve para la actualización de instrumentos como el Manual de Calidad y el mejoramiento de procesos y procedimientos del Modelo de Operación.

Se definió un Plan de Implementación que contempla las 7 dimensiones y 16 políticas del MIPG producto de la información de autodiagnósticos (Metodologías DAFP). En los resultados del FURAG la Entidad obtuvo un 81% en el Índice de desempeño institucional, porcentaje que se encuentra por encima del promedio del grupo de entidades con el que se compara la evaluación (76%).

6.3.2 Eficiencia Administrativa

6.3.2.1 Superintendencia del Subsidio Familiar. La entidad para dar cumplimiento a los requerimientos de la política Eficiencia Administrativa y Cero Papel, la Entidad cuenta con la plataforma de Gestión Electrónica GTSS – eSigna. El sistema de Gestión Documental – GTSS, cubre la totalidad del ciclo documental, lo cual contribuye a garantizar e impulsar la cultura tanto en el uso racional de papel como de procesos y recursos informáticos mediante el uso de medios electrónicos en procesos y procedimientos internos.

El Gestor Documental cuenta con las siguientes características:

- Flexibilidad en la captura de los documentos.
- Implementación de herramientas de indexación, catalogación y clasificación.
- Implementación de sistemas de búsqueda, localización y recuperación pertinente de la información.
- Versatilidad en la visualización de documentos.
- Integridad y seguridad de los documentos.
- Eficiencia en los procesos de producción, utilización, conservación o eliminación de los documentos, mediante la utilización de prácticas y procedimientos normalizados.
- Capacidad de gestión para el flujo de trabajo documental lo que supone la capacidad de establecer ciclos de aprobación, alertas y procesos de trabajo.
- Escalabilidad (gestión de nuevos usuarios, nuevos procesos).
- Integración con otras soluciones implementadas en la Entidad
- Trazabilidad de las acciones realizadas en el trámite

Por otro lado, con el objetivo de sensibilizar y recordar a los funcionarios sobre la importancia de aplicar la política de Eficiencia Administrativa y Cero Papel e incentivar el uso de la aplicación eSigna, se envían tips mensualmente a los funcionarios de la Entidad, por medio de correo electrónico. Se cuenta con el apoyo de una funcionaria del área, quien está encargada de la administración de la herramienta, creación y

asignación de usuarios con sus respectivos roles y perfiles, así como de brindar soporte a los funcionarios con dudas o inconvenientes en cuanto a su manejo.

6.3.2.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. Teniendo en cuenta los retos propuestos por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias durante la vigencia 2017 y 2018 se han adelantado las siguientes actividades:

- Se cuenta con una Política de Medio Ambiente en la cual se desarrollan actividades de concientización y promoción del buen uso y cuidado de recursos.
- Se adoptó el Sistema de Gestión Ambiental y se realizan actividades de promoción y sensibilización medioambiental en la Entidad.
- Se realizan campañas para el uso racional de agua y luz (reducción promedio de energía: 18%)
- Se realizan campañas y mediciones para reducción del consumo de papel en los grupos de gestión de la Entidad
- Se realizó mantenimiento general de las instalaciones para asegurar el ejercicio seguro de la función pública. De igual forma se llevó a cabo la instalación de un sistema biométrico de identificación en las puertas de acceso a las oficinas ubicadas en el segundo y tercer piso de la Entidad, así como la renovación de la planta telefónica.

6.3.2.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Esta política en la entidad cuenta con proyectos e iniciativas que buscan fortalecer la Gestión de Tecnologías de la Información, entre los que se encuentran, la estructuración de un nuevo sistema de información, contar con una bodega de datos y un nuevo portal unificado para Colpensiones, entre otros.

Para fortalecer el sistema de gestión de calidad se está desarrollando un proyecto que busca dotar al sistema de una herramienta tecnológica que optimice sus resultados y una iniciativa que proporcionará a todos los servidores de Colpensiones información completa y oportuna, para la implementación de buenas prácticas en la operación. Así mismo, se está desarrollando una iniciativa del fomento del autocontrol para mantener en los funcionarios de la empresa la cultura del autocontrol y su aplicación práctica en la ejecución de los procesos con el fin de fortalecer el sistema de control interno de la empresa.

6.3.3 Racionalización de Trámites

6.3.3.1 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. En cuanto al componente de Racionalización de Trámites el SENA obtuvo el reconocimiento otorgado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por culminar la primera etapa de la estrategia de Racionalización de trámites, al identificar y caracterizar los trámites y OPAS, y mantener actualizada la información requerida en el Portal del Sistema Único de Información de Trámites – SUIT.

Dentro de las actividades destacadas en el componente de Racionalización, se encuentra la implementación de la herramienta tecnológica SIREC (SISTEMA INTEGRADO DE RECAUDO Y CARTERA) que permite mejorar la precisión y seguridad de la información en materia de liquidaciones generadas, resoluciones expedidas y pagos realizados por los empresarios colombianos, con el fin de facilitar la consulta y posterior emisión de la certificación de paz y salvo.

6.3.3.2 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Como parte de la estrategia integral de racionalización de trámites, se menciona la racionalización en tres (3) trámites al ciudadano los cuales correspondieron a:

- Racionalización del trámite de “Vinculación y actualización de datos en el servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS”. Se implementaron validaciones biométricas entre diferentes sistemas de información para que solo con el documento de identidad “Cédula de Ciudadanía” y la verificación de la huella dactilar; se realice una lectura de los datos del ciudadano registrado, disminuyendo así la presentación de documentos adicionales como la copia de la cédula de ciudadanía. De igual forma, se aplicaron mejoras internas al proceso que lo acompaña, permitiendo que el formulario de dicho trámite sea diligenciado en línea con firma y estampa cronológica que certifica que el documento es válido para la vinculación, evitando la impresión de éste. Con la racionalización de este trámite, es posible la expedición de certificados de: Ciudadano vinculado, Ciudadano no vinculado y retirado por otorgamiento en el programa BEPS, desde la página web de Colpensiones.
- Debido a la salida del Decreto 387 del 26 Feb de 2018, por el cual se reglamenta el “...traslado del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP) al Servicio Social Complementario de BEPS....” a 30 de Junio se encuentra en proceso de ajuste del proceso previa validación de la SFC. Se está levantando el proceso de Terceros aportantes BEPS entre el área funcional, relacionamiento TI con el negocio y Gerencia SIG, para entendimiento del proceso y estimación del alcance
- Antes del 23 de diciembre de 2017, el trámite de Pérdida de Capacidad Laboral PCL se atendía cuando el ciudadano en un punto de atención de Colpensiones solicitaba la carta de autorización del trámite, para posteriormente en los puntos de atención del proveedor le aceptaran la radicación de los documentos requeridos para determinar la pérdida de capacidad laboral. En los puntos del proveedor se realizaba la notificación, recepción de inconformidades y de dictámenes en última instancia.
- Hoy Colpensiones con el fin de gobernar la información, recibe todas las solicitudes del subproceso de determinación de la pérdida de capacidad laboral y revisión del estado de invalidez en cada uno de sus puntos de atención, esto a través de un formulario dispuesto para ello y de acuerdo al tipo de solicitante o beneficiario de la calificación, completando así la radicación en ese mismo momento con todos los documentos soporte requeridos para dar inicio al trámite, y realizando en sede de Colpensiones la notificación, la radicación de la inconformidad, y recepción de los dictámenes de última instancia.
- Reconocimiento Auxilio Funerario en el Régimen de Prima Media: Con la racionalización prevista el ciudadano que presenta la solicitud de reconocimiento de auxilio funerario obtendrá una respuesta más ágil en la viabilidad del reconocimiento de la prestación solicitada. Con respecto a, los avances se realizaron todos los análisis requeridos para determinar las mejoras internas y validaciones a ser aplicadas que permitan desde el nuevo módulo de Orientación y Asesoría obtener una respuesta inicial de viabilidad de éste trámite. Como resultado de dichos análisis se generaron los documentos de especificaciones funcionales y a la fecha se implementó la mejora y se encuentra en producción.

6.3.3.3 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. Por su parte la Superintendencia del Subsidio Familiar elaboró un diagnóstico de los principales trámites que se causan desde la entidad y realizó un plan de acción, para avanzar en la actualización y optimización de los trámites de cara al ciudadano.

Adicionalmente se implementó el Sistema de Gestión Documental, en el cual se están aplicando estrategias efectivas de simplificación, automatización y optimización de los tramites registrados en el Sistema Único de Tramites (SUIT).

6.3.3.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. La Unidad cuenta con un único trámite: “Acreditación de entidades para impartir el Curso Básico de Economía Solidaria” que se encuentra bajo los criterios de Gobierno Digital.

Gracias a la programación y rediseño de la plataforma de este trámite en el primer trimestre de 2018 se logró renovar el trámite para prestar un mejor servicio. Se facilitó así el proceso y la consulta de información de cara al ciudadano. El nuevo aplicativo se denomina Sistema Integrado de Información de Acreditación (SIIA), que integra el total de la información, no solo del trámite sino de las actividades adelantadas por las entidades acreditadas.

Durante el segundo semestre del 2017 se presentaron 14 acreditaciones y 17 renovaciones autorizadas. En lo que va transcurrido del 2018 se presentan 5 acreditaciones y 1 renovación autorizada mediante acto administrativo.

6.3.3.5 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. El trámite de autorización para la prestación de servicios de gestión y colocación es el único trámite que la Unidad tiene inscrito ante el Sistema Único de Información de Trámites SUIT, para la vigencia 2018 en el componente de racionalización de trámites la acción que se pretende cumplir es la de: Implementar el trámite totalmente en línea por medio de la página Web de la Unidad, esto permitirá que el ciudadano ahorre tiempo y desplazamientos hacia la entidad para poder realizar el trámite.

6.3.4 Modernización Institucional

6.3.4.1 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. El 24 de febrero de 2017 la Presidencia de la República expidió los Decretos 309, 310 y 311 que adoptan la Reestructuración de la Entidad. El alcance central de tales Decretos es la creación de una entidad fortalecida, centrada en el ciudadano y volcada al cumplimiento efectivo, integral y oportuno de los derechos prestacionales.

A partir de la adopción de los Decretos mencionados, Colpensiones viene desarrollando y ejecutando el plan de implementación, que incluye acciones en varios frentes para lograr sus objetivos. Se ha definido una ruta crítica de proyectos institucionales para la implementación de los procesos de acuerdo a la priorización requerida por la entidad, los cuales contemplan metas específicas y medibles, fechas concretas, responsables determinados y un proceso de seguimiento que garantiza su cumplimiento efectivo. Es clave también mencionar que se cuenta con la planeación para el poblamiento de la nueva planta de personal, la cual está en proceso de inicio toda vez que ya se ha seleccionado el operador que coordinará el proceso de selección para que éste se lleve de manera objetiva y transparente, garantizando la continuidad en la operación de la entidad y la atención de los pensionados.

6.3.4.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. Con el propósito de mejorar continuamente y lograr los mejores resultados de cara al ciudadano en el desarrollo de su misión, se ha adelantado el desarrollo de herramientas tecnológicas y aplicativos propios que facilitan la operación y el cumplimiento misional, como la actualización de la página web, el aplicativo dispuesto para el trámite

de acreditación SIIA, y el mapa de gestión digital (que le permite a los ciudadanos consultar georeferencialmente la gestión de la Entidad en territorio).

En la vigencia 2017 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias obtuvo la certificación por parte del Departamento Administrativo Nacional de estadísticas, DANE para el proceso estadístico de la operación denominada: “Registro de entidades sin ánimo de lucro - ESALES”, logrando ingresar como estadística oficial al Sistema Nacional de Estadísticas –SEN. Lo anterior con el fin de producir información oportuna, veraz y de calidad sobre el número de entidades sin ánimo de lucro registradas en el país y que permite el conocimiento del sector solidario como insumo para el diseño y ejecución de políticas como la promoción de las microempresas, la economía campesina, el acceso a la salud y a los servicios básicos de las clases menos favorecidas, planes y programas del Gobierno.

6.3.5 Gestión de Tecnologías e Información

6.3.5.1 Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo a través de la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC realizó la gestión de tecnologías e información y los procesos de Gobierno En Línea únicamente con recursos de proyecto de inversión. Para el 2017 se tenían recursos asignados por \$2.800.000.000, de los cuales se comprometieron y obligaron \$2.642.914.635,19. Para 2018, se recibieron recursos por \$700.000.000, a 31 de Mayo de 2018 se han comprometido \$ 600.181.291 y ejecutado \$ 210.256.580

Con referencia a los subsistemas de Información se resaltan las siguientes actividades desarrolladas:

- En el mes de Diciembre de 2017, se hizo entrega formal al grupo de víctimas del ministerio, del sistema de información para la focalización de víctimas PRIEV, desarrollado con recurso humano de la Oficina de TIC.
- En Diciembre de 2017, se recibió a satisfacción el desarrollo de 20 trámites y servicios semiautomatizados del ministerio, sobre los cuales se capacitaron en el mes de Enero a los funcionarios de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial DIVCGT, la cual espera poner a disposición de los ciudadanos en el mes de Junio de 2018.
- En Noviembre de 2017 se realizó entrega formal a la Oficina Asesora de Planeación de la calculadora para la liquidación de prestaciones sociales – MiCalculadora, desarrollada con recurso humano de la oficina de TIC.
- Se realizó en el mes de septiembre de 2017 la adquisición e instalación del software de SGSI Globalsuite para la gestión del sistema de seguridad de la información de la entidad.
- Se realizó en el mes de Junio de 2018 entrega formal a la Subdirección de Gestión del Talento Humano el sistema de votación electrónica, realizado con recurso humano de la oficina de TIC.
- En el mes de junio de 2018 se realizó entrega a satisfacción del sistema de información para el observatorio de conflictos laborales requerido por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, realizado con recurso humano de la oficina de TIC.
- En enero de 2018, se realizó entrega formal a la Oficina Asesora de Planeación del sistema de información para la gestión de indicadores del sector trabajo - MiGestión, el cual se desarrolló con recurso humano de la oficina de TIC.
- En la actualidad la oficina de TIC se encuentra desarrollando el diseño para el sistema de información para la gestión de los procesos de defensa judicial de la oficina asesora jurídica.

En Infraestructura Tecnológica, cabe señalar la adquisición e instalación de Licencias IBM de alta disponibilidad para la plataforma de gestión documental en diciembre de 2017

6.3.5.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Durante el segundo semestre de 2017 y los primeros meses de 2018, el SENA ha incrementado su cobertura tecnológica como respuesta a las necesidades de las nuevas obras y sedes y las remodelaciones que se han efectuado en los Centros de Formación. Es así como se incrementó el ancho de banda y el acceso a internet, pasando en WAN-Datos de 5 Gb en 2017 a 8 Gb en 2018 y en internet, de 3 Gb en 2017 a 6 Gb en 2018.

En cuanto a la estrategia de Gobierno en Línea se ha avanzado en la alineación con las directrices de Gobierno Digital, resaltando la dimensión de TIC para gobierno abierto con un cumplimiento del 82%.

6.3.5.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. La entidad desarrolla, de forma permanentemente planes de mejoramiento, los cuales permiten mantener la capacidad y disponibilidad de los servicios de Tecnologías de la Información (TI) y optimizar el rendimiento de los sistemas de información.

Las actividades desarrolladas en el periodo comprendido entre el 01 julio de 2017 y el 30 de junio de 2018 fueron:

Plataforma Tecnológica. Se dio continuidad y soporte a los servicios de procesamiento, almacenamiento, conectividad, hosting (alojamiento) y colocación en los centros de datos principal y alterno, con plataformas tecnológicas de alto desempeño, redundantes y tolerantes a fallos, logrando mejorar el rendimiento de los procesos misionales.

Con respecto a la plataforma de virtualización y los servicios de bases de datos, se desarrollaron planes orientados a mejorar la calidad del servicio y mantener estable la operación para los funcionarios de la entidad.

Por otra parte, se gestionan las actividades del Plan de Mantenimiento del DRP (Plan de Recuperación ante Desastres), lo que le permite garantizar a Colpensiones que los recursos asignados están disponibles y operen normalmente, en caso de presentarse un escenario catastrófico. Dichas actividades contemplan pruebas periódicas de infraestructura en el centro de datos alterno.

Se han atendido de forma continua y oportuna los requerimientos, brindando el soporte y apoyo a los proyectos e iniciativas de la entidad. Vale la pena mencionar que se migró con éxito, al centro de datos de Colpensiones, el servicio de BEPS. Adicionalmente, se han implementado diversas acciones de mantenimiento y actualización, con el propósito de brindar mejores tiempos de respuesta en los servicios ofrecidos por el área, mantener y asegurar la integridad de la información, garantizar la disponibilidad a los usuarios

Centro de Operaciones de Red (NOC) y Operaciones. Se mantiene la ejecución de las labores de monitoreo de la plataforma tecnológica en un modelo 7X24X365, donde se gestionan oportunamente los eventos e incidentes de la plataforma.

Se dio continuidad al seguimiento, control y ejecución de los procesos operativos automatizados, garantizando la correcta ejecución de los mismos al evitar el error humano y cumpliendo los tiempos

definidos por el negocio. Los procesos de mayor relevancia para la operación fueron PILA, Corrección de Historia Laboral, Imputación de Asofondos, Procesos BEPS y ejecuciones programadas de procesos.

Servicios y Atención al Usuario Durante el periodo, se desarrollaron diversas actividades, siendo las más relevantes:

- Se fortalecieron los niveles de seguridad para el acceso a los recursos del centro de datos de Colpensiones.
- Se actualizó la plataforma de comunicaciones unificadas, entregando a la entidad mejores condiciones de estabilidad, seguridad y funcionalidad.
- Se brindó el apoyo tecnológico para la implementación de las nuevas oficinas de Colpensiones.
- Se proporcionó el soporte técnico requerido, para la realización de las ferias internacionales de Colpensiones, colombianos en el Exterior, realizadas en España, México, Estados Unidos y Chile.
- Se realizan actividades de mantenimiento preventivo y actualización, de la plataforma de conectividad de Colpensiones.
- Se realizó la unificación de mesas internas de Colpensiones, (Grupo de atención prioritario - GAP, Portal web del aportante - PWA, Mesa de apoyo funcional - MAF) con la mesa de servicio de TI.
- Se realizó el aumento de la capacidad del servicio de internet ofreciendo un mejor nivel de disponibilidad.
- Se trabajó, en conjunto con el área de Gobierno de Información, para fortalecer los controles de seguridad sobre la navegación a internet de los funcionarios de la entidad y se adelantaron actividades preventivas, para evitar el ingreso y propagación de virus en la plataforma de Colpensiones.
- Se ampliaron las capacidades de ancho de banda en 68 sedes a nivel nacional, permitiendo ofrecer un mejor servicio para la entrada en operación del nuevo modelo de atención y asesoría.
- Se fortaleció la estrategia de seguimiento y atención a los incidentes presentados, logrando mantener una reducción del 29% a junio del año 2018.

6.3.5.4 Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF. La entidad cuenta con el Sistema Integrado del Subsidio Familiar, el cual está conformado por los siguientes sistemas de información:

Sistema para la validación, recepción y cargue de los datos reportados por los vigilados – SIREVAC, sistema misional que apoya la función de inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Subsidio Familiar. Es una plataforma informática de carácter misional, en la que las Cajas de Compensación Familiar reportan la mayoría de la información de su gestión; se divide en 4 Capítulos, Estadística, Financiera, Gestión y Fondos (Foniñez, Fovis, Fosfec, Ley 115). Durante el periodo del informe, se desarrollaron mejoras al SIREVAC. Se ajustaron los procedimientos de operación, acordes al standard ITIL V3, incluyendo aspectos relacionados con la gestión de eventos, gestión de Incidentes, gestión de problemas y gestión de usuarios.

Para la Gestión de Incidentes se diseñó e implementó la Guía de operación, que define el tratamiento que debe darse a los incidentes reportados por las CCF y los usuarios internos de la SSF. Se atendieron todos los incidentes reportados por las CCF, durante el periodo.

En los temas relacionados con la infraestructura que soporta SIREVAC, se desarrolló lo siguiente:

- Mejoras en seguridad y buenas prácticas; se llevó a cabo análisis de usuarios y roles creados en el motor de bases de datos,
- Se trabajó en la solución vulnerabilidades de Seguridad, acorde al informe presentado por MinTic, en las mesas de trabajo con la SSF.

Sistema de Información Gerencial – SIGER. Construido sobre una herramienta de inteligencia de negocios para el procesamiento y análisis de los datos reportados por los vigilados, generando información y análisis de manera ágil y eficiente por parte de los diferentes niveles estratégicos, directivos y profesionales de la entidad, así como por parte de los entes vigilados. El sistema presenta reportes dinámicos detallados, consolidados y tableros de control. Dentro de la explotación de información se han definido reglas de negocio con la Delegada para la Gestión de las CCF, que permiten encontrar comportamientos o patrones anormales en las cifras recibidas de las CCF, que son tenidas en cuenta por los funcionarios en sus labores de inspección, vigilancia y control sobre los vigilados.

Sistema de Gestión de Trámites y Servicios (GTSS). Solución integral de gestión documental, que cubre la totalidad del ciclo documental, en los siguientes procesos misionales y de apoyo administrativo de la Superintendencia del Subsidio Familiar. En este sistema se ha implementado la ventanilla única virtual, que es la Sede Electrónica, donde se gestiona de manera integrada la realización de los trámites y servicios de la Entidad con el ciudadano y los entes vigilados. En esta ventanilla única virtual se crea una carpeta de usuario en la que se registra la trazabilidad de los diferentes trámites y servicios que tiene el ciudadano y los Entes Vigilados con la entidad.

Se han realizado tareas de capacitación a todas las dependencias de la entidad en forma personalizada, que permitan una mejor utilización y empoderamiento del sistema proporcionándoles más autonomía en el uso, administración y gestión.

En este sistema se ha realizado optimización y mejoramiento a los diferentes módulos que conforman el Sistema de Gestión Documental, con el propósito de adecuarlos a las necesidades propias de la entidad y a la nueva normatividad que rige al Estado colombiano.

Para lograr los objetivos del sistema, se viene desarrollando las siguientes acciones: i) Mantenimiento, soporte y mejoramiento a las herramientas de apoyo administrativo, ii) Fortalecimiento de la gestión de capacidad de la infraestructura tecnológica de la Superintendencia del Subsidio Familiar, iii) Implementación de las políticas, herramientas, procesos, procedimientos y metodologías necesarias para el desarrollo de las tecnologías de información de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Finalmente, en el ámbito del gobierno de TI se elaboraron los siguientes documentos para implementar los lineamientos LI.GO.01 y LI.GO.04:

- Lineamiento LI.GO.01, que tiene como objetivo definir e implementar un esquema de gobierno de TI que estructure y dirija el flujo de las decisiones de TI, que garantice la integración y la alineación con la normatividad vigente, con respecto a este lineamiento se elaboraron las políticas de TI, la estructura organizacional de TI, los roles de TI, la estructura de decisiones de TI.
- En el lineamiento LI.GO.04, se elaboró la Cadena de valor de TI que requiere la implementación del macro-proceso de gestión de TI, según los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, teniendo en cuenta el Modelo de gestión estratégica de TI.

6.3.5.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. UAEOS. La Unidad ha diseñado, desarrollado e implementado productos, procesos, procedimientos, políticas y demás requerimientos normativos en esta materia, basada en los cuatro componentes objetivos: TIC para Servicios, TIC para Gobierno Abierto, TIC para Gestión, Seguridad y Privacidad de la Información.

Para la vigencia 2017 se logró cumplir con los componentes TIC Gestión y Seguridad y Privacidad de la Información, alcanzando la meta de 80% según el Decreto 1078 de 2015. Se obtuvo un avance significativo en la gestión interna de la Entidad. Durante la vigencia 2018 se avanza en la implementación de ejercicios de arquitectura empresarial dentro de los componentes de TIC Servicios y TIC Gobierno Abierto.

6.3.5.6 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. En el marco de los servicios que la Unidad del SPE ofrece a los colombianos están las siguientes herramientas tecnológicas que permiten realizar diversas operaciones relacionadas con la gestión de la misionalidad de la Unidad que no es otra que organizar el mercado laboral colombiano siendo un puente entre oferta y demanda:

SISE (Sistema de Información del Servicio Público de Empleo): Teniendo en cuenta que la red de prestadores es uno de los actores importantes en todo el ecosistema de empleabilidad, la Unidad del Servicio Público de Empleo viene apoyando el proceso de gestión entre la demanda y oferta laboral por medio del sistema de información, diseñado con funcionalidades dirigidas a los oferentes y demandantes con características propias del servicio permitiendo que la gestión esté acorde a las necesidades de todos los actores en el proceso de colocación e intermediación. De la misma manera, la Unidad del Servicio Público de Empleo atiende y da respuesta a los requerimientos del Gobierno Nacional en el marco de los programas relacionados con empleabilidad del país, enfocados algunos en poblaciones con características específicas. Por lo tanto, el Sistema de Información SISE ha tenido una evolución significativa en todo lo relacionado con la gestión y colocación durante el 1 de julio del 2017 y el 30 de junio del 2018. La plataforma tecnológica presenta un esquema que ha sido diseñado bajo enfoque dirigido a satisfacer las necesidades operativas y de gestión, de los prestadores autorizados por el Servicio Público de Empleo, en su papel de actor protagonista en el mercado laboral colombiano.

El SISE ha presentado un crecimiento en los últimos 4 meses, donde se han evidenciado picos de concurrencia de 3.150 usuarios diarios durante los meses de enero y febrero del 2018, superando la capacidad planeada y contratada que es de 1.200 usuarios concurrentes. Toda la información que se administra desde el SISE cumple con los lineamientos de seguridad de la información y la ley 1581 de 2012 de Habeas Data.

Buscador de Vacantes: es la herramienta por medio del cual se suministran y gestionan las vacantes disponibles a nivel nacional de toda la red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Durante el periodo se realizaron modificaciones en la parte gráfica en la forma de presentar la información, permitiendo visualizar las vacantes por nombre del cargo discriminadas por departamentos, ciudad o municipio donde requieren los puestos de trabajo. En la actualidad hay un promedio que varía entre 230 y 240 mil vacantes vigentes diarias. Esta información de vacantes disponibles se actualiza diariamente según la información suministrada por cada prestador autorizado. En promedio el buscador de empleo tiene 6.683.865 visitas al mes. Estas visitas son realizadas por ciudadanos que están interesados en visualizar las vacantes vigentes que el Servicio Público de Empleo tiene en la plataforma.

Mi SPE: Aplicación Web desarrollada para dispositivos móviles con sistema operativo Android y IOS, implementada para brindar información de forma rápida y al alcance de todos los actores interesados en conocer los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo y su red de prestadores; en la aplicación se pueden visualizar las vacantes disponibles por departamentos, ciudades y municipios, de la misma manera se pueden visualizar todos los puntos de atención que tiene el Servicio Público de Empleo por medio de su red de prestadores a nivel nacional, de la misma manera desde la aplicación se puede ingresar a realizar el registro tanto de oferentes como de demandantes al SISE. La aplicación ha tenido 9.366 descargas al mes en promedio.

Página Web: La Página web del servicio público de empleo muestra de manera general los servicios que el Servicio Público de Empleo tiene a disposición en todo el país a nivel nacional, de la misma forma toda la información relacionada con eventos y sucesos que el Servicio Público de Empleo realiza en la ejecución de cada una de las estrategias de la Unidad del SPE para el logro de los objetivos misionales de la Entidad. La página web del SPE ha tenido 1.784.937 visitas en promedio al mes.

Al interior de la Unidad del SPE se tienen las siguientes plataformas que ayudan con el logro de los objetivos misionales de la Entidad:

CIPRES: Sistema de gestión y autorización del trámite de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Para el periodo revisado existen 30 renovaciones y 4 modificaciones de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. En la actualidad la herramienta tiene 253 prestadores autorizados por el SPE.

FIFA: Desarrollo e implementación y soporte del sistema de información del área de financiera de la Unidad.

SEPIA: Sistema de información estratégico de Plan Institucional y de Acción de la Unidad.

Tableros de Control: En el marco de las estrategias que la Unidad del SPE ha venido realizando se han desarrollado tableros de control para los resultados de la estrategia “Feria del Empleo y el Empresario” que inició el 1 de octubre del 2017 y finalizó el 30 de noviembre del 2017. También para la estrategia “De la Mano con Talento Humano” que se realizó durante el mes de febrero del 2018 y finalizó el 30 de mayo del 2018.

El objetivo de dichos tableros es facilitar la visualización de la gestión realizada en el marco de las estrategias de manera fácil y rápida contemplando las variables y metas involucradas en los tiempos establecidos, con una visualización general por departamento, ciudades y municipios.

6.3.6 Gestión Documental

6.3.6.1 Ministerio del trabajo. Durante la vigencia 2017, se impartió capacitación sobre el Programa de Gestión Documental a los Grupos de Gestión Contractual y a la Oficina Asesora Jurídica. Se implementó y se realizaron las capacitaciones correspondientes del nuevo gestor documental (BABEL), del Ministerio del Trabajo, a Nivel Central y a Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

En el tema de correspondencia, para el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2017, se radicó un total de 108.649 entradas y 112.403 salidas.

Se evidenció el declive del uso de Melba y el incremento de uso del nuevo gestor documental durante este periodo de tiempo. El gestor documental inicio su salida en vivo el 21 de junio de 2016. Se capacitaron las dependencias del nivel central, las Direcciones Territoriales mencionadas anteriormente y los funcionarios puntales que han requerido apoyo para el uso de la herramienta. Se dotó de impresora y escáner semi industrial a las 34 Direcciones Territoriales para los puntos de radicación de correspondencia. Dentro de este periodo de tiempo, se inicio con la implementación del gestor documental a nivel nacional y en el nivel central. Esta actividad se inició con la capacitación puntual a las Direcciones, Subdirecciones, Grupos del Nivel Central y en general a todos los funcionarios que requirieron apoyo en el uso de la herramienta. Con respecto al contrato para el servicio de mensajería, se tiene suscrito el contrato con Servicios Postales Nacionales:

De esta información se realizaron consultas y préstamos de documentos a las diferentes áreas del Ministerio, a la ciudadanía, entes de control externos, SENA, entre otros. Dichas consultas son realizadas por un auxiliar administrativo de planta, un contratista y un auxiliar de 4-72. Debido a que la información y los documentos no se encuentran digitalizados, el promedio de entrega de la misma esta en 4 días hábiles. Durante la vigencia en referencia, se realizó un total de 813 préstamos y consultas de documentos.

Finalmente, en el tema de tablas de retención del Ministerio, las actuales se encuentran publicadas en la Mesa de Ayuda del SIG. Las Tablas de Retención Documental dentro de las cuales se formularon series y tiempos para las nuevas dependencias, fueron enviadas al Archivo General de la Nación, la cuales se observaron a finales del 2017

6.3.6.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. Con el objetivo de garantizar la memoria histórica de la información institucional, se ha garantizado la organización, digitalización y control de los documentos físicos y microfilmados en las 33 Regionales del país, dando cumplimiento de forma paralela a los traslados periódicos que se tienen programados con el Archivo General de la Nación. Todo lo anterior, en el marco del contrato con el Servicio Postal Nacional, el cual registra una ejecución del 88% de avance

6.3.6.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Con referencia al Programa de gestión documental, la entidad ha desarrollado una serie de iniciativas relacionadas con la Política de Desarrollo Administrativo (Eficiencia Administrativa), en concordancia con la política archivística del país y la estrategia institucional “Gestionar la empresa con procesos articulados, controlados y asegurados, alineando la tecnología al servicio de los mismos”, iniciativas finalizadas en desarrollo del plan de acción de la Administradora Colombiana de Pensiones de la siguiente manera:

Actualización Tablas de Retención Documental – TRD. Mediante Resolución 0714 del 27 de octubre de 2016, Colpensiones adoptó las 46 TRD objeto de actualización en su versión 2, correspondientes a 11 secciones y 35 Subsecciones, las cuales fueron convalidadas por el AGN (Archivo General de la Nación) en su Comité Técnico Evaluador de Documentos del 29 de marzo de 2016 y certificación expedida el 15 de julio de 2016.

En la actualidad y con la entrada en vigencia del Decreto 309 de 2017 del Ministerio de Trabajo por el cual se modifica la estructura de la Entidad, se está adelantando la actualización de los instrumentos archivísticos en concordancia con la estructura orgánica y funcional y los procesos aprobados a la fecha en el marco del Fortalecimiento Institucional.

El proceso de actualización de las tablas de retención documental inició su desarrollo el 9 de marzo de 2018, abarcando un plan de trabajo con 54 oficinas productoras de documentos, al mes de junio se tiene un avance del 62 %, con una proyección de cierre del proceso al 03 de septiembre de 2018.

Subprograma de Gestión de Documento Electrónico. Este Subprograma será implementado en desarrollo del proyecto “Desarrollo de capacidades organizacionales para la gestión del Soporte Documental”, el cual forma parte del Programa de Implementación del Nuevo Sistema Misional Integrado de Colpensiones, el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información de COLPENSIONES y el Plan Institucional de Archivos.

Con corte al mes de Junio se registra un avance del 62% que corresponde a la definición a los hitos; 1. Definición del alcance y objetivos del proyecto. 2. Elaboración del plan de trabajo para la etapa de contratación. 3. Elaboración de requerimientos funcionales. 4. Publicación y resultados FRI.

Sistema Integrado de Conservación. COLPENSIONES desarrolla la administración de archivos mediante contratación de servicios archivísticos respecto de los servicios de administración almacenamiento y custodia de sus Fondos Documentales (ISSL - COLPENSIONES), dentro del alcance contractual se debe garantizar que las áreas donde se almacenan las unidades de conservación y los documentos en los distintos tipos de soportes cumplan con las especificaciones técnicas del acuerdo 049 de 2.000 del Archivo General de la Nación, Por el cual se desarrolla el artículo del Capítulo 7 “Conservación de Documentos” del Reglamento General de Archivos sobre “condiciones de edificios y locales destinados a archivos”, el Acuerdo 050 de 2000 “Por el cual se desarrolla el artículo 64 del título VII “conservación de documento”, del Reglamento general de archivos sobre “Prevención de deterioro de los documentos de archivo y situaciones de riesgo” y lo reglado en el acuerdo 037 de 2.002 del AGN, por el cual se establecen las especificaciones técnicas y los requisitos para la contratación de los servicios de depósito, custodia, organización, reprografía y conservación de documentos de archivo en desarrollo de los artículos 13 y 14 y sus Parágrafos 1 y 3 de la Ley General de Archivos 594 de 2000.

Con corte al mes de junio se presenta un avance del 100%, adoptándose dicho sistema mediante resolución 92 de 2018

Subprograma de Documentos Vitales. El desarrollo del subprograma se encuentra alineado al Plan Institucional de Archivos, para lo cual se definió su plan de trabajo, ejecutándose a corte de 30 de junio de 2018 el estudio de los escenarios de falla identificados en el plan de continuidad del negocio, para la identificación de los procesos sujetos a riesgo de interrupción, sobre los cuales se priorizarán las actividades de protección y conservación de documentos vitales.

6.3.6.4 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. Es importante identificar los avances de la entidad durante el 2017 y lo transcurrido de 2018 en los siguientes temas:

Planeación documental. La Superintendencia del Subsidio Familiar cuenta con una Política de Gestión Documental, formalizada mediante la Resolución 0755 del 23 de Octubre de 2017, en la cual se establece el marco conceptual para la gestión física y electrónica del documento, la determinación de los estándares para la gestión de información en cualquier soporte, la formulación de directrices para establecer la metodología general para el uso, mantenimiento, retención, acceso y preservación de la información y la articulación permanente entre la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Grupo

de Gestión Administrativa y Documental, la Oficina Asesora de Planeación y las demás áreas productoras de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Se destaca la adopción de los siguientes instrumentos archivísticos, que garantizan el desarrollo de la Política de Gestión Documental, los cuales se encuentran aprobados y publicados en la página web de la Entidad tales como:

- Cuadro de Clasificación Documental (CCD)
- Tablas de Retención Documental (TRD)
- Programa de Gestión Documental (PGD)
- Plan Institucional de Archivos (PINAR)
- Manual de Archivo
- Inventario Documental

Producción documental. En cumplimiento de los criterios legales expresados en la Ley 594 del 2000 “Ley General de Archivos” y los actos administrativos reglamentarios (decretos, resoluciones, acuerdos y circulares) emitidas por el Archivo General de la Nación, para el manejo y aplicación de las buenas prácticas archivísticas en la administración de la información, la Superintendencia del Subsidio Familiar adoptó el Programa de Gestión Documental (PGD) según Resolución 0755 del 23 de Octubre de 2017, el cual determina las directrices, lineamientos, procedimientos y programas específicos, necesarios para normalizar la Gestión Documental de la Entidad.

Los documentos de la Superintendencia se producen de acuerdo con las series establecidas en las Tablas de Retención Documental (TRD), las cuales fueron radicadas el 27 de Marzo de 2017 ante el Archivo General de la Nación (AGN), y a la fecha se encuentran en proceso de revisión y posterior convalidación por parte del AGN. El proceso de Gestión Documental cuenta con procedimientos, que soportan la producción documental, los cuales se encuentran en el aplicativo ISOLUCION.

Gestión y trámite. Se creó el procedimiento de Gestión de Correspondencia, el cual determina la metodología para la radicación, registro, distribución, recepción y envío de las comunicaciones oficiales de la Entidad que se realizan desde el Centro de Documentación e Información (CDI), a través de la plataforma GTSS aplicativo ESIGNA, el cual permite llevar la trazabilidad del trámite a cada uno de los documentos.

Organización documental. La entidad presentó ante el Archivo General de la Nación el Cuadro de Clasificación Documental (CCD) y las Tablas de Retención Documental (TRD) en marzo del presente año, los cuales se encuentran en proceso de convalidación; sin embargo todas las áreas vienen organizando la documentación de su Archivo de gestión, de acuerdo con las Tablas de Retención Documental (TRD) aprobadas por el AGN hasta la última reestructuración realizada en el año 2013.

Transferencia documental. La entidad cuenta con un procedimiento de Transferencias Documentales, en el cual se establece la metodología y las responsabilidades para realizar las transferencias documentales primarias y secundarias que correspondan con lo dispuesto en las Tablas de Retención y Valoración Documental.

Durante el periodo no se efectuaron transferencias primarias al Archivo central; sin embargo, se tiene un cronograma de transferencias secundarias al Archivo General de la Nación (AGN) para el segundo semestre del año en curso.

Disposición de documentos. La entidad estableció un procedimiento de disposición final de documentos de archivo, que determina la metodología para dar disposición final a los documentos que han cumplido su tiempo de retención de acuerdo a las Tablas de Retención y Valoración Documental y que proceden a eliminación, conservación total, selección y/o digitalización.

Preservación documental a largo plazo. Finalizando la vigencia 2017 se contrató el servicio de digitalización del Archivo de la Entidad hasta el año 2012, con el fin de garantizar la adecuada conservación y preservación de la información.

La documentación física que ingresa a la Entidad es digitalizada y certificada por medio del Gestor Documental ESIGNA.

6.3.6.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. La Entidad elaboró el Plan Institucional de Archivos – PINAR- en cumplimiento del Decreto 2609 de 2012 – Artículo 8. Se cumplió con las metas frente a implementación del Programa de Gestión Documental PGD desde el plan de acción en su Fase II, las TRD están impresas a un 100%

Se adelantan acciones de mejoramiento del aplicativo de gestión documental orientado a un Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo tomando como base las nuevas exigencias del Archivo General de la Nación AGN para la implementación de un Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo SGDEA con un módulo integrado para la atención multinacional de PQRDS.

Se logró la optimización de la administración del archivo central (transferencias primarias) contemplando los criterios de limpieza y mantenimiento de zonas de almacenamiento documental

Se obtuvo una calificación de 92.2 % de avance de implementación documental frente los requisitos aplicables del FURAG.

Se llevó a cabo la formulación de un proyecto denominado “Implementación de un sistema de gestión documental para la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”, orientado al mejoramiento de las operaciones de la gestión documental de la Entidad así como a la preservación y conservación de la memoria del sector cooperativo, que hace parte del patrimonio general de la Nación.

6.4 Gobierno en Línea,

6.4.1 Ministerio del Trabajo. A continuación se presentan los resultados acorde a los componentes de la estrategia GEL:

6.4.1.1 A nivel del Componente de TIC para la Gestión. Se inició la vigencia 2018 con un porcentaje de 77% sobre este apartado. Se realizaron las siguientes actividades:

- Actualización del Plan de Acción acorde al Decreto 612 de 2018

- Gestión de compras de TI en la entidad a través procesos de selección (subasta inversa, licitaciones), toda vez que los mismos no se encontraban disponibles en Colombia Compra Eficiente.
- Uso de la metodología del PMO para los proyectos de TIC
- Inicio del desarrollo de la arquitectura empresarial para el proceso misional de Riesgos Laborales
- Elaboración del documento de lineamientos metodológicos para la implementación de servicios, el cual incluye control de cambios y hand-over de servicios tecnológicos.
- Construcción del documento de lineamientos de respaldo de información, el cual incluye el formato bitácora de respaldo y restauración de infraestructura tecnológica y el formato bitácora de respaldo de usuario final
- Elaboración documento para la implementación de ETLs y reportes sobre PowerBI en los proyectos del Ministerio del Trabajo.
- En el aspecto de sensibilización y capacitación se realizaron visitas a 9 direcciones territoriales en los temas de GEL, ley de transparencia y lineamientos tecnológicos de la entidad.

6.4.1.2. A nivel del Componente de TIC para Gobierno Abierto. Se inició la vigencia 2018 con un porcentaje de cumplimiento del 84,4%, dentro de lo cual para el periodo en mención se creó la estrategia de participación para trabajo infantil.

6.4.1.3. A nivel del Componente de TIC para Servicios: Para 2018, se inició el año con un porcentaje de cumplimiento del 77%, dentro de lo cual se desarrollaron las siguientes actividades:

- Construcción de la metodología para el descubrimiento de servicios de interoperabilidad en el marco de diseño de la arquitectura TI en el componente de infraestructura
- Elaboración del documento de formatos de la metodología para el descubrimiento de servicios de interoperabilidad en el marco de diseño de la arquitectura TI en el componente de infraestructura
- Elaboración del documento de levantamiento, diagnóstico, estado del arte y propuesta de diseño de infraestructura tecnológica – componente directorio activo con lineamientos para el directorio activo en el marco de evaluación del estado actual de la arquitectura TI y diseño de la arquitectura TI, ambos en el componente de infraestructura
- Elaboración del documento de levantamiento, diagnóstico, estado del arte y propuesta de diseño de infraestructura tecnológica – componente office 365 con lineamientos para la herramienta suite office 365 en el marco de evaluación del estado actual de la arquitectura TI y diseño de la arquitectura TI, ambos en el componente de infraestructura.
- Elaboración del documento de evaluación del estado actual de la arquitectura TI del Ministerio del Trabajo en el componente de información

6.4.1.4. A nivel del Componente de Seguridad y Privacidad de la Información: Se continuó el desarrollo de la política de SGSI en la entidad, iniciando el 2018 con un porcentaje de cumplimiento del 67% en este apartado; Producto de este trabajo en 2017 se obtuvo lo siguiente:

- Generación del documento de lineamientos de seguridad para el desarrollo de software en la entidad en el marco de estrategia TI.
- Elaboración de acuerdos de confidencialidad para la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y grupo de información laboral para entidades externas y contratistas que deben

tener acceso a la información de estos grupos en el marco de la actividad de diseño de estrategia TI en el componente de seguridad y privacidad de la información

- Desarrollo y aprobación de la Política de Protección de Datos Personales
- Sensibilización y Capacitación a 9 direcciones territoriales en el tema de Seguridad de la Información.
- Herramienta de Gestión del SGSI: Se inicio la gestión de las políticas de seguridad a través de la herramienta adquirida, en el marco de la política de SGSI implementada en la entidad.
- La entidad se encuentra en la 1ra etapa de implementación de la ley de protección de datos personales, donde se están realizando actividades como: inventario y clasificación de datos personales, análisis de riesgos, determinación de procedimientos, roles y responsabilidades, creación y ajustes de la documentación del proceso y registro de bases de datos ante la SIC

Políticas de Seguridad de la Información: Se encuentran definidas y aprobadas las políticas del sistema, se han socializado en la entidad, a nivel central, e incluidas algunas territoriales y se encuentran disponibles para consultar por parte de los funcionarios y contratistas.

Organización de la Seguridad de la Información: Se han definidos los roles y responsabilidades del Comité y del Líder de Seguridad de la Información. Están segregadas las funciones para la administración de los sistemas de información y servicios tecnológicos. Se mantiene contacto con las autoridades y mesas de trabajo en temas de seguridad con CCOC, CSIRT y Colcert.

Seguridad de los Recursos Humanos: Desde el grupo de Talento Humano se han identificado los procedimientos de ingreso de personal, donde se identifican antecedentes. Se han realizado capacitaciones a todo el personal mediante charlas, conferencias, correos y protectores de pantalla. Se realiza el respectivo proceso disciplinario a los incidentes de seguridad que se presente y lo ameriten.

Gestión de Activos: Se han identificado los activos de información de todos los procesos del Ministerio del Trabajo, estos activos han sido valorados y se ha definido el lineamiento para la clasificación y etiquetado de la información.

Control de Acceso: Se definió, aprobó y socializó la política de control de acceso, existen controles para el acceso a las redes y servicios, se hace gestión en el ingreso y retiro de usuarios, existen definidos perfiles con el fin de restringir el acceso a la información.

Seguridad física y del entorno: Se definió, aprobó y socializó la política de pantalla limpia y escritorio limpio.

Seguridad de las Operaciones: Se cuenta con los ambientes de desarrollo, pruebas y producción separados, se sincronizan los relojes por medio del servicio NTP de Windows, se restringe la instalación de software por parte de los usuarios no administradores y se realizan pruebas de vulnerabilidades periódicamente.

Seguridad de las Comunicaciones: Se cuenta con redes por piso, se definió, aprobó y socializó la política para el intercambio de información, se han firmado acuerdos de confidencialidad con algunos proveedores o colaboradores externos y el acceso a la cuenta de correo electrónico cuenta con autenticación.

Adquisición, desarrollo y mantenimiento de sistemas: se definió, aprobó y socializó la política de desarrollo seguro de software.

Relaciones con los Proveedores: Se definió, aprobó y socializó la política para la relación con proveedores, con algunos proveedores se cuenta con acuerdos de nivel de servicio

Gestión de incidentes de seguridad de la información: Se cuenta con un procedimiento para incidentes de seguridad de la información y se recibe información de los incidentes a través de la mesa de ayuda para su gestión, los canales de comunicación también se encuentran definidos y su escalamiento de acuerdo con lo solicitado por el CSIRT.

Cumplimiento: Se realiza monitoreo constante los cambios legislativos y normativos en temas de Seguridad de la Información, para ser aplicados y tenidos en cuenta, el nomograma de la entidad se ha actualizado de acuerdo con los cambios en la legislación a la fecha.

6.4.2 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. De acuerdo, con el seguimiento que se hace a la estrategia de Gobierno en línea y en aras de construir un Estado más eficiente, transparente y participativo, y que a su vez, preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad mediante el aprovechamiento de la tecnologías, las siguientes han sido las actividades por componentes, que han sido desarrolladas por Colpensiones entre los meses de julio 2017 y junio 2018:

Componente de seguridad y privacidad de la información. Se gestionaron los riesgos mediante su identificación, valoración, análisis y evaluación, determinando el impacto, y sus diferentes opciones para su tratamiento con el fin de garantizar la continuidad e integridad del negocio. Se Implementaron controles de calidad y seguridad de la información, con el fin de realizar el tratamiento de los riesgos a niveles aceptables definidos por la entidad, con lo cual el perfil de riesgo asociado a seguridad de la información de la entidad presentó una reducción importante en cuanto a probabilidad e impacto de los riesgos identificados que pudieron afectar la integridad, confidencialidad o disponibilidad de la información en Colpensiones.

Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. Se adelantan campañas de sensibilización y capacitación en Seguridad de la información, en donde se han socializado a través de banners en la página web de Colpensiones, esto orientado a generar una cultura de prevención para evitar que a los ciudadanos les sean hurtadas sus credenciales de autenticación. Hay continuidad a la estrategia de capacitación virtual en donde se brindan lineamientos para el fortalecimiento, cultura y apropiación en los colaboradores en la gestión integral de riesgos.

6.4.3 Superintendencia del Subsido Familiar- SSF En el eje transversal de información y comunicación, dentro del elemento “Sistemas de información y comunicación”, la entidad tiene a la disposición de sus usuarios y/o grupos de interés diferentes, el Portal Corporativo www.ssf.gov.co, como

medio de acceso a la información pública. En este sentido la Superintendencia tiene tercerizado el servicio de hosting para proveer una disponibilidad del servicio en un 99.7% y el soporte que requieran las diferentes dependencias en la publicación de información estática e interactiva, adaptando y adecuando los enlaces y los formatos a los requerimientos de la Estrategia Gobierno en Línea y Transparencia por Colombia.

Este Portal Corporativo, se está actualizando constantemente en su versión web y móvil, dando cumplimiento a la resolución No. 3564 de 2015 de MINTIC y demás normas complementarias.

6.4.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. Para la vigencia 2017 el Grupo de Tecnologías de la Información definió y estructuró iniciativas que apoyaron al desarrollo de la Estrategia GEL, en los siguientes aspectos:

- Adquisición de nuevos módulos para el mejoramiento y administración de los procesos de Calidad. Se diseñaron y desarrollaron nuevos sistemas de información adaptados a las necesidades de la Entidad, entre estos sistemas se destacan el Sistema de Acreditación de la entidad SIIA (Sistema Integrado de Información de Acreditación); el Mapa de Gestión, que muestra la gestión de los funcionarios en territorio; el Sistema de Inventarios, una aplicación web que administra en tiempo real el inventario.
- Actualización y renovación del software de gestión documental, ahora llamado Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (SGDEA). Este nuevo sistema permite gestionar las comunicaciones entrantes, internas y salientes de la Entidad, a su vez hace posible la consulta de documentos de manera fácil y rápida y el aviso de vencimiento de los trámites mediante alarmas.
- Definición y adopción de un marco “framework” de arquitectura empresarial con el propósito de implementar el marco de arquitectura de TI propuesto por MinTIC.
- Actualización y renovación de la página web institucional cumpliendo con los parámetros de usabilidad y accesibilidad.
- Desarrollo de la estrategia GEL (Marco de arquitectura de TI y Seguridad y privacidad de la información) a nivel sectorial, en donde participan las entidades adscritas al sector trabajo.
- Con el desarrollo de las actividades anteriormente mencionadas la Entidad logró el cumplimiento de la Estrategia GEL para la vigencia 2017 como se muestra a continuación:
 - Tic Servicio. Meta 100% ejecutado 78%
 - Tic gobierno abierto. Meta 100% ejecutado 80%
 - Tic gestión Meta 80% ejecutado 80%
 - Seguridad privada de la información Meta 80% ejecutado 80%

Actualmente la Entidad se encuentra ejecutando el proyecto de transición de protocolo de internet IPv4 a IPv6 con el fin de incentivar el proceso de adopción y despliegue del protocolo IPv6 en el país. Cabe resaltar que la Unidad Administrativa es pionera en la ejecución de este proyecto, puesto que las entidades del sector trabajo no han iniciado con esta labor. Adicionalmente se ha venido construyendo un curso virtual llamado *Reactivando el territorio – Asociatividad Solidaria*, y se han dispuesto recursos tecnológicos y diseño de un segundo curso virtual que se encuentra en la etapa de diseño.

En la actual vigencia el desarrollo de la estrategia GEL se encuentra así:

- Tic Servicio. Meta 100% ejecutado 80%
- Tic gobierno abierto. Meta 100% ejecutado 87%

- Tic gestión Meta 100% ejecutado 82%
- Seguridad privada de la información Meta 100% ejecutado 80%

En conclusión, con el desarrollo de la estrategia de Gobierno en Línea la Entidad ha logrado generar valor público a través de la gestión estratégica que realiza el Grupo de Tecnologías de la Información.

6.4 Gestión Financiera.

6.5.1 Ministerio del Trabajo. La Gestión Financiera del Ministerio del Trabajo – Unidad Ejecutora 36-01-01, se ha desarrollado de la siguiente manera:

En materia presupuestal, es importante precisar que el Presupuesto del Ministerio del Trabajo está compuesto en un 98,89% por recursos de seguridad social en Pensiones (Colpensiones, Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP, Fondo de Solidaridad Pensional y Otros Recursos de Seguridad Social para garantizar el pago de pensiones del ámbito Nacional) y, apenas el 1,11% corresponde a los gastos de Personal, Gastos Generales, Otras Transferencias y gastos de Inversión, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 116. Resumen Ejecución Presupuestal a Diciembre 31 De 2017. Ministerio del Trabajo

Componentes	Apropiación vigente	% Apropiación	Compromiso	% Compromiso	Obligación	% Obligación
Total gastos de Personal	\$105.016.272.356,00	0.47	\$103.533.109.695.39	98.59	\$103.475.395.481,06	98.53
Total Gastos Generales	\$ 2.282.315.000,00	0.14	\$31.377.799.446.77	97.20	\$26.636.733.994,49	82.51
Total Transferencias	\$20.728.897.817.925,00	92.68	\$20.722.102.955.088.30	99.97	\$18.270.287.996.770,60	88.14
Total Funcionamiento	\$20.866.196.405.281,00	93.30	\$20.857.013.864.230,50	99.96	\$18.400.400.126.246,20	88.18
Funcionamiento sin recursos pensiones *	\$178.153.607.326,00	0.80	\$175.012.821.544,48	98.24	\$169.518.246.780,87	95.15
Recursos pensiones*	\$20.688.042.797.955,00	92.50	\$20.682.001.042.686,00	99.97	\$18.230.881.879.465,30	88.12
Total funcionamiento	\$20.866.196.405.281,00	93.30	\$20.857.013.864.230,50	99.96	\$18.400.400.126.246,20	88.18
Total inversión sin fondo de solidaridad	\$ 70.757.281.383,00	0.32	\$66.693.467.358,20	94.26	\$51.392.907.232,86	72.63
Total Fondo de Solidaridad Pensional	\$1.428.634.452.190,00	6.39	\$1.428.393.938.316,44	99.98	\$1.246.825.590.285,03	87.27
Total inversión	\$ 1.499.391.733.573,00	6.70	\$1.495.087.405.674,64	99.71	\$1.298.218.497.517,89	87.27
Total Unidad 36-01 Ministerio del Trabajo	\$ 22.365.588.138.854,00	100	\$22.352.101.269.905,10	99.94	\$19.698.618.623.764,10	88.08

*Foep, Colpensiones, otros
Fuente. Ministerio del Trabajo

Para la vigencia 2017, se comprometió el 99,94% del total de los recursos del presupuesto y se obligó el 88,08%, La relativa baja ejecución en las obligaciones radica en el alto porcentaje de conformación del presupuesto con recursos de pensiones, los cuales, de conformidad con el Artículo 34 de la Ley 1815 del 7 de Diciembre de 2016, faculta a las entidades que hacen parte del presupuesto general de la Nación y que administran recursos para el pago de pensiones, para constituir reservas presupuestales o cuentas por pagar con los saldos de apropiación que a 31 de diciembre se registren en el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF – Nación para estos propósitos, con el fin de que la Nación cuente con una provisión para atender el pago oportuno del pasivo pensional en la siguiente vigencia.

En lo corrido de la vigencia 2018, con corte a 30 de junio de 2018, se ha comprometido el 37,03% de los recursos del presupuesto y se ha obligado el 34,42%, tal como lo muestra la tabla siguiente:

Tabla 117. Resumen Ejecución Presupuestal a Junio 30 De 2018. Ministerio del trabajo

Componentes	Apropiación vigente	% Apropiación	Compromiso	% Compromiso	Obligación	% Obligación
Total gastos de Personal	\$105.328.489.000,00	0.44	\$53.512.376787,00	450.81	\$51.900.722.066,00	49.28
Total Gastos Generales	\$ 32.302.262.000,00	0.13	\$28.271.177.437,78	87.52	\$14.333.375.650,40	44.37
Total Transferencias	\$22.289.807.334.000,00	93.13	\$7.484.173.972.507,46	33.58	\$7.466.429.343.833,97	33.50
Total Funcionamiento	\$22.427.438.085.000,00	93.70	\$7.565.957.526.732,24	33.74	\$7.532.663.441.550,37	33.59
Funcionamiento sin recursos pensiones *	\$184.203.303.000,00	0.77	\$89.790.048.133,40	48.75	\$73.337.028.231,32	39.81
Recursos pensiones*	\$22.243.234.782.000,00	92.94	\$7.476.167.478.598,84	33.61	\$7.459.326.413.319,05	33.54
Total funcionamiento	\$22.427.438.085.000,00	93.70	\$7.565.957.526.732,24	33.74	\$7.532.663.441.550,37	33.59
Total inversión sin fondo de solidaridad	\$ 67.038.960.000,00	0.28	\$53.129.271.361,80	79.25	\$20.712.356.289,52	30.90
Total Fondo de Solidaridad Pensional	\$1.439.638.000.000,00	6.02	\$1.243.064.538.861,00	86.35	\$685.596.099.801,26	47.62
Total inversión	\$ 1.506.676.960.000,00	6.30	\$1.296.193.810.222,80	86.03	\$706.308.456.090,78	46.88
Total Unidad 36-01 Ministerio del Trabajo	\$ 23.934.115.045.000,00	100	\$8.862.151.336.955,04	37.03	\$8.238.971.897.641,15	34.42

*Fopep, Colpensiones, otros
Fuente. Ministerio del Trabajo

6.5.2. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. Para la vigencia 2017, la entidad contó con un presupuesto definitivo de \$3.299.854 millones, alcanzando una ejecución del 97.24%, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 118. Programación y Ejecución Presupuestal del SENA 2017

Cifras en millones de pesos.

Concepto	Presupuesto Definitivo 2017	Ejecución Gastos Diciembre 2017	% Ejec 2017
Total Presupuesto de Gastos Ley	3.299.854,11	3.208.820,30	97,24%
A. Funcionamiento	74.726,29	64.889,00	86,84%
B. Servicio de la deuda publica	337,00	269,40	79,94%
C. Inversión	3.224.790,81	3.143.661,90	97,48%

Fuente: SENA, Dirección Administrativa y Financiera.

El bajo porcentaje de ejecución en funcionamiento, fue ocasionado por el rubro de Sentencias y Conciliaciones, puesto que la Entidad ganó varias demandas que existían en su contra y otros procesos judiciales que aún no han sido fallados por los despachos judiciales. En cuanto a las conciliaciones, algunas fueron aprobadas para pago por el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliación del SENA, pero durante el control de legalidad no fue aprobado por los juzgados de conocimiento, por lo que dicha actividad se refleja en el saldo por ejecutar.

En cuanto al Servicio a la Deuda, se ejecutó el 79.94% del presupuesto, el 20.06% restante está representado en el menor valor de la TRM, al momento de efectuar el pago.

Con respecto al Presupuesto de Inversión, se ejecutó el 97.48% a través de los 21 proyectos inscritos en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional con los que cuenta la Entidad. Existe un porcentaje no ejecutado, ya que una vez adelantadas las convocatorias para la provisión de vacantes tanto de la planta temporal como de la planta permanente, no se logró la provisión de la totalidad de cargos, lo cual impactó el rubro de Cesantías. Adicionalmente, varios procesos licitatorios para adquisición de maquinaria y equipo para los Centros de Formación quedaron desiertos. A continuación se visualiza el avance en la gestión, al mes de junio de 2018:

Tabla 119. Programación y Ejecución Presupuestal del SENA 2018

Concepto	Presupuesto con Aplazamiento 2018	Ejecución Gastos Junio 2018	% EJEC 2018 (descontando aplazamiento)
Total presupuesto de gastos ley	3.361.819,66	2.208.711,05	65.70%
A. Funcionamiento	86.535,87	30.418,66	35.15%
B. Servicio de la deuda publica	141,00	118,77	84.23%
C. Inversión	3.275.142,79	2.178.173,63	66.51%

Fuente: SENA, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.
Cifras en millones de pesos.

6.5.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. El presupuesto de ingresos y gastos para la Administradora Colombiana de Pensiones para el año 2018, fue aprobado por la Junta Directiva de Colpensiones mediante Acuerdo No. 125 del 30 de noviembre de 2017 por valor de \$1.058.361 millones en ingresos y \$866.072 millones en gastos e inversiones en RPM; mediante Acuerdo No. 128 del 13 de diciembre de 2017 fue aprobado el presupuesto de ingresos, gastos e inversiones en BEPS por valor de \$51.970 millones. Mediante Resolución N° 002 del 4 de enero de 2018 se adicionó el presupuesto de ingresos y gastos en la suma de \$36.714 millones para RPM y \$ 3.426 millones para BEPS, para un total de presupuesto de ingresos de \$ 1.150.471 millones y de gastos de \$ 958.182 millones.

6.5.3.1 Administradora Colpensiones RPM.

Ingresos. El aforo inicial de ingresos de la Administradora Colpensiones RPM, fue aprobado por un valor de \$1.058.361 millones. Mediante Resolución No. 02 del 4 de enero se adicionaron \$36.714 millones para un total de aforo vigente de \$1.095.075 millones.

Tabla 120. Ingresos Administradora RPM Colpensiones a 30 de Junio de 2018

Rubro Presupuestal	Aforo Inicial	Modific.	Aforo Vigente	Junio	Cifras en millones de \$	
					Recaudo Acumulado	% Recaudo
10 Saldo Inicial	365.468,0	36.714,4	402.182,4	7.557,5	395.483,4	98,3
11 Ingresos Operacionales	671.468,0	-	671.468,0	59.565,9	360.679,1	53,7
12 Ingresos No Operacionales	21.425,0	-	21.425,0	1.476,6	20.489,7	95,6
Total Ingresos (11+12)	692.893,0	-	692.893,0	61.042,5	381.168,8	55,0
Total Ingresos (10+11+12)	1.058.361,0	36.714,4	1.095.075,4	68.600,0	776.652,2	70,9

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

El recaudo acumulado a 30 de junio fue de \$776.652 millones, que corresponde al 70,9% del aforo vigente, constituido por el recaudo de los siguientes conceptos:

- Saldo inicial por \$395.483 millones, corresponde a recursos disponibles con corte 31 de diciembre de 2017, para financiar cuentas por pagar de la vigencia anterior y gastos de la vigencia 2018.
- Ingresos Operacionales por \$360.679 millones corresponden al 53.7% del aforo vigente, de los cuales el concepto más representativo es el de comisiones de recaudo Pila.
- Ingresos No Operacionales por \$20.490 millones corresponden al 95.6% del aforo vigente, donde el recaudo más representativo es por concepto de rendimientos financieros.

Gastos. La ejecución de gastos fue de \$482.489 millones, que corresponden al 53.4% del presupuesto, incluidas las cuentas por pagar y compromisos adquiridos en vigencias anteriores (cupos futuros).

Tabla 121. Gastos Administradora RPM Colpensiones a 30 de Junio de 2018

Cifras en millones de \$

Rubro Presupuestal	Ppto Inicial	Modific.	Ppto Actual	CDs	RPs	Pagos	% Ejecución
21.Gastos Operacionales	711.565,1	36.714,4	748.279,5	546.909,5	462.701,7	297.888,3	61,8
210.Gastos de Personal	178.184,0	-	178.184,0	108.858,0	61.742,5	61.742,5	34,7
211.Gastos Administrativos	39.527,2	-	39.527,2	35.635,5	31.342,4	14.939,0	79,3
212.Gastos Operativos	414.422,1	484,9	414.907,0	340.500,4	308.601,0	161.223,1	74,4
213.Impuestos,Tasas Y Multas	213,0	-	213,0	4,1	4,1	3,7	1,9
214.Gastos a Terceros	79.218,8	36.229,5	115.448,3	61.911,5	61.011,7	59.980,0	52,8
22.Gastos No Operacionales	100.000,0	-	100.000,0	-	-	-	0,0
23.Gastos de Inversión	54.507,3	-	54.507,3	45.635,4	19.787,4	6.412,6	36,3
Total Gastos (21+22+23)	866.072,4	36.714,4	902.786,8	592.544,9	482.489,1	304.300,9	53,4

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

6.5.3.2 Administradora Colpensiones BEPS.

Ingresos. El aforo inicial de ingresos fue aprobado por \$51.970 millones. Mediante Resolución 02 de enero de 2018, se adicionaron \$3.426 millones para un total de aforo vigente de \$55.396 millones de los cuales, al cierre de junio de 2018 se han recaudado \$46.096 millones que corresponde al 83.2% del aforo vigente.

El recaudo por saldo inicial por \$27.585 millones, corresponde a recursos disponibles con corte 31 de diciembre de 2017 (incluida la capitalización), para financiar gastos de la presente vigencia y las cuentas por pagar de la vigencia anterior. En cuanto a los ingresos operacionales por \$17.114 millones corresponden a la asignación de recursos por parte del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 77 de la Ley 1873 de 2017, para cubrir gastos de funcionamiento del primer semestre del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, equivalente al 38.0% del aforo vigente. En cuanto al recaudo Ingresos No Operacionales por \$1.397 millones, corresponden al 26.8% del aforo vigente, por concepto de rendimientos financieros, emisión de títulos BEPS sin situación de fondos, y otros ingresos.

Tabla 122. Ingresos Administradora BEPS Colpensiones a 30 de Junio de 2018.

Cifras en millones de \$

Rubro Presupuestal	Aforo Inicial	Modific.	Aforo Vigente	Junio	Recaudo Acumulado	% Recaudo
10 Saldo Inicial	1.735,0	3.426,2	5.161,2	-	27.585,1	534,5
11 Ingresos Operacionales	45.013,0	-	45.013,0	-	17.114,0	38,0
12 Ingresos No Operacionales	5.222,0	-	5.222,0	176,4	1.397,0	26,8
Total Ingresos (11+12)	50.235,0	-	50.235,0	204,5	18.511,	36,8
Total Ingresos (10+11+12)	51.970,0	3.426,2	55.396,2	204,5	46.096,1	83,2

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

Gastos. La ejecución de gastos es del 75.7% del presupuesto vigente, con compromisos por valor de \$41.959 millones, incluidas las cuentas por pagar y compromisos adquiridos en vigencias anteriores (cupos futuros).

Tabla 123. Gastos Administradora BEPS Colpensiones a 30 de Junio de 2018.

Cifras en millones de \$

Rubro Presupuestal	Ppto Inicial	Modific.	Ppto Actual	CDs	RPs	Pagos	% Ejecución
21.Gastos Operacionales	51.367,3	2.304,5	53.671,8	51.513,7	40.595,7	18.640,6	75,6
210.Gastos de Personal	10.675,0	-	10.675,0	10.675,0	5.170,3	5.170,3	48,4
211.Gastos Administrativos	2.903,6	318,7	3.222,3	2.552,2	1.991,3	1.045,9	61,8
212.Gastos Operativos	33.959,7	1.985,8	35.945,5	34.472,6	32.559,6	11.552,4	90,6
213.Impuestos,Tasas Y Multas	10,0	-	10,0	-	-	-	0,0
214.Gastos a Terceros	3.819,0	-	3.819,0	3.813,9	874,5	872,0	22,9
22.Gastos No Operacionales	330,0	-	330,0	330,0	163,3	163,3	49,5
23.Gastos de Inversión	272,7	1.121,7	1.394,4	1.239,3	1.199,5	417,5	86,0
Total Gastos (21+22+23)	51.970,0	3.426,2	55.396,2	53.083,0	41.958,5	19.221,4	75,7

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

6.5.3.3 Fondos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida Colpensiones.

Ingresos. El presupuesto de ingresos para la vigencia 2018, para los fondos de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes fue aprobado por la Junta Directiva de Colpensiones mediante Acuerdo No. 125 del 30 de noviembre de 2017, por \$29.614.193 millones y gastos por \$29.384.533 millones.

Tabla 124. Ingresos Fondos RPM a 30 de Junio de 2018.

Cifras en millones de \$

Rubro Presupuestal	Aforo Inicial	Modif.	Aforo Vigente	Junio	Recaudo Acumulado	% Recaudo
10 Saldo Inicial	117.383,0	-	117.383,0	-	205.873,1	175,4
11 Ingresos Operacionales	14.758.474,0	-	14.758.474,0	1.423.298,0	8.661.032,7	58,7
12 Ingresos No Operacionales	14.738.336,0	-	14.738.336,0	1.913.428,2	5.029.764,0	34,1
Total Ingresos (11+12)	29.496.810,0	-	29.496.810,0	3.336.726,2	13.690.796,7	46,4
Total Ingresos (10+11+12)	29.614.193,0	-	29.614.193,0	3.336.726,2	13.896.669,8	46,9

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

A junio de 2018, el recaudo de ingresos de los Fondos RPM administrados por Colpensiones fue de \$13.896.670 millones, correspondientes al 46.9% del presupuesto vigente.

El saldo inicial por \$205.873 millones, corresponde al registro del saldo de las cuentas bancarias de liquidez a 31 de diciembre de 2017, para financiar gastos de la vigencia 2018.

Los Ingresos Operacionales por \$8.661.033 millones corresponden al 58.7% del aforo inicial, de los cuales los conceptos más representativos son los aportes del régimen de prima media y devolución de aportes de las AFP; los Ingresos No Operacionales por \$5.029.764 millones, corresponden al 34.1% del aforo inicial, dentro de los cuales el aporte recibido de la Nación por concepto de garantía estatal para el pago de prestaciones económicas es el más representativo.

Gastos. La ejecución de gastos a junio de 2018 es del 46.6% del presupuesto vigente, que corresponde a \$13.695.287 millones, dentro de los cuales el principal concepto corresponde al pago de pensiones y jubilaciones.

Tabla 125. Ejecución de Gastos Fondos RPM a 30 de Junio de 2018.

Detalle	Ppto Inicial	Modific.	Ppto Actual	CDs	Cifra en millones de \$			% Ejecución
					RPs	Pagos		
21401 Pensiones Y Jubilaciones	28.357.142,0	-	28.357.142,0	13.255.358,0	13.255.358,0	3.255.358,0	46,7	
21404 Indemnizaciones Pensionales	413.281,0	-	413.281,0	232.681,5	32.681,5	32.681,5	56,3	
21405 Auxilios Funerarios	92.382,0	-	92.382,0	36.671,4	6.671,4	6.671,4	39,7	
21406 Incapacidades Mayores de 180 Días	26.443,0	-	26.443,0	13.125,0	1.318,1	0.923,1	42,8	
21407 Cuotas Partes, Dev. Aportes, Bonos	262.690,0	-	262.690,0	262.690,0	27.111,4	23.958,0	48,4	
21409 Devol. Subsidios Vig. Anteriores	2.200,0	155.934,0	158.134,0	158.134,0	620,3	620,3	0,4	
21410 Traslados Fondo Solidaridad	183.841,0	(155.934)	27.907,0	27.907,0	1.473,0	.473,0	5,3	
21411 Traslados Al Fondo de Vejez	46.554,0	-	46.554,0	46.554,0	0.053,3	0.053,3	64,6	
Total Fondos	29.384.533,0	-	29.384.533,0	14.033.120,9	13.695.287	3.691.738,6	46,6	

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

6.5.4 Superintendencia del Subsidio Familiar. Mediante Decreto 2170 de 2016, “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2017, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$29.178.850.000 para funcionamiento y \$6.284.967.000 para inversión, para un total de \$ 35.463.817.000. En el transcurso de la vigencia el Ministerio de Hacienda y Crédito Público redujó \$500.000.000, por lo cual se tuvo una apropiación vigente de \$34.963.817.000.

Por concepto de gastos de funcionamiento, en la vigencia 2017, se efectuaron compromisos por \$26.897.505.712, valor que representa el 93,79% de la apropiación; obligaciones por \$26.606.760.165 equivalentes al 92,77% y pagos por el 92,42% (\$26.503.925.167).

Durante la vigencia 2017, el Ministerio der Hacienda y Crédito Público aprobó a la Supersubsidio el levantamiento del previo concepto del presupuesto de funcionamiento y el traslado por la suma \$6.297.408.438 los cuales fueron (comprometidos, obligados y pagados) para llevar a cabo el reforzamiento estructural del inmueble en el cual funcionan las áreas de apoyo a la gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Por concepto de inversión, se comprometió el 96.91% de la apropiación (\$6.090.877.768), en seis(6) proyectos para garantizar el cumplimiento de las funciones y procesos misionales de la entidad; se ejecutaron obligaciones por \$5.160.474.419 equivalentes al 71,81% y pagos por \$5.085.159.210 que representan el 80,91%.

Tabla 126. Ejecución presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar vigencia 2017

Concepto del Gasto	Apropiación Vigente	Compromiso	% Compromiso	Obligación	% Obligado	Pagos	% Pago
Gastos de Personal	15.625.900.000	14.493.013.530	92,75%	14.434.486.662	92,38%	14.434.486.662	92,38%
Gastos Generales	12.386.150.000	12.318.442.434	99,45%	12.086.223.755	97,58%	11.983.388.757	96,75%
Transferencias corrientes	666.800.000	86.049.748	12,90%	86.049.748	12,90%	86.049.748	12,90%
Subtotal Funcionamiento	28.678.850.000	26.897.505.712	93,79%	26.606.760.165	92,77%	26.503.925.167	92,42%
Inversión	6.284.967.000	6.090.877.768	96,91%	5.160.474.419	82,11%	5.085.159.210	80,91%
Total Presupuesto	34.963.817.000	32.988.383.479	94,35%	31.767.234.583	90,86%	31.589.084.376	90,35%

Fuente: SIIF Nación

Para la vigencia 2018, mediante Decreto 2236 de 2016, “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2017, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación total de \$33.970.874.937, sobre la cual el Ministerio de Hacienda y Crédito Público redujó \$550.000.000, del presupuesto de Inversión contando así con una apropiación vigente a la fecha de \$33.420.874.937.

Con corte al 30 de junio, se ha comprometido el 53,53% del presupuesto apropiado (\$17.890.968.668), se ha obligado el 40,28% (\$13.462.499.207), y se ha pagado el 39,31% (\$13.136.193.544), como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 127. Ejecución presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar vigencia 2018

Concepto del Gasto	Apropiación Vigente	Compromiso	% Compromiso	Obligación	% Obligado	Pagos	% Pago
Gastos de Personal	16.420.359.000	7.644.370.857	46,55%	7.231.337.524	44,04%	6.907.489.510	42,07%
Gastos Generales	9.178.736.000	6.047.880.110	65,89%	4.729.233.949	51,52%	4.729.233.949	51,52%
Transferencias corrientes	1.169.460.000	110.085	0,01%	110.085	0,01%	110.085	0,01%
Subtotal Funcionamiento	26.768.555.000	13.692.361.052	51,15%	11.960.681.558	44,68%	11.636.833.544	43,47%
Inversión	6.652.319.937	4.198.607.616	63,11%	1.501.817.649	22,58%	1.499.360.000	22,54%
Total Presupuesto	33.420.874.937	17.890.968.668	53,53%	13.462.499.207	40,28%	13.136.193.544	39,31%

Fuente: SIIF Nación

6.5.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS

Gastos de Inversión 2017. Los gastos de inversión aprobados para el año 2017 de acuerdo al decreto de liquidación 2550 de 2016 correspondían a \$3.580.800 millones de pesos, en concordancia con la adición presupuestal que refiere la Ley 1837 de 2017 artículo 4° créditos al presupuesto general de la Nación, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias recibió una adición presupuestal por valor de \$15.000.000.000,00, para un total de \$18.580.800.000 pesos los cuales fueron ejecutados, a través de cinco proyectos de inversión.

Al finalizar la vigencia 2017 el comportamiento del presupuesto de inversión se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 128. Ejecución de Gastos de Inversión UAEOS con Corte a 31 de Diciembre de 2017

Proyectos de Inversión	Total Presupuesto	%CDP	%Compromisos	%Obligaciones	%Pagos
Desarrollo Socio-empresarial de las Organizaciones Solidarias en Colombia	\$ 12.111.371.265,00	99,9%	99,9%	99,9%	79,4%
Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional	\$ 3.500.000.000,00	99,1%	99,1%	99,1%	91,7%
Diseño de programas de educación solidaria para el fomento de la Asociatividad en Colombia	\$ 944.288.660,00	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Divulgación y prensa del Sector Solidario el Colombia	\$ 582.400.000,00	100,0%	100,0%	100,0%	89,1%
Aplicación y consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional	\$ 1.442.740.075,00	100,0%	100,0%	100,0%	58,5%
Total Inversión	\$ 18.580.800.000,00	99,7%	99,7%	99,7%	81,4%

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

El saldo de apropiaciones sin uso correspondió a \$47.692 millones, lo cual corresponde al 0.3% de la apropiación final con un porcentaje de compromisos y obligaciones del 99.7%. Tres de los cinco proyectos se ejecutaron en un 100% (Diseño de Programas de Educación. Divulgación y Prensa del Sector Solidario y Aplicación y consolidación de nuevas Tecnologías de información). Los pagos por los proyectos de inversión alcanzaron un porcentaje del 81.4%.

Gastos de funcionamiento 2017

Los gastos de funcionamiento aprobados para el año 2017 de acuerdo al decreto de liquidación 2550 de 2016 y a las reducciones realizadas durante el transcurso del año, correspondían a \$6.473 millones de pesos.

Al finalizar la vigencia 2017 el comportamiento del presupuesto de funcionamiento se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 129. Ejecución de Gastos de Funcionamiento UAEOS con Corte a 31 de Diciembre de 2017

Identificación Presupuestal	Total Presupuesto	%Cdp	%Compromisos	%Obligaciones	%Pagos
Gastos de Personal	\$ 5.261.319.000	94,9%	94,9%	94,9%	94,8%
Gastos Generales	\$ 982.790.000	100%	100%	99,7%	99,5%
Transferencias Corrientes	\$ 229.772.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total de Funcionamiento	\$ 6.473.881.000,00	92%	92%	92%	92%

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Vigencia 2018

Mediante la Ley 1873 del 20 de diciembre de 2017, se decretó el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal 2018 para las entidades públicas que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, dentro de las cuales se encuentra la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias identificada con el número de sección presupuestal 36- 12-00 en la Ley de apropiaciones, cuyo fin fue apropiar recursos para atender gastos de funcionamiento e inversión en la misma.

De igual forma, mediante decreto de liquidación 2236 de 2017, se liquidó el Presupuesto General de la Nación para la vigencia 2018, se detallaron las apropiaciones y se clasificaron y definieron los gastos, estableciendo para la Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias un presupuesto de gastos por la suma de \$20.939.355.000, representados en \$6.419.715.000 para gastos de funcionamiento y \$14.519.640.000 para gastos de inversión.

Mediante Decreto 662 de 2018 se aplazaron \$ 345.000.000 de los gastos de inversión aprobados para el año 2018, quedando una apropiación de \$ 14.519 millones de pesos, los cuales se encuentran distribuidos en los nueve proyectos de inversión y que a 31 de mayo del presente año, presentan un avance de ejecución, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 130. Ejecución Presupuestal Inversión Acumulada a 31 de Mayo de 2018

Proyectos	Apropiación inicial	Apropiación bloqueada	Apropiación vigente	% CDP	% Compr.	% Obligac	% Pagos
Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional	\$ 1.664.582.400	-	\$ 1.664.582.400	98,85%	98,85%	49,59%	49,26%
Diseño de programas de educación solidaria para el fomento de la Asociatividad en Colombia	\$ 745.447.036	\$ 45.000.000	\$ 700.447.036	57,11%	57,11%	29,45%	29,45%
Desarrollo Socio-empresarial de las Organizaciones Solidarias en Colombia	\$ 8.736.004.456	\$ 100.000.000	\$ 8.636.004.456	96,43%	95,73%	48,30%	48,30%
Desarrollo rural a través de la promoción de la cultura solidaria para el mejoramiento de vida nacional	\$ 745.447.036	-	\$ 745.447.036	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
Estudios investigaciones y consolidación de estadísticas del sector solidario en Colombia	\$ 279.100.000	-	\$ 279.100.000	35,87%	35,87%	15,76%	15,76%
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la unidad administrativa especial organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 745.447.036	\$ 100.000.000	\$ 645.447.036	41,67%	36,02%	15,80%	15,80%
Divulgación para Visibilización y posicionamiento del sector solidario y de la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 761.165.000	\$ 100.000.000	\$ 661.165.000	75,22%	44,16%	12,16%	12,16%
Diseño e implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias	\$ 745.447.036	-	\$ 745.447.036	76,97%	74,87%	35,48%	35,48%
Fortalecimiento de la infraestructura necesaria y adecuada para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional	\$ 442.000.000	-	\$ 442.000.000	76,86%	7,00%	6,02%	6,02%
Total Inversión	\$ 14.864.640.000	\$ 345.000.000	\$ 14.519.640.000	88,83%	84,55%	42,03%	41,99%

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Tabla 131. Ejecución Presupuestal Funcionamiento a 30 de Junio de 2018

Identificación Presupuestal	Total Presupuesto	% Cdp	% Compromisos	% Obligaciones	% Pagos
Gastos de Personal	\$ 5.201.746.000	51,90%	49,66%	38,1%	38,1%
Gastos Generales	\$ 987.018.000	58,24%	58,24%	29,4%	29,4%
Transferencias Corrientes	\$ 230.951.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total de Funcionamiento	\$ 6.419.715.000	51,01%	49,20%	43,24%	43,24%

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

6.5.6 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. La ejecución presupuestal de la Unidad Administrativa especial del Servicio Público de Empleo, se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 132. Ejecución Presupuestal Vigencia 2017

Concepto del Gasto	Valor Presupuestado	Valor Ejecutado	Porcentaje De Ejecución
		(Comprometido)	
Funcionamiento	10.135.248.000	9.889.241.880	97,57%
Inversión	15.098.080.000	14.793.407.993	97,98%
Total	25.233.328.000	24.682.649.873	97,82%

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Dentro de los gastos de funcionamiento, se encuentra la apropiación denominada gastos generales, a través de los cuales se realiza la adquisición de bienes y servicios necesarios, para lograr el normal

funcionamiento de la Entidad. Los gastos generales durante la vigencia 2017, se ejecutaron de la siguiente manera:

Tabla 133. Ejecución Gastos Generales 2017

Concepto	Total	%
Arrendamiento Sede	1.875.160.420	66%
Comunicaciones y Transporte	429.250.149	15%
Servicios y mantenimientos administrativos	183.768.033	6%
Bienestar, capacitación y estímulos	113.502.472	4%
Seguros	83.800.472	3%
Concurso CNSC	66.652.795	2%
Equipos, Software y licencias	37.153.804	1%
Servicios públicos	28.516.549	1%
Otros materiales y suministros	8.808.363	0%
Papelería	2.999.109	0%
Total General	2.829.612.166	100%

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

La ejecución presupuestal con corte a 30 de junio de 2018, se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 134. Ejecución Presupuestal Vigencia 2018

Concepto Del Gasto	Valor Presupuestado	Valor Ejecutado	Porcentaje De Ejecución
		(Comprometido)	
Funcionamiento	10.256.640.000	5.925.498.556	57.77%
Inversión	17.078.464.000	12.298.701.977	72.01%
Total	27.335.104.000	18.224.200.533	66.67%

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

En los gastos de funcionamiento, se encuentra la apropiación denominada gastos generales, a través de los cuales se realiza la adquisición de bienes y servicios necesarios, para lograr el normal funcionamiento de la Entidad. Los gastos generales durante la vigencia 2018, con corte a 30 de abril, se han ejecutado de la siguiente manera:

Tabla 135. Ejecución Gastos Generales 2018

Concepto	Total	%
Arrendamiento Sede	1.095.651.455	56%
Bienestar, capacitación y estímulos	98.000.000	5%
Comunicaciones y Transporte	457.583.115	23%
Otros materiales y suministros	8.110.295	0,42%
Seguros	56.829.034	3%
Servicios Públicos	13.955.817	1%
Servicios y mantenimientos administrativos	199.661.671	10%
Total, Equipos, Software y licencias	22.787.490	1%
Total General	1.952.578.877	100%

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

ANEXOS

Anexo 1. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. DECRETOS

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1196	11/07/2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 1 del Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de realizar una ampliación de cobertura del Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy, Colombia Mayor en el Municipio de Mocoa.	Ministerio del Trabajo
1405	24/08/2017	Por el cual se adiciona un capítulo al Decreto 1833 de 2016 en relación con las reglas para la asunción de la función pensional de la liquidada Promotora de Vacaciones y Recreación Social (Prosocial) por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y el pago a través del fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional (Fopec).	Ministerio del Trabajo
1433	29/08/2017	“Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y se dictan otras disposiciones”	Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Pública
2011	30/11/2017	Por el cual se adiciona el capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015,reglamentario único del sector de función pública en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personal con discapacidad en el sector público.	Ministerio del Trabajo
2012	30/11/2017	Por el cual se adiciona un Capítulo al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el numeral 4 del artículo 38-1 de la Ley 397 de 1997, y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
2080	11/12/2017	Por el cual se modifica el artículo 2.2.10.32.1 del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones, en relación con la financiación de las pensiones de los ex trabajadores de las extintas Telecom y Tele asociadas y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 1837 de 2017	Ministerio del Trabajo
2177	22/12/2017	Por el cual se integra el consejo para la inclusión de la discapacidad y se dictan dispositivos relacionadas con su funcionamiento.	Ministerio del Trabajo
58	17/01/2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.10.4.3. del Decreto número 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones.	Ministerio del Trabajo
345	19/02/2018	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y se dictan otras disposiciones en materia salarial.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Pública
387	26/02/2018	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el artículo 212 de la Ley 1753 de 2015 Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País” y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo

683	18/04/2018	Por el cual se deroga el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto 583 de 2016	Ministerio del Trabajo
726	26/04/2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Ministerio del Trabajo
743	30/04/2018	Por el cual se adiciona el artículo 2.2.14.1.44 al Decreto 1833 de 2016, a efectos de establecer una priorización en el Programa Colombia Mayor.	Ministerio del Trabajo

Anexo 2. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. RESOLUCIONES.

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
2560	24/07/2017	Por la cual se revoca la resolución 2020 del 2015, se actualiza los grupos internos de trabajo de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo, se estable sus funciones y designa la función de coordinación.	Ministerio del Trabajo
2701	31/07/2017	Por la cual se reestructura el sistema integrado de gestión del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
2704	31/07/2017	Por medio de la cual se adopta los acuerdos aprobados en la negociación colectiva del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
2762	3/08/2017	Por la cual se modifican los artículos 1,2 y 3 de la resolución 0632 del 23 de febrero de 2017, “por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistema del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2017, e n desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor. Asignación Colombia Mayor.”	Ministerio del Trabajo
3091	23/08/2017	Por el cual se adopta el procedimiento para el trámite de contratos o convenios de asociación de que trata el Decreto 092 de 2017.	Ministerio del Trabajo
3316	31/08/2017	Por la cual se efectúa una asignación de recursos para ampliación de cobertura del programa de protección social al adulto mayor, hoy Colombia mayor de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2017	Ministerio del Trabajo
3503	13/09/2017	Por la cual se deroga la resolución 180 del 13 de febrero de 2012 y se define el procedimiento para designar los árbitros de un tribunal de arbitramento obligatorio	Ministerio del Trabajo
3599	19/09/2017	Por medio del cual se adopta el sistema de información de inspección, vigilancia y control en el ministerio del trabajo	Ministerio del Trabajo
3783	29/09/2017	Por la cual se reorganiza los grupos internos de trabajo adscritos a la dirección de inspección y vigilancia y gestión territorial.	Ministerio del Trabajo
3876	5/10/2017	Por la cual se regula el comité evaluador de baja de bienes muebles y se reglamenta los procedimientos de baja de bienes y enajenación de bienes muebles de propiedad del ministerio del trabajo	Ministerio del Trabajo
4102	19/10/2017	Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 00002906 de 2012	Ministerio del Trabajo
4103	19/10/2017	Por medio de la cual se establece el día del inspector de trabajo y seguridad social.	Ministerio del Trabajo
4909	24/11/2017	Por la cual se modifican los recurso de asignados en la resoluciones 0632, 272, 3316, y 4424 de 2017, de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2017/ en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor, hoy Colombia mayor.	Ministerio del Trabajo
5008	29/11/2017	Por la cual se modifica parcialmente las resoluciones 4566 de 2016 y 1530 de 2014 sobre el financiamiento del programa” estado joven prácticas laborales en el sector público y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo

5214	11/12/2017	Por la cual se adopta una metodología de reconocido valor técnico para el cálculo de la provisión contable de los procesos judiciales, conciliaciones extrajudiciales y tramites arbitrales en contra del ministerio del trabajo	Ministerio del Trabajo
5242	11/12/2017	Por la cual actualiza se integra y se asigna la función de coordinación para algunos grupos internos de trabajo de la dirección de inspección, vigilancia, control y gestión territorial.	Ministerio del Trabajo
5263	12/12/2017	Por el cual se modifican los artículos 6 y 7 de la resolución 4247 de 2016 referente a la inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales.	Ministerio del Trabajo
5422	20/12/2017	Por la cual se constituye e integra el comité implementador para la convergencia hacia normas internacionales de contabilidad del sector público NICSP en el ministerio de trabajo y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
5590	27/12/2017	Por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico del año 2017	Ministerio del Trabajo
5626	28/12/2017	Por la cual se crea el comité interno para la implementación y seguimiento de los compromisos del sector trabajo en el marco acuerdo final	Ministerio del Trabajo
49	11/01/2018	Por la cual se suprime y reubica la inspección del municipio de Quimbaya Quindío se crea y organiza la inspección de trabajo del municipio de Calarcá Quindío y se modifica la jurisdicción administrativa de la dirección territorial de Quindío.	Ministerio del Trabajo
88	17/01/2018	Por la cual se adiciona un artículo a la resolución 4566 de 2016	Ministerio del Trabajo
672	26/02/2018	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 018, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor	Ministerio del Trabajo
673	26/02/2018	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 018, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor	Ministerio del Trabajo
674	26/02/2018	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2018, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor	Ministerio del Trabajo
726	1/03/2018	Por la cual se modifica los artículos 1° 4° y 6° de la resolución 0161 del 27 de enero del 2004, acto administrativo mediante el cual se establece el procedimiento, para la postulación y designación de los representantes de los trabajadores antes los consejos directivos de las cajas de compensación familiar	Ministerio del Trabajo
1081	22/03/2018	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2018, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor, hoy Colombia Mayor.	Ministerio del Trabajo
1164	27/03/2018	Por la cual se designan los representantes de los	Ministerio del Trabajo

		trabajadores lo empleadores y de las cajas de compensación familiar que integraran el consejo superior del subsidio familiar para el periodo de 2018	
1196	28/03/2018	Por medio de la cual se dan lineamientos para la destinación de los saldos de los recursos de la vigencia 2015 y acumulados 2017 del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante FOSFEC y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
1796	27/04/2018	Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
1835	30/04/2018	Por la cual se efectúa una asignación de recursos para la ampliación de cobertura del programa de protección social al adulto mayor, hoy Colombia mayor de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2018	Ministerio del Trabajo
1854	2/05/2018	Por la cual se crea, se integra el grupo interno de trabajo para la protección de los derechos laborales de los trabajadores rurales adscrito a la dirección de inspección, vigilancia, control y gestión territorial y se asigna la función de coordinación de un grupo interno de trabajo a un servidor público del Ministerio del Trabajo.	Ministerio del Trabajo
1912	3/05/2018	Por la cual se modifican los comités y subcomités de gestión y desempeño del ministerio y del sector trabajo, el comité institucional de coordinación de control interno, el comité interno para la implementación y seguimiento de los compromisos del sector trabajo en el marco del acuerdo final y se crea el comité de auditoría interna del sector trabajo.	Ministerio del Trabajo
2021	9/05/2018	Por el cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelante frente al contenido del artículo 63 de la ley 1429 de 2010	Ministerio del Trabajo
2070	11/05/2018	Por la cual se señala la jurisdicción de la junta de calificación del Magdalena frente a los procesos de calificación del departamento del Cesar.	Ministerio del Trabajo
2071	11/05/2018	Por la cual se modifica el artículo 5 de la resolución 4726 de 2011 referente al conocimiento de los procesos de calificación de invalidez del departamento de Casanare.	Ministerio del Trabajo
2319	23/05/2018	Por la cual se modifica la resolución 2071 de 2018	Ministerio del Trabajo
2329	24/05/2018	Por la cual se adiciona la delegación que participara en la 107 reunión de la conferencia internacional del trabajo	Ministerio del Trabajo
911	2/06/2017	Por la cual se reestructura el comité de baja de bienes, se delegan funciones administrativas y se dictan otras disposiciones en materia de baja de bienes muebles de propiedad del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
919	5/06/2017	Por la cual se establecen lineamientos para la ejecución del Programa de Ampliación de Cobertura	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
928	7/06/2017	Por la cual se reanudan las actividades y términos procesales del Centro Náutico Pesquero Regional Valle del Cauca del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
929	7/06/2017	Por la cual se reanudan el calendario académico en el Centro Náutico Pesquero Regional Valle del Cauca del	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA			
941	9/06/2017	Por la cual se efectúa una delegación especial del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
964	14/06/2017	Por la cual se distribuyen tus cargos de la planta de personal del SENA creados por el Decreto 552 de 2017, que se proveerán progresivamente en la vigencias 2017, 2018 y 2019	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
965	14/06/2017	Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1113	4/07/2017	Por la cual se expide el manual para operación de la articulación del SENA con la educación media	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1171	13/07/2017	Por la cual se designa en el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliaciones del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1184	14/07/2017	Por la cual se fijan las escalas de viáticos para la vigencia fiscal 2017 en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1313	8/08/2017	Por la cual se adiciona y modifica la Resolución 2838 de 2016, mediante la cual “se reglamentan en el SENA las comisiones de servicio, pago de viáticos, gastos de transporte y se dictan otras disposiciones”	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1458	30/08/2017	Por la cual se actualiza el Manual Especifico de Funciones y de competencias laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1489	4/09/2017	Por la cual se efectúa una delegación especial para el trámite de registro de una patente.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1490	4/09/2017	Por la cual se efectúa una delegación especial para el trámite de registro de una patente.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1513	4/09/2017	Por la cual se adopta el Manual de funcionamiento de Bibliotecas y se incluye el sistema integrado de gestión y autocontrol – SIGA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1523	5/09/2017	Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas de los despachos de la Regional Distrito Capital, Regional Cundinamarca y la Dirección General del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1524	5/09/2017	Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas del Despacho de la Regional Meta del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1525	5/09/2017	Por la cual se suspende el calendario académico de algunos Centros de Formación profesional del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1532	8/09/2017	Por la cual se redefine la conformación y el funcionamiento de los Comités Nacional y Regionales de Normalización de Cartera del SENA, se dictan otras disposiciones y se deroga la Resolución 1136 de 2015	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1565	12/09/2017	Por la cual se reanudan las actividades y términos procesales de los despachos de los Despachos de la Regional Distrito Capital, Regional Cundinamarca y la Dirección General del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1566	5/09/2017	Por la cual se reanudan las actividades y términos procesales del despacho de la Regional del Meta del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1567	12/09/2017	Por la cual se reanudan el calendario académico de	Servicio Nacional de

		algunos Centros de Formación profesional del SENA	Aprendizaje – SENA
1564	12/09/2017	Por la cual se adopta la política 2017 para la prevención del daño antijurídico en el SENA causado por la configuración del contrato realidad	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1694	28/09/2017	Por la cual se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos temporales de la planta de personal del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1724	4/10/2017	Por la cual se adiciona y modifica parcialmente la Resolución 1456 de 2017, mediante la cual “se aplican las equivalencias entre la nomenclatura de empleos fijada para el SENA por el Decreto 1426 de 1998 (modificado por los Decretos 248 de 2004 y 1730 de 2006) y la establecida por el artículo 5° del Decreto 1433 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1836	19/10/2017	Por la cual se modifica la integración de los Grupos de Trabajo en la Dirección Jurídica del SENA y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1844	19/10/2017	Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Nacional de Vivienda del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1853	20/10/2017	Por la cual se adopta el Manual de Contratación Administrativa del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga el adoptado mediante la Resolución 203 de 2014	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1856	23/10/2017	Por la cual se modifica el artículo tercero de la Resolución 732 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1857	23/10/2017	Por la cual se efectúa una delegación especial para los Consejos Superiores de Microempresa y de Pyme.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1959	8/11/2017	Por la cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1981	10/11/2017	Por la cual se designa un delegado en el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliaciones de la entidad	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2016	16/11/2017	Por la cual se dictan medidas de orden administrativo y se confieren delegaciones para el ordenamiento del gasto en materia de contratación estatal para diferentes actuaciones administrativas en la Dirección General del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2095	23/11/2017	Por la cual se conforma el comité Institucional de la Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial del SENA y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2006	15/11/2017	Por la cual se modifica la integración de los Grupos de Trabajo en la Dirección Jurídica del SENA y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2259	12/12/2017	por la cual se reglamenta el trámite de peticiones verbales, se modifica la Resolución 359 de 2016 en el SENA y se asignan unas funciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2292	15/12/2017	Por la cual se suspenden los términos procesales para decisión y respuesta dentro de los procesos de cobro coactivo que cursan en los despachos de Cobro Coactivo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2303	20/12/2017	por la cual se crean el comité institucional de coordinación de control interno y los subcomités regionales de coordinación de control interno del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
54	18/01/2018	Por la cual se establecen unas delegaciones en materia	Servicio Nacional de

		de contratación administrativa y se derogan las resoluciones 2331 de 2013, 18 de 2014 y 2386 de 2017	Aprendizaje – SENA
88	23/01/2018	Por la cual se modifica el artículo 54 de la Res.1235 de 2014	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
141	26/01/2018	Por la cual se modifica parcialmente el artículo primero de la resolución 1959 de 2017 “Por la cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2018” para el centro agroforestal y acuícola Arapaima de la regional Putumayo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
162	29/01/2018	Por la cual se otorgan unas delegaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
163	30/01/2018	Por la cual se delegan unas funciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
252	21/02/2018	Por la cual se deroga la Resolución No. 1199 de 2014, que creó el Comité de Inversiones y Manejo del Portafolio del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
263	22/02/2018	Por la cual se ordena la intervención administrativa de un Centro de Formación Profesional del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
274	26/02/2018	Por la cual se ordena la intervención administrativa de un Centro de Formación Profesional del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
305	1/03/2018	Por la cual se delega la función de solicitar otorgamiento, renovación, modificación o ampliación del registro calificado de los programas de educación superior que oferte el SENA y la de recurrir ante el Ministerio de Educación Nacional las respectivas decisiones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
334	6/03/2018	Por la cual se suspenden los términos procesales dentro de los procesos de cobro coactivo que cursan en los despachos de cobro coactivo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
393	13/03/2018	Por la cual se fijan las escalas de viáticos y gastos de Transporte en el SENA para la vigencia fiscal 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
396	14/03/2018	Por la cual se modifica la Resolución 2016 de 2017, por medio de la cual se dictan medidas de orden administrativo y se confieren delegaciones para la ordenación del gasto en materia de contratación estatal y para diferentes actuaciones administrativas en la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
429	16/03/2018	Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
481	23/03/2018	Por la cual se dictan disposiciones en materia de delegación de funciones para el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos de la Regional Santander y deroga resoluciones 41 de 2018 y 163 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
559	11/04/2018	Por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la resolución 1713 de 2014	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
580	17/04/2018	Por la cual se designa un delegado en el Comité Nacional de Defensa Judicial y conciliaciones del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
584	17/04/2018	Por la cual se delegan unas funciones en materia de gestión de talento humano en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
687	02/04/2018	Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

		y Salud en el Trabajo de la Dirección General (COPASST-DG) para el Periodo 2018-2020	Aprendizaje – SENA
707	07/05/2018	Por la cual se designa un delegado en el Comité Nacional de Defensa Judicial y conciliaciones del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
728	10/05/2018	Por la cual no se condonan recursos asignados por el fondo emprender	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
729	10/05/2018	Por la cual se condonan recursos asignados por el fondo emprender	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
779	17/05/2018	Por la cual se crean y reorganizan los Grupos internos de trabajo permanente de la Oficina de Sistemas del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
00035	2017	Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la CCF	Superintendencia de Subsidio Familiar
0456	2017	Determinan los valores de los pagos del subsidio en dinero porcentaje del 55% de las CCF vigencia 2016	Superintendencia de Subsidio Familiar
0682	2017	Resuelve recursos de Rep. Contra la Res. 0456 de 2017 -Porcentaje 55% vigencia 2016	Superintendencia de Subsidio Familiar
0967	2017	Se modifican las Res.0742 de 2013,0645 de 2014 y se dictan otras disposiciones.	Superintendencia de Subsidio Familiar
0968	2017	Por la cual se definen los recursos remanentes FOVIS Componente Urbano.	Superintendencia de Subsidio Familiar
0969	2017	Se definen recursos remanentes del FOVIS, Componente Rural, vigencia 2016.	Superintendencia de Subsidio Familiar
0971	2017	Modifica el Catálogo de Cuentas para la rendición de información financiera.	Superintendencia de Subsidio Familiar
0050	2018	Establece cuociente departamental, fija cuota monetaria Vigencia 2018	Superintendencia de Subsidio Familiar
0076	2018	Por la cual se crea y conforma el comité institucional de gestión y desempeño de la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia de Subsidio Familiar
0085	2018	Determina valores pagos en dinero porcentaje 55% vigencia 2017	Superintendencia de Subsidio Familiar
0128	2018	Modifica resoluciones No 0791 y 0967 de 2017	Superintendencia de Subsidio Familiar
714	29/12/ 2017	Por la cual se estructura y reorganiza el comité directivo y se deroga la Resolución 061 de 2015	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
035	30/01/2018	Por medio de la cual se adopta el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2018 de la unidad	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
037	30/01/2018	Por medio de la cual se adopta el plan anual de adquirentes 2018	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
101	12/03/2018	Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Anexo 3. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. CIRCULARES.

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
43	3/08/2017	Instrucción para el desarrollo del programa estado joven en direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
54	4/10/2017	Incentivo relacionado con el uso de la bicicleta para servidores públicos que se desplazan a trabajar al ministerio del trabajo.	Ministerio del Trabajo
56	10/09/2017	Atención a población venezolana en el marco de los servicios de gestión y colocación que desarrollan los prestadores autorizados del servicio público de empleo	Ministerio del Trabajo
63	25/10/2017	Instrucción sobre la prestación humanitaria periódica para víctimas del conflicto armado- Decreto 600 de 2017	Ministerio del Trabajo
65	31/10/2017	Incentivo relacionados con el uso de la bicicleta para servidores públicos que se desplazan a trabajar a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
3	12/01/2018	Modificación de la circular conjunta no. 0025 de 2016 sobre el trámite y recaudo de las multas impuestas por el ministerio de trabajo con destino al SENA	Ministerio del Trabajo
4	16/01/2018	Reajuste de pensiones para el año 2018	Ministerio del Trabajo
7	31/01/2018	Reajuste a los beneficios del mecanismo de protección al cesante frente al aumento del salario mínimo y el auxilio de transporte para el año 2018	Ministerio del Trabajo
13	28/02/2018	Cumplimiento del numeral 62 del acuerdo nacional estatal 2017 relativo a la habilitación de un correo electrónico y un espacio en la página web de cada entidad, para que los sindicatos mantengan informados a los servidores públicos en los temas de su actividad	Ministerio del Trabajo
14	1/03/2018	Invitación del aporte voluntario de los funcionarios no sindicalizados-acuerdos mesa de negociación organizaciones sindicales 2017	Ministerio del Trabajo
22	2/04/2018	Protección de los recursos del SGSSS y deber de emplear los mecanismos constitucionales, legales y judiciales frente a las solicitudes de embargos de los recursos del sistemas	Ministerio del Trabajo - Ministerio de Salud y Protección Social
26	24/04/2018	Cumplimiento numeral 144 del acuerdo nacional estatal 2017 sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estándares mínimos	Ministerio del Trabajo
27	18/05/2018	Solicitud de epicrisis por parte de las EPS para trámite de incapacidad y responsabilidad disciplinaria por no reportar oportunamente las incapacidades.	Ministerio del Trabajo
N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2017-000099	7/06/2017	Comunicación Resolución No. 928 de 2017. Reanudación de actividades y términos procesales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000100	7/06/2017	Comunicación Resolución No. 929 de 2017. Reanudación del calendario académico	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000102	9/06/2017	Convocatoria pública proceso selectivo y de méritos para conferir las medallas “Luis Carlos Galán de lucha contra la corrupción” y “pedro pascasio Martínez de	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

		ética republicana”	
3-2017-000116	5/07/2017	Comunicación Resolución No. 1113 de 2017. Manual para la operación de la articulación del SENA con la educación media.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000124	17/07/2017	Comunicación Resolución No. 1184 de 2017. Escala de viáticos vigencia fiscal 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000125	17/07/2012	Responsabilidades de supervisores de contratos y convenios	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000127	18/07/2017	Tablas de liquidación de gastos de viaje para contratistas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000132	8/08/2017	Manejo del contrato de aprendizaje cuando se presenta embarazo o parto de la aprendiz durante la vigencia del contrato	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000133	8/08/2017	Comunicación Resolución 1313 de 2017. Se adiciona y modifica la Resolución 2838 de 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000121	14/07/2017	Expedición de Resolución 1085 del 28 de junio de 2017, demás normas y lineamientos al respecto de la gestión de donaciones ofrecidas al SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000125	17/07/2017	Responsabilidades de supervisores de contratos y convenios	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000134	10/08/2017	Lineamientos para la mejora de la Gestión Presupuestal – SENA vigencia 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000136	17/08/2017	Reiteración de la exclusividad del uso por parte de la entidad de los vehículos del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000137	23/08/2017	Lineamientos para la prestación del servicio de vigilancia a nivel nacional	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000139	24/08/2017	Manejo de reciclaje, tratamiento y disposición final de los residuos sólidos aprovechables del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000140	25/08/2017	Entrega oportuna de información para pago de Sentencias Judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000145	5/09/2017	Jornada laboral en el SENA por visita del Papa a Colombia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000146	6/09/2017	Comunicación Resolución no. 1524 de 2017. Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas del despacho de la Regional Meta del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000147	6/09/2017	Comunicación Resolución No. 1525 de 2017. Por la cual se suspende el calendario académico de algunos Centros de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000148	6/09/2017	Comunicación resolución 1523 de 2017. Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas de los despachos de la Regional Distrito Capital, Regional Cundinamarca y la Dirección General del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000163	14/09/2017	Seguimiento y control cuentas de responsabilidades de bienes muebles	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000164	14/09/2017	Directrices para la contratación de aseo y cafetería bajo el Acuerdo Marco de Precios de Colombia Compra eficiente II	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000168	18/09/2017	Causales de depuración de cartera: Pérdida de ejecutoriedad del acto administrativo, Prescripción, Caducidad. Resolución 1532 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-	18/09/2017	Modificación Cronograma I – Provisión transitoria de	Servicio Nacional de

000169		empleos de carrera administrativa del SENA establecido en la circular 149 de 2017	Aprendizaje – SENA
3-2017-000174	5/10/2017	Suministro tiquetes aéreos mediante Acuerdo Marco de Precios	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000181	6/10/2017	Producción Normativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000050	17/03/2017	Estrategia SENA para Registro Calificado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000183	9/10/2017	Lineamientos generales y conjunto de orientaciones, para establecer los deberes, derechos y normas de convivencia para el buen uso del comedor	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000184	11/10/2017	Compensación periodos de descanso	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000186	18/10/2017	Cumplimiento legal de la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000192	24/10/2017	Comunicación Resolución 1844 de 2017 – Fondo Nacional de Vivienda SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000196	27/10/2017	Lineamientos para atención de la Contraloría General de la República visita regular de auditoria, vigencia 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000170	21/09/2017	Lineamientos Mesas Sectoriales y Normalización de Competencia Laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000171	26/09/2017	Créditos judiciales y pagos oficiosos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000172	26/09/2017	Estudios de casos para determinar la procedencia de la acción de repetición	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000173	28/09/2017	Lineamiento atención fallos de restitución de tierras	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000178	5/10/2017	Resolución 1712 Vacaciones Colectivas 2017-2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000187	18/10/2017	Prevención, preparación y respuesta ante Emergencias	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000150	8/09/2017	Comunicación Resolución 1532 de 2017. Por la cual se redefine la conformación y el funcionamiento de los Comités Nacional y Regionales de Normalización de cartera del SENA, se dictan otras disposiciones y se deroga la resolución 1136 de 2015	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000151	8/09/2017	Comunicación Resolución 1513 de 2017. Por la cual se adopta el Manual de funcionamiento de Bibliotecas y se incluyen en el SIGA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000154	12/09/2017	Comunicación Resolución no. 1565 de 2017. Se reanudan actividades y términos procesales de los despachos de la Regional Distrito Capital, Regional Cundinamarca y la Dirección General del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000155	12/09/2017	Comunicación Resolución no. 1566 de 2017. Se reanudan actividades y términos procesales de los despachos de la Regional Meta del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000156	12/09/2017	Comunicación Resolución no. 1567 de 2017. Se reanuda el calendario académico de algunos Centros de Formación profesional del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000157	13/09/2017	Uso instalaciones en la Dirección General	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000161	14/09/2017	Circular Documentación Grupo de Administración de Documentos – Pérdida de competencia para la	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

liquidación de convenios			
3-2017-000165	15/09/2017	Lineamientos para el pago de servicios públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000167	15/09/2017	Comunicación Resolución 1564	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000194	25/10/2017	Comunicación Resolución 1724 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000200	15/11/2017	Lineamientos para Cierre Financiero 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000205	17/11/2017	Requisitos y términos de remisión para estudio de casos por parte del Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000212	23/11/2017	Comunicación Resolución No. 2095 de 2017 “Por la cual se conforma el Comité Institucional de la Política de Atención de Enfoque Pluralista y Diferencial de SENA y se dictan otras disposiciones”	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000213	24/11/2017	Cumplimiento misional frente a la implementación del Acuerdo Final de Paz.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000214	27/11/2017	Rendición de cuenta e informe consolidado 2017 – CGR	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000063	5/04/2017	Vigencias futuras	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000130	1/08/2017	Lineamientos de Publicación de Procesos de contratación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000239	27/12/2017	Responsabilidades de supervisores de contratos y convenios	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000238	22/12/2017	Requisitos previos para estudio de casos ante el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliación del SENA. Agenda	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000247	28/12/2017	Elaboración de Estudios y Documentos Previos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000226	13/12/2017	Comunicación Resolución no. 2259 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000227	13/12/2017	Solicitud actualización normativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000228	13/12/2017	Exhortación al cumplimiento de funciones y objetos contractuales en la oportunidad y términos legalmente establecidos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000232	18/12/2017	acciones de Tutela- Defensa SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000249	29/12/2017	Comunicación Resolución no. 2450 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000002	2/01/2018	Cuantía 2018 y modalidades de selección	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000007	18/01/2018	Comunicación Resolución no. 54 de 2018 “Por la cual se establecen unas delegaciones en materia de contratación administrativa y se derogan las resoluciones 2331 de 2013, 18 de 2014 y 2386 de 2017 ”	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000009	23/01/2018	Autorización Contratación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000010	24/01/2018	Uso adecuado de escritorios, puertas de oficinas y archivadores	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-	25/01/2018	Planeación y ejecución Plan Institucional de	Servicio Nacional de

000011		Capacitación 2018	Aprendizaje – SENA
3-2018-000012	29/01/2018	Comunicación resolución 00162 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000014	6/02/2018	Importancia dar cumplimiento con el Plan de Austeridad del Gasto, especialmente en el consumo racional de combustible	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000016	7/02/2018	Plan de ascenso para trabajadores oficiales del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000017	7/02/2018	Trámite vigencias expiradas 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000018	9/02/2018	Compensación Semana Santa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000020	14/02/2018	Lineamientos impartidos al jefe de oficina de Control interno con ocasión de las elecciones para congreso, presidencia y vicepresidencia de la república. Proceso electoral 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000021	14/02/2018	Lineamientos de Publicación Decreto 103 de 2015	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000022	19/02/2018	Estabilidad ocupacional reforzada corte constitucional SU 049 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000023	23/02/2018	Comunicación Resolución 263 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000024	23/02/2018	Ley 1876 del 29 de diciembre de 2017 “Por medio de la cual se crea el sistema nacional de innovación agropecuaria y se dictan otras disposiciones”	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000027	26/02/2018	Exhortación cumplimiento ley de garantías electorales y deber de denunciar la comisión de delitos y faltas disciplinarias SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000028	26/02/2018	Comunicación Resolución 274 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000031	01/03/2018	Comunicación Resolución 300 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000032	02/03/2018	Lineamientos atención entes de control	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000033	05/03/2018	Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales. Lineamientos para la articulación institucional con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en el Marco del CONPES 3866 de 08 Agosto 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000038	07/03/2018	Alcance a la Circular no. 3-2018-000139 de 2017 respecto al manejo, tratamiento y disposición final de los residuos sólidos aprovechables del y en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000039	8/03/2018	Tablas de liquidación de gastos de viaje 2018 para Contratistas del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000041	9/03/2018	Comunicación Resolución No. 334 de 2018. “Por la cual se suspenden los términos procesales dentro de los procesos de cobro coactivo que cursan en los despachos de cobro coactivo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA”	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000042	9/03/2018	Comunicación Resolución No. 252 de 2018. “Por la cual se deroga la Resolución No. 1199 de 2014, que creó el Comité de Inversiones y Manejo del Portafolio del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

3-2018-000043	13/03/2018	Comunicación Resolución no. 393 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000044	14/03/2018	Decreto 392 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000045	14/03/2018	Conformación Grupos de Trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000046	14/03/2018	Comunicación Resolución 396 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000050	15/03/2018	Lineamientos para los procesos que adelante el SENA a nivel nacional en materia de Contratación Pública según la Ley 1882 del 15 de enero de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000051	16/03/2018	Actualización de los procesos del aplicativo ControlDoc	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000052	21/03/2018	Comunicación Resolución no. 429 del 16 de marzo de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000055	22/03/2018	Actualización SIGEP – Declaración bienes y rentas y hoja de vida	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000057	04/04/2018	Comunicación Resolución no. 481 de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000060	06/04/2018	Orientaciones, directrices y políticas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000061	06/04/2018	Orientaciones, directrices y políticas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000062	09/04/2018	Lineamientos para la aplicación retención de ICA y estampillas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000063	09/04/2018	Lineamientos para la aplicación de la estampilla Pro Universidad Nacional de Colombia y demás Universidades Estatales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000065	09/04/2018	Lineamientos para revisión requisitos facturas de venta expedida por proveedores	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000066	11/04/2018	Parqueo vehículos oficiales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000071	23/04/2018	Inducción y/o reinducción virtual en seguridad y salud en el trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000072	23/04/2018	Lineamientos para la consolidación de la información jurídica y financiera de los convenios suscritos por el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000073	23/04/2018	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de Empleados Públicos en el Marco de los Convenios de contraprestación de Servicios con Instituciones de Educación Superior 2018-2	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000074	23/04/2018	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para Trabajadores Oficiales, sus hijos y/o hijastros en el Marco de los Convenios de contraprestación de Servicios con Instituciones de Educación Superior 2018-2 y para apoyos económicos de Educación Formal para Trabajadores Oficiales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000076	25/04/2018	Registro de información de Distribución ocupacional en la web de Costos primer semestre del 2018, Sistema de información nacional de Costos del SENA –SINC-.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000080	04/05/2018	Directrices para la contratación de aseo y cafetería bajo el Acuerdo Marco de Precios de Colombia Compra	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

		Eficiente para el periodo comprendido entre agosto 1 y diciembre 15 de 2018	
3-2018-000083	04/05/2018	Comunicación publicación de los Manuales de Celebración de Convenios y de Supervisión e Interventoría aplicables en el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000084	07/05/2018	Lineamientos sobre reclamaciones ante Colombia Compra Eficiente para reportar posibles incumplimientos en los Acuerdos Marco de la Tienda Virtual de Estado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000086	07/05/2018	Recordatorio liquidación de contratos y convenios	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000090	09/05/2018	Directrices para el trámite y término de respuesta a PQRS	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000091	10/05/2018	Lineamientos de publicación procesos de contratación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000092	10/05/2018	Comunicación Resolución no. 584 de 2018 – Descuento por tiempo no laborado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000093	11/05/2018	Atención oportuna y de fondo a las Peticiones (PQRS) que recibe el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000094	11/05/2018	Lineamiento para fortalecer las competencias básicas del perfil de ingreso	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000095	15/05/2018	Seguimiento proyectos de inversión del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000096	17/05/2018	Lineamientos para la expedición del Acto Administrativo que ordena la terminación del proceso de cobro coactivo, una vez se haya proferido el Acto Administrativo que declara la Depuración de Carter de Imposible Recaudo bajo la causal de Prescripción Acción de Cobro	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000099	23/05/2018	Lineamientos para el trámite de actos administrativos que ordenen pagos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000101	24/05/2018	Incitativa cero papel en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
00002	2017	Cumplimiento Normas De Archivo	Superintendencia de Subsidio Familiar
00003	2017	IX Encuentro Nacional de Atención e Interacción con el Ciudadano y Elección Comité Técnico 2018	Superintendencia de Subsidio Familiar
00006	2017	Convocatoria al Seminario Transparencia por el Sistema de Subsidio Familiar	Superintendencia de Subsidio Familiar
00007	2017	XXVII Encuentro Nacional de Bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar “Bibliotecas: Espacios de Libertad y Felicidad”	Superintendencia de Subsidio Familiar
00011	2017	Tratamiento Financiero y Contable de Recursos Pagados a las Cajas de Compensación por Empresas no Afiliadas	Superintendencia de Subsidio Familiar
00015	2017	Participación Seminario Evaluación Gestión Programa Foníñez	Superintendencia de Subsidio Familiar
00017	2017	Instrucciones Prescripción de Aportes de Empresas no Afiliadas Derogatoria Circular 011 De 2017	Superintendencia de Subsidio Familiar
00018	2017	Instrucciones para el Cálculo de Cuota Monetaria y Excedentes del 55%	Superintendencia de Subsidio Familiar
00019	2017	Instrucciones para el Reconocimiento de Subsidios y Otros	Superintendencia de Subsidio Familiar

00001	2018	Ampliación de Plazo para el Reporte Cuota Monetaria 2018	Superintendencia de Subsidio Familiar
00003	2018	Seminario Evaluación de la Gestión Fondo de Subsidio Familiar de Vivienda -Fovis	Superintendencia de Subsidio Familiar

Anexo 4. PROYECTOS DE LEY QUE CONTINUAN SU TRÁMITE ANTE SENADO O CAMARA

Proyecto N° fecha	Ley	Título	Corporación		Estado	Entidad
			Senado	Cámara		
017/17 S		Por medio de la cual se aprueba el “convenio 149 sobre el personal de enfermería” adoptado por la 63ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en ginebra - suiza, realizada el 21 de junio de 1977	X		Pendiente segundo debate	Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio del Trabajo
018/17 S		Por medio de la cual se aprueba el «convenio 183 sobre la protección de la maternidad» , adoptado por la 88ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en ginebra – suiza el 15 de junio del 2000	x		Pendiente segundo debate	Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio del Trabajo
019/17 S		Por medio de la cual se aprueba el «convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores», adoptado en ginebra, confederación suiza, en el marco de la 56 a reunión de la conferencia internacional de la organización internacional del trabajo, el 23 de junio de 1971	x		Pendiente primer debate	Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio del Trabajo
22/16		Por medio de la cual se incluye la economía del océano azul en Colombia. [Economía del océano azul, economía colaborativa]	X		Pendiente debate en comisión del informe de ponencia para segundo debate en Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
205/16		Por la cual se declara patrimonio histórico, cultural y turístico de la nación a los municipios del corredor bananero del departamento del magdalena y se dictan otras disposiciones	X	13/16	Pendiente rendir ponencia para primer debate en comisión segunda del Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
61/17		Por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos frente a sustancias nocivas	X		Pendiente consideración en la plenaria del informe segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
070/17		Por medio del cual se adoptan medidas para el mejoramiento de las condiciones de vida para los niños, niñas, adolescentes que se encuentran bajo medida	X	23/16	Discusión en la Plenaria Informe de ponencia cuarto debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

	de protección del icbf y para la consolidación de su proyecto de vida”					
77/17	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 769 de 2002	X			Pendiente discutir ponencia para 1 debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
81/17	Por medio de la cual se promueve el desarrollo sostenible de la producción orgánica en Colombia y se dictan otras disposiciones.	X	133/16		Pendiente rendir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
101/17	Por el cual se dictan normas de medidas de asistencia y atención de las personas que hayan sufrido la destrucción irreversible del tejido humano por ataques con agentes químicos y otras quemaduras, que generen una discapacidad.	X			Pendiente informe de ponencia 1 debate Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
174/17	Por medio del cual se crea la contribución solidaria a la educación superior y se dictan otras disposiciones sobre los mecanismos y las estrategias para lograr la financiación sostenible de la educación superior.	X	262/17		Aprobada conciliación.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
184/17	Por el cual se crean y desarrollan las zonas regionales de transformación agropecuaria, se garantiza su sostenimiento y se dictan otras disposiciones”	X			Pendiente designar ponentes	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
262/17	Por medio del cual se modifican los artículos 1º y 2º en sus numerales 1.2, 2.1 y 2.3 de la ley 14 de 1990 en el cual se establece la distinción “reservista de honor”, y se dictan otras disposiciones”	X	129/16		Pendiente discutir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
193/18	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la dignificación del trabajo de la población rural en Colombia y el establecimiento de un piso de protección social mínimo.	X	123/17		Pendiente rendir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
229/18	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1209 de 2008 y se dictan otras disposiciones. (PISCINA)	X	115/16		Pendiente rendir ponencia para primer debate en senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
240/18	Por medio de la cual se modifica la Ley 1429 de 2010, Ley de Formalización y Generación de Empleo.	X	47/17		Pendiente de enviar a comisión en senado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
166/16	Por medio de la cual se	104/15	X		Revisión por la	Servicio Nacional de

	reconoce y reglamenta el ejercicio de la profesión de entrenador (ra) deportivo (va) y se dictan otras disposiciones.” Para que nos envíe las observaciones o sugerencias, si las tiene, respecto al proyecto de ley en curso.			Corte Constitucional (art. 167 C.P)	Aprendizaje - SENA
277/16	Por medio de la cual se establecen lineamientos para el trabajo desarrollado por las personas que prestan sus servicios en los programas de atención integral a la primera infancia y protección integral de la niñez y adolescencia del instituto colombiano de bienestar familiar (ICBF), sus derechos laborales, se establecen garantías en materia de seguridad alimentaria y se dictan otras disposiciones”	127/15	X	Revisión por la Corte Constitucional (art. 167 C.P)	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
22/16	Por la cual se crean incentivos tributarios para las empresas especializadas en el desarrollo de tecnologías de la información y se dictan otras disposiciones.		X	Informe de ponencia segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
60/16	Por medio del cual se crea el fondo especial de financiamiento agrícola (FEFA) para el incentivo de proyectos productivos asociados que contribuyan a la reducción de la pobreza rural y se dictan otras disposiciones”		X	Pendiente debate en plenaria del informe 2 ponencia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
69/16	por medio de la cual se crean medidas para la correcta prestación del servicio público de transporte individual de pasajeros “taxis” y se dictan otras disposiciones		X	Pendiente debate en la plenaria del informe de ponencia 2 debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
12/17	Por medio de la cual se crea el Registro Nacional de Pescadores Artesanales (RNPA), y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente informe de ponencia 1 debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
46/17	Por medio de la cual se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista		X	Informe de ponencia para segundo debate pendiente discutir en comisión.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
65/17	Por medio de la cual se establecen medidas de protección a las personas que se		X	Informe de ponencia 1 debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

	encuentren en situación de prostitución, víctimas de proxenetismo y trata de personas, y se dictan otras disposiciones.				
82/17	Por medio de la cual se fomenta la economía del conocimiento y la innovación en los procesos de intercambio científico entre instituciones de educación superior profesional, técnica y tecnológica del país		X	Pendiente discusión informe de ponencia debate en Cámara.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
84/17	Por Medio de La cual Se modifica, Desarrolla Y Regula La Educación Formal Y No Formal En La Modalidad Abierta Y A Distancia Y Se Dictan Otras Disposiciones		X	Pendiente designar Ponentes en Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
87/17	Por medio de la cual se establecen mecanismos para mejorar las condiciones del sistema carcelario y penitenciario de Colombia.		X	Pendiente rendir informe de ponencia debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
100/17	Por la cual se establecen los lineamientos generales para la formulación de la política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente discutir informe de ponencia debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
102/17	Por medio de la cual se promueve la innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones.		X	Aprobada por la plenaria informe de ponencia debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
111/17	Por la cual crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación; se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente debate en comisión del informe de ponencia debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
118/17	Por medio de la cual se establecen beneficios económicos para la reconstrucción y fomento de la economía de Mocoa afectada por el fenómeno natural (desbordamiento y avalancha de los ríos Mocoa, Sangoyaco y Mulato), y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente informe de ponencia debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
120/17	Por medio de la cual se adoptan criterios de política pública para los programas estatales de reducción de la pobreza y pobreza extrema, promoción de la movilidad social y se regula el funcionamiento del programa	127/16	X	Informe de ponencia debate discusión en plenaria.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

más familias en acción						
126/17	Por medio de la cual se implementan medidas para promover, proteger, desarrollar y consolidar la Economía Campesina y la Agricultura Familiar y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente informe de ponencia 1 debate		Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
140/17	Por medio de la cual se modifica y adiciona la Ley 668 de 2001. [Rendición de cuentas y lucha contra la corrupción]	173/16	X	Pendiente discutir informe de ponencia 2 debate en plenaria		Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
148/17	Por medio del cual se establecen lineamientos para la política integral migratoria en Colombia y se dictan otras disposiciones		X	Tramite Plenaria- Comisión Segunda o de Relaciones Internacionales		Cámara: H.R. Ana Paola Agudelo García
169/17 Acumulado 142/17S	Ley primera empresa // Por medio del cual se promueve el desarrollo de las empresas innovadoras en etapa temprana y se dictan otras disposiciones.”		X	Discusión plenaria de la cámara informe de ponencia 2 debate.		Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
237/18	Por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la financiación del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante, definida en el artículo 6 de la ley 1636 de 2013; y se faculta a las cajas de compensación familiar a destinar recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de las condiciones financieras aplicables a las eps”	215/18	X	Informe de ponencia 1 debate(mensaje de urgencia)		Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
304/17	Por medio de la cual se incentiva la sostenibilidad ambiental y el uso productivo de la guadua, en la recuperación de la identidad y valores del paisaje cultural cafetero colombiano	43/16	X	Pendiente discutir informe de ponencia para tercer debate		Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
318/17	por medio de la cual se crea una instancia que coordine y promueva programas y actividades que se desarrollen en las zonas del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano (PCCC) y se fortalezcan las estrategias y criterios que la Unesco definió para inscribirlo en la lista de patrimonio mundial.	168/16	X	Pendiente discusión plenaria del informe 2 debate.		Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
288/17	“Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas	025/16	X	Pendiente discusión informe de		Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. Ley del vigilante"

ponencia 2
debate por la
plenaria.

Anexo 5. PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

Proyecto Ley N°	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
014-15	Por medio de la cual se establecen los lineamientos de la jornada única para la educación básica primaria y secundaria en las instituciones educativas oficiales en Colombia, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1753 de 2015, por medio del cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo.	X		Archivado durante su trámite en plenaria de Cámara Art. 190 Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
089/15	Por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, permitiendo su inserción laboral y se dictan otras disposiciones”	X		Archivado durante su trámite en plenaria de Cámara Art. 190 Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
162/15	Por medio de la cual se modifica la ley 1286 de 2009, se transforma al departamento administrativo de ciencia, tecnología e innovación Colciencias, en el ministerio de ciencia, tecnología e innovación se fortalece el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones.	X		Archivado durante su trámite en plenaria de Cámara Art. 190 Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
12/16	Por medio de la cual se dictan normas de protección a la actividad artesanal sostenible, su promoción, fomento, desarrollo y la seguridad social integral del artesano y artesana productor en Colombia	X		Retirado por el autor artículo 155 ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
51/16	Por medio de la cual se modifican los artículos 4 y 38 de la Ley 982 de 2005 y el numeral 4 del artículo 11 de la ley 1618 de 2013, en aras de la garantía de los principios de efectividad y la adaptabilidad de la comunidad sordociega en los programas de educación superior en el país y se dictan otras disposiciones”	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
132/16	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la educación física sus profesiones afines y	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley	Servicio Nacional de Aprendizaje -

	auxiliares, se dicta el Código Ético y Deontológico del educador físico y sus profesiones afines y se establecen otras disposiciones.			5° 1992	SENA
147/16	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 769 de 2002 y se dictan otras disposiciones	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	
156/16	“Por medio del cual se promueve la movilidad motorizada sostenible”	X	230/16	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
164/16 acumulado 157/16	Por medio de la cual se crea el programa alimentario nacional contra el desperdicio de alimentos (panda), se establecen medidas para combatir la pérdida y el desperdicio de alimentos y se dictan otras disposiciones.	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
145/17	Por medio del cual se reglamenta la protección de las abejas, el fomento y desarrollo de la apicultura en Colombia y se dictan otras disposiciones”	X		Retirado por el autor artículo 155 ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
226/17	Por medio de la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de administración, se expide el Código De Ética, se deroga la Ley 60 de 1981 y su Decreto Reglamentario 2718 de 1984.	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
236/17	Por la cual se otorgan facultades extraordinarias pro t�mpore al presidente de la república para expedir un régimen laboral especial para los servidores públicos de las empresas sociales del estado del nivel nacional y territorial y para expedir el sistema específico de carrera administrativa del personal que presta sus servicios en las entidades que integran el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los servidores públicos vinculados a tales	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

	entidades, y se dictan otras disposiciones				
096/16	Por medio de la cual se establecen mecanismos para la atención y fomento de educación de las mujeres cabeza de familia víctimas del conflicto armado, de sus hijos y de las mujeres rurales; se dictan otras disposiciones		X	Retirado por el Autor artículo 155 de la Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
150/16	Por medio del cual se promueve la siembra obligatoria de árboles –Ley Siembra Verde	171/16	X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
216/16	Por medio de la cual se establece la regulación a la producción, comercialización y exportación de esmeraldas y se dictan otras disposiciones		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
171/17	Por medio del cual se modifica la Ley 819 de 2003 “ por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones,		X	Archivado en debate art 157 ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
251/17	Por medio de la cual se establecen mecanismos para la atención y fomento de educación de las mujeres cabeza de familia víctimas del conflicto armado, de sus hijos y de las mujeres rurales; se dictan otras disposiciones		X	Retirado por el Autor artículo 155 de la Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
255/17	Por medio de la cual se establecen beneficios económicos para la reconstrucción y fomento de la economía de Mocoa afectada por el fenómeno natural (desbordamiento y avalancha de los ríos Mocoa, Sangoyaco y Mulato), y se dictan otras disposiciones.		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Anexo 6. LEYES SANCIONADAS

Ley N° Fecha	Título	N° de proyecto de ley originario	Entidad
Ley 1896 del 30 de mayo de 2018	Por medio de la cual se exceptúa al Ministerio del Trabajo, al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), al Congreso de la República – Cámara de Representantes y Senado de la República, a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (UAEAC) y al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS), de lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 617 de 2000.	169/17 S 026/17 C	Ministra del Trabajo, doctora GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO, Ministro de Justicia y del Derecho, doctor ENRIQUE GIL BOTERO
1838 del 06 de julio de 2017	Por la cual se dictan normas de fomento a la ciencia, tecnología e innovación mediante la creación de empresas de base tecnológicas (spin Offs) y se dictan otras disposiciones	S165/16-C017/16	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1850 del 19 de julio de 2017	Por medio de la cual se establecen medidas de protección al adulto mayor en Colombia se modifican las leyes 1251 de 2008, 1315 de 2009 y 599 de 2000, se penaliza el maltrato intrafamiliar por abandono y se dictan otras disposiciones.	S126/16-C115/15	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1861 del 04 de agosto de 2017	Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento control de reserva y la movilización.	S205/16-C14/16	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1873 del 20 de diciembre de 2017	Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2018	S56/17-C51/17	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1876 del 29 de Diciembre de 2017	Por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de innovación Agropecuaria y se dictan otras disposiciones	S008/17-C004/17	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1855 del 01 de marzo de 2018	Por la cual se modifica la Ley Estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones	191/15C-027/15S	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA