

# Informe de actividades Sector Trabajo Al Congreso de la República 2018-2019



**El Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada durante el período comprendido entre julio de 2018 y julio de 2019 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia**



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

# República de Colombia

## SECTOR TRABAJO

### INFORME DE ACTIVIDADES 2018 – 2019

### AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D.C, Julio de 2019



## **IVÁN DUQUE MÁRQUEZ**

Presidente de la República

## **ALICIA ARANGO OLMOS**

Ministra del Trabajo

## **ANDRÉS FELÍPE URIBE MEDINA**

Viceministro de Empleo y Pensiones

## **CARLOS ALBERTO BAENA LÓPEZ**

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

## **CARMIÑA BERROCAL GUERRERO**

Secretaria General

## **DESPACHO MINISTRA DEL TRABAJO**

### **Alfredo José Delgado Dávila**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

### **Gloria Beatriz Gaviria Ramos**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

### **Arlin Amparo Muñoz Artunduaga**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

### **Iván Hernando Pardo Flórez**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

### **Marisol Tafur Castro**

Jefe Oficina de Control Interno

## **VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y PENSIONES**

### **Martha Liliana Agudelo Valencia**

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar



### **Ana Maria Araujo Castro**

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

### **Juan Carlos Hernández Rojas**

Director de Pensiones y Otras Prestaciones

## **VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN**

### **Fernando Aguirre Tejada**

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

### **Jairo Cardozo Salazar**

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

### **Edna Paola Najar Rodríguez**

Directora de Riesgos Laborales

## **DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO**

### **Carlos Mario Estrada Molina**

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

### **Juan Fernando López Mejía**

Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo  
Servicio Nacional de Aprendizaje

### **Paola Andrea Meneses Mosquera**

Superintendente del Subsidio Familiar

### **Yully Astrid Quiroga Forero**

Jefe Oficina Asesora de Planeación  
Superintendencia del Subsidio Familiar

### **Rafael Antonio González Gordillo**

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

### **Marisol Viveros Zambrano**

Directora Técnica de Investigación y Planeación (E)  
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias



### **Angi Viviana Velásquez Velásquez**

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

### **Fredy Arturo Ramos Rincón**

Jefe Oficina de Planeación y Desarrollo

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

## **DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO**

### **Juan Miguel Villa Lora**

Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

### **Elisa Morón Baute**

Vicepresidente de Planeación y Tecnologías de la Información (A)

Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES



## Tabla de Contenido

	<b>INTRODUCCION</b>	10
<b>1</b>	<b>RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO</b>	13
<b>1.1</b>	<b>Erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes y prevención y erradicación del trabajo infantil</b>	14
1.1.1	Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	14
1.1.2	Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil	14
1.1.3	Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil	15
1.1.4	Alianzas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil	16
<b>1.2</b>	<b>Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva</b>	18
1.2.1	Negociación colectiva	18
1.2.2	Líderes sindicales	21
1.2.3	Archivo sindical	23
<b>1.3</b>	<b>Sistema de Inspección Vigilancia y Control</b>	24
1.3.1	Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados	25
1.3.2	Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales	25
1.3.3	Descongestión administrativa	28
1.3.4	Política de daño antijurídico	28
1.3.5	Sistema de información de IVC.	28
<b>2</b>	<b>CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES</b>	31
<b>2.1</b>	<b>Políticas de empleo</b>	32
2.1.1	Políticas activas de empleo	33
2.1.1.1	Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo	33
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	38
<b>2.2</b>	<b>Análisis y monitoreo del mercado laboral</b>	39
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 Pública de Empleo Formal y Trabajo Decente	41
2.2.3	Monitoreo e información del mercado laboral.	42
2.2.4	Identificación y medición de brechas de capital humano	43
2.2.4.1	Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano	43
2.2.4.1.1	Implementación en articulación con el Marco Nacional de Cualificaciones	44
2.2.4.1.2	Implementación de la metodología de IMBCH en el marco de la Política de Desarrollo Productivo (PDP) – Conpes PDP	44
2.2.4.1.3	Compromisos en otros Conpes para la aplicación de la metodología.	45
2.2.4.2	Formación de talento humano pertinente y con calidad y el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).	45
2.2.4.3	Unificación de Clasificaciones de Ocupaciones.	46
2.2.5	Comité Consultivo de Empleo y Mercado de Trabajo	46
<b>2.3</b>	<b>Servicio Público de Empleo</b>	47
2.3.1	Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas	48
2.3.2	Estrategias de intervención con enfoque de cierre de brechas	48
2.3.3	Programas desarrollados para el cierre de brechas	50
2.3.3.1	Programa 40.000 primeros empleos	50
2.3.3.2	Talentos para el empleo	50



2.3.3.3	Cierre de brechas para población con discapacidad	51
2.3.4	Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo	51
2.3.4.1	Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE.	51
2.3.4.2	Promoción del Servicio Público de Empleo	52
2.3.4.3	Estrategia regional.	53
2.3.5	Fondo de oportunidades para el empleo	54
<b>2.4</b>	<b>Formación para el trabajo</b>	<b>54</b>
2.4.1	Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo	54
2.4.1.1	Formación pertinente	55
2.4.1.1.1	Formación profesional integral	56
2.4.1.1.2	Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones	56
2.4.1.1.3	Formación Técnica y Otros SENA	56
2.4.1.1.4	Formación Complementaria.	56
2.4.1.1.5	Formación por Regiones	57
2.4.1.1.6	Formación Virtual	57
2.4.1.1.7	Programa bilingüismo	57
2.4.1.1.8	Certificación de la Formación Profesional Integral.	58
2.4.1.1.9	Sena Emprende Rural SER	58
2.4.1.1.10	Población vulnerable	59
2.4.1.2	Articulación de la formación con el mercado laboral	59
2.4.1.3	La práctica laboral.	60
2.4.1.3.1	Estado Joven	60
2.4.2	La formación como factor de incremento de la productividad laboral.	62
2.4.2.1	La formación a lo largo de la vida	62
2.4.2.2	Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores	63
2.4.3	La formación como dinamizador de la movilidad laboral.	63
2.4.3.1	Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano	63
2.4.3.2	La formación y capacitación en el contexto de la economía global.	64
<b>2.5</b>	<b>Gestión en Política migratoria laboral</b>	<b>65</b>
2.5.1	A nivel nacional	65
2.5.2	A nivel internacional	67
<b>2.6</b>	<b>Equidad laboral</b>	<b>69</b>
2.6.1	Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado Priv.	69
2.6.1.1	Componente de formación para el trabajo	69
2.6.1.2	Componente de emprendimiento y empresarismo rural y urbano en 2018.	71
2.6.1.3	Componente de Reparación Colectiva	73
2.6.1.4	Acciones orientadas al enfoque diferencial en el marco del Priv.	74
2.6.2	Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres	76
<b>2.7</b>	<b>Teletrabajo</b>	<b>81</b>
<b>2.8</b>	<b>Emprendimiento</b>	<b>82</b>
<b>2.9</b>	<b>Economía social y solidaria</b>	<b>83</b>
<b>2.10</b>	<b>Cooperación y Relaciones Internacionales</b>	<b>84</b>
2.10.1	Acciones en el escenario multilateral	85
2.10.2	Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.	86
2.10.3	Convenios y asuntos bilaterales	88
2.10.4	Otras acciones	89
2.10.5	Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo	91
<b>2.11</b>	<b>Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar</b>	<b>92</b>
2.11.1	Fortalecimiento de los procesos de inspección, vigilancia y control	92
2.11.2	Planes de mejoramiento aprobados a las CCF	94
2.11.3	Fortalecimiento agencias de intervención y de seguimiento especial	95
2.11.4	Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial	95



2.11.5	Investigaciones administrativas	96
2.11.6	Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar - Dirección Financiero Contable	96
2.11.7	Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF	96
2.11.8	Capacitaciones dirigidas a los entes vigilados	97
<b>3</b>	<b>EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>99</b>
<b>3.1</b>	<b>Formalización laboral</b>	<b>99</b>
3.1.1	Red Nacional de Formalización Laboral RNFL	100
3.1.2	Acuerdos de formalización	100
<b>3.2</b>	<b>Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar</b>	<b>101</b>
3.2.1	Aportes, subsidios y población cubierta de las Cajas de Compensación Familiar – CCF	102
3.2.2	Trabajadores beneficiados	102
3.2.3	Servicios prestados	104
3.2.3.1	Recreación	105
3.2.3.2	Biblioteca	105
3.2.3.3	Educación formal	106
3.2.3.4	Créditos	106
3.2.3.5	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar.	107
3.2.3.6	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar	108
3.2.4	Fondos	108
3.2.4.1	Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ	109
3.2.4.2	Fondo de vivienda - FOVIS	109
3.2.4.3	Fondo de Ley 115 de 1994	109
<b>3.3</b>	<b>Sistema de protección integral para la vejez</b>	<b>110</b>
3.3.1	Sistema general de pensiones	111
3.3.1.1	Afiliados a pensiones	111
3.3.1.2	Pensionados	112
3.3.1.3	Programa de subsidio al aporte para pensión (PSAP)- BEPS	113
3.3.1.4	Beneficios Económicos Periódicos BEPS	114
3.3.1.5	Procesos de Normalización Pensional	115
3.3.1.6	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	116
3.3.1.7	Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones.	118
3.3.1.7.1	Solicitudes de prestaciones económicas	118
3.3.1.7.2	Estado de solicitudes de corrección de historial laboral	119
3.3.1.8	Convenios de Seguridad Social en materia pensional.	119
3.3.1.8.1	Solicitudes de Prestaciones Pensionales en aplicación de los convenios	120
3.3.1.8.2	Solicitudes de Desplazamientos Temporales de Trabajadores en aplicación de los Convenios.	121
3.3.2	Servicios sociales complementarios	121
3.3.2.1	Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor	121
3.3.2.2	Beneficios Económicos Periódicos BEPS	124
3.3.2.2.1	Vinculación	124
3.3.2.2.2	Ahorro	126
3.3.2.2.3	Entrega de Incentivos – Otorgamiento	127
3.3.2.2.3.1	Incentivos Puntuales: Seguro de Vida Grupo BEPS	127
3.3.2.2.3.2	Incentivo periódico (20% de lo ahorrado por los vinculados)	131
3.3.2.2.4	Destinación de recursos	131
3.3.2.2.5	Seguimiento a Beneficiarios BEPS	132
<b>3.4</b>	<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>133</b>
3.4.1	Gestión en riesgos laborales	133
3.4.2	Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo	137
3.4.3	Fondo de Riesgos Laborales	138
<b>4</b>	<b>DIÁLOGO SOCIAL</b>	<b>140</b>
<b>4.1</b>	<b>Ejercicio del diálogo social</b>	<b>141</b>



<b>4.2</b>	<b>Derechos humanos</b>	145
<b>5</b>	<b>AVANCES IMPLEMENTACIÓN ACUERDO FINAL DE PAZ</b>	147
5.1	Ajustes normativos para el postconflicto	148
5.2	Plan Marco de Implementación	148
<b>6</b>	<b>FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	159
<b>6.1</b>	<b>Dimensión talento humano</b>	159
6.1.1	Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias	160
6.1.2	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	160
6.1.3	Colpensiones	160
6.1.4	Superintendencia del Subsidio Familiar SSF	161
6.1.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	162
6.1.6	Ministerio del Trabajo	162
<b>6.2</b>	<b>Dimensión Dirección Estratégico y Planeación</b>	162
6.2.1	Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias	163
6.2.2	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	163
6.2.3	Colpensiones	164
6.2.4	Superintendencia del Subsidio Familiar SSF	165
6.2.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	166
6.2.6	Ministerio del Trabajo	166
<b>6.3</b>	<b>Dimensión Gestión con Valores para Resultados</b>	167
6.3.1	Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias	167
6.3.2	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	167
6.3.3	Colpensiones	168
6.3.4	Superintendencia del Subsidio Familiar SSF	168
6.3.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	170
6.3.6	Ministerio del Trabajo	172
<b>6.4</b>	<b>Dimensión de Información y comunicación</b>	173
6.4.1	Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias	173
6.4.2	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	173
6.4.3	Colpensiones	173
6.4.4	Superintendencia del Subsidio Familiar SSF	174
6.4.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	174
6.4.6	Ministerio del Trabajo	175
<b>6.5</b>	<b>Dimensión Gestión del Conocimiento</b>	175
6.5.1	Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias	176
6.5.2	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	176
6.5.3	Colpensiones	176
6.5.4	Superintendencia del Subsidio Familiar SSF	177
6.5.5	Ministerio del Trabajo	178
<b>6.6</b>	<b>Dimensión Gestión Control Interno</b>	178
6.6.1	Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias	178
6.6.2	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	178
6.6.3	Colpensiones	178
6.6.4	Superintendencia del Subsidio Familiar SSF	180
6.6.5	Ministerio del Trabajo	180
	<b>Anexos</b>	182
	<b>Anexo 1.</b> Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos	183
	<b>Anexo 2.</b> Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones	184
	<b>Anexo 3.</b> Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares	190
	<b>Anexo 4.</b> Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara	202
	<b>Anexo 5.</b> Proyectos de ley archivados	210
	<b>Anexo 6.</b> Leyes sancionadas	222



## INTRODUCCION

La vigencia 2018 -2019, es el período de inicio del nuevo gobierno, para un sector que viene liderando acciones alrededor del trabajo decente, elemento estructural del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad, donde la cartera laboral logró la aprobación de nueve artículos, cuyo fin es promover en el país la política de Trabajo Decente, generación de empleo, formación laboral y Diálogo Social, donde se destacan principalmente el Piso de Protección Social, el fortalecimiento de la formación laboral a través del Sistema Nacional de Cualificaciones, la generación de empleo para jóvenes y promoción del programa BEPS.

Durante este período el Ministerio del Trabajo y las entidades del Sector Trabajo han conseguido alcanzar importantes logros, en cada uno de los componentes del trabajo decente. En el ámbito de la protección de los derechos de los trabajadores y el diálogo social, es importante mencionar la negociación estatal, donde representantes del Gobierno Nacional y de las organizaciones sindicales del sector público llegaron a un acuerdo laboral: se pactó un aumento salarial del orden del 4.5% para 2019 y del 1.32% por encima del índice de precios al consumidor (IPC) para 2020. Dicho incremento es el más alto desde que comenzó a funcionar este espacio de negociación laboral a partir de 2013. También hubo consenso en cuanto al fortalecimiento de la carrera administrativa, formalización laboral, garantías sindicales y bienestar para los servidores públicos. Se acordó el fortalecimiento por parte del Estado de la actividad sindical, para lo cual se contemplan garantías en materia de capacitación y afiliación.

Además, es importante destacar la concertación del salario mínimo que se dio al finalizar la quinta sesión para la concertación del salario mínimo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y laborales (CPCPSL), donde gremios económicos, organizaciones sindicales y Gobierno Nacional, concertaron el aumento del salario mínimo en un 6%, quedando en \$828.116. A su vez, el auxilio del transporte aumentó un 10%, que equivale a \$97.032, para un valor total de \$925.148. Este ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 25 años, estando un 2.7% por encima de la inflación. La concertación del salario inició el 4 de diciembre y terminó en un tiempo récord de 16 días, pues se logró concertar finalmente el 20 de diciembre. Cabe destacar, que es la primera vez en la historia, que un presidente de la República asiste a esta instancia de concertación.

Con las organizaciones sindicales y los representantes del empresariado colombiano, el Gobierno del presidente Iván Duque, suscribió el pasado 9 de octubre el Pacto por el Trabajo Decente, el cual constituye un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo, a partir del diálogo social.

En el proceso de protección de los niños, niñas y adolescentes del país, el pasado 12 de diciembre se puso en marcha la campaña para la erradicación del trabajo infantil, “Trabajar no es tarea de niños” y está enfocada a generar acciones de sensibilización en la sociedad dirigidas a la erradicación del flagelo del trabajo infantil en Colombia. Se calcula que, en el país, hay actualmente 796.000 niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años trabajando.



En esta vigencia, la Organización Internacional del Trabajo OIT no incluyó a Colombia en lista negra de trata de personas y trabajo forzoso, lo que implica que el país no fue llamado a rendir informes en la conferencia internacional del trabajo que se celebra del 10 al 21 de junio en Ginebra (Suiza) y que reúne a delegados tripartitos de 187 países. Es un logro del gobierno nacional que ha venido trabajando de manera consistente y eficaz contra estos delitos, garantizando los derechos humanos y el empleo digno y decente. En el componente de extensión de la protección social, entre otros logros, está el incremento en un 10% del subsidio que actualmente reciben 1.200.000 beneficiarios del programa Colombia Mayor.

De otra parte, Colpensiones, para los primeros cien días de gobierno, se propuso alcanzar 430 mil ahorradores en el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), que durante la vigencia 2019 ya suman 339.995 ahorradores. Otros de los resultados alcanzados son: 6.775.759 afiliados a Colpensiones; 2.466.491 afiliados Colpensiones cotizantes; 1.317.746 Vinculados BEPS, de los cuales 41.861 se vincularon durante el 2019; 499.850 Ahorradores acumulados; 200.807 vinculados rural acumulados, de los cuales 7.387 se vincularon en 2019. También es de anotar la afiliación electrónica de Colpensiones, plataforma digital donde los ciudadanos colombianos que nunca han estado afiliados al Sistema General de Pensiones podrán afiliarse en línea. El ingreso a la plataforma es a través de la página: [www.colpensiones.gov.co](http://www.colpensiones.gov.co), donde el ciudadano podrá registrarse e iniciar su proceso de afiliación. Esta nueva herramienta reduce costos de desplazamiento y tiempo a los colombianos.

En el tema de riesgos laborales, se expidió la Resolución 0312 de 2019 – Modificación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con esta modificación se benefician micro, pequeñas, medianas empresas, y especialmente, el sector agropecuario, por cuanto se propone un sistema de gestión ajustado al tamaño y capacidad de cada empresa. Esta modificación representa reducción de los costos para su implementación, ya que con la Resolución 1111 debían cumplir con 60 estándares mínimos y con la nueva norma las empresas de menos de 10 trabajadores solamente deben cumplir con 7 estándares y las de 11 a 50 trabajadores con 22 estándares.

En el componente de generación de empleo, se llevó a cabo la estrategia para empleabilidad de personas con discapacidad, con la Unidad de Servicio Público de Empleo, que busca promover entre los prestadores la implementación de los ajustes razonables y la adecuación física, tecnológica y de formación de sus centros y agencias de empleo para que sean inclusivos. Con esta iniciativa las agencias deberán hacer los arreglos necesarios para que puedan prestar atención integral a cualquier persona con cualquier tipo de discapacidad. Esto va desde temas de movilidad como rampas y ascensores, hasta la capacitación de los orientadores en lenguaje de señas. Además, hacer gestión empresarial para lograr que las empresas contraten a estas personas, destacando las fortalezas que tienen y que puede traducirse en productividad para el empleador.

Otra acción realizada es la expedición de la circular que facilita los contratos de trabajo por medio de firma electrónica, un instrumento creado para incrementar la productividad en las organizaciones hasta en un 39%, con el fin de generar una movilidad más sostenible, fomentar la innovación organizacional y mejorar



la calidad de vida de los trabajadores. Estos están dirigidos para los empleadores y trabajadores del país del sector privado

También es relevante mencionar la puesta en marcha del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (Rutec), que permite que el empleador en Colombia realice el registro automático vía web de sus trabajadores migrantes, con el fin de que el Ministerio del Trabajo tenga información de primera mano de los trabajadores extranjeros en el país, logrando una supervisión de su situación laboral, condiciones de trabajo y del cumplimiento de las normas laborales. A la fecha se cuenta con 10.046 trabajadores extranjeros. Entre las empresas aprobadas figuran: Falabella, Bancolombia, Aviatur, SENA, Bancolombia, y la Fundación Santa Fe de Bogotá, entre otras.

De otro lado en el proceso de formación para el trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, lanzó la convocatoria de ExpoEmpleo a nivel nacional con 16.728 vacantes, en la que participaron 614 empresas, 23.346 visitantes, 11.915 postulaciones y alrededor de 3.193 personas interesadas en certificación de competencias en Economía Naranja. Además, se realizó la primera convocatoria nacional del Fondo Emprender por \$20.000 millones, para apoyar a los sectores que hacen parte de las industrias creativas. Con estos recursos serán beneficiadas 182 nuevas ideas de negocio, que se traducen en 910 empleos formales.

En la estrategia de promover el turismo sostenible, se realizó lanzamiento programa cultura de viaje en Valledupar, para la generación de empleo decente en las regiones. La iniciativa pretende trabajar de forma articulada con las instituciones regionales, instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las agencias de gestión y colocación de la Unidad del Servicio público de Empleo, entre otros, para establecer un diagnóstico, identificar las estrategias, implementar y acompañar el plan de trabajo que permita desarrollar con el municipio una estrategia para promover el territorio como un destino turístico.

Finalmente, cabe destacar, que se trabaja en mejorar los servicios a los ciudadanos, es así, como se puso en marcha la Ventanilla Única de Trámites en el Ministerio del Trabajo, que es una aplicación que está disponible para que empresarios, trabajadores, sindicalistas y ciudadanos en general, realicen trámites por internet, ingresando a la página web de la entidad. Empresarios realizarán trece trámites en línea, los ciudadanos seis, y los sindicatos uno, para un total de 20 trámites.

# 1. Respeto y vigencia de los derechos fundamentales del trabajo



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



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

### 1.1 Erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes y prevención y erradicación del trabajo infantil.

**1.1.1 Política pública para la erradicación de la explotación sexual, comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA.** El 12 de julio de 2019 en sesión virtual del Consejo Nacional de Política Social-CONPOS, fue aprobada la política Nacional de Infancia y Adolescencia y sus dos líneas de Política: Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes

Se realizó priorización de los departamentos para la asistencia técnica y socialización de la línea de política en coordinación con MINSALUD, a través del mecanismo articulador para las violencias de género con énfasis en violencia sexual. Los departamentos intervenir fueron aprobados, mediante el Comité Interinstitucional Nacional del 28 de marzo de 2019: Magdalena, Antioquia, Amazonas, Cundinamarca, Arauca, Nariño, Vaupés, Cauca, Bolívar, Putumayo, Buenaventura, Guaviare, Chocó, Norte de Santander, Risaralda, Meta, Valle del Cauca y Guajira

En el marco del día Internacional de lucha contra la trata y de la explotación sexual en articulación con el ICBF, Ministerio de Salud, Fiscalía General de la Nación se realizó la campaña #EsoEsCuento, en redes sociales.

Dentro de las acciones realizadas es importante mencionar el evento académico “Construyendo Ciudadanía para la Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes”, realizado en la ciudad de Cartagena, en articulación con la Fundación RENACER y la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología- ASCOFAPSI. Contando con la participación de 300 personas con el fin de socializar la línea de política pública para la prevención y erradicación de la ESCNNA.

Continuando con las actividades, en 2018, se socializó la línea de política con la participación de 42 alcaldes municipales y servidores públicos del Valle del Cauca y en diciembre del mismo año se participó en la IV Audiencia Pública contra la Trata de personas, el abuso y la explotación sexual comercial de NNA y mujeres en el departamento de Amazonas. En el mes de mayo de 2019 se participó en la V Audiencia Pública contra la Trata de personas, el abuso y la explotación sexual comercial de NNA y mujeres en el Eje cafetero.

**1.1.2 Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil.** Para desarrollar esta acción se partió con la elaboración y aprobación de la línea de política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador, 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. En desarrollo de esta se realizaron las siguientes actividades:

- El número de niños registrados a mayo 31 de 2019 en el SIRITI disminuyó a 97.088 debido a la verificación de derechos y depuración de la base de datos.
- Se realizaron avances en la segunda fase de desarrollo del SIRITI, consistente en lo siguiente: mejora de los módulos existentes, análisis, diseño y desarrollo de los módulos de indicadores, alertas tempranas, módulo desconectado, módulo de denuncias. Se socializa mejoras del SIRITI a 407 personas de 188 municipios.
- En 34 municipios de 10 departamentos se realizan 7.951 casos de constatación de derechos para retiro de niñas, niños y adolescentes del SIRITI.
- Se brinda asistencia técnica sobre SIRITI a 64 personas de 16 municipios de 5 departamentos.
- se realizaron 38 talleres en municipios priorizados de 11 departamentos para promover en los Planes de Acción territoriales la inclusión de línea acción en prevención y erradicación de Trabajo Infantil y peores formas y protección del adolescente trabajador con énfasis en el sector rural, asistieron 514 personas.
- Se realizó acompañamiento y asistencia técnica para la formulación de los planes de acción territoriales, a de los CIETIS, de Cundinamarca, Sucre, Cauca, Huila, Tolima, Arauca, Santander, Vaupés, Casanare, Caldas, Meta, Caquetá, Guaviare, Cesar, Buenaventura, Antioquia, Chaparral (Tolima), Nariño, Norte de Santander, Valledupar y Vichada.
- Se realiza articulación interinstitucional y aliados estratégicos para la Campaña de Redes por el Día mundial contra el trabajo Infantil.
- En abril de 2019 el DANE publicó nueva tasa de trabajo infantil calculada en el trimestre octubre - diciembre de 2018, la tasa de trabajo infantil en total nacional fue 5.9%. En el mismo trimestre del año anterior esta tasa fue 7.3%.

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

**1.1.3 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil.** La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial viene realizando las siguientes actividades en cuestión de control de trabajo infantil:



**Autorización de prácticas laborales para adolescentes.** Desde la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, se ha venido trabajando en articulación con áreas misionales de esta entidad, a fin de construir un instrumento que medie como protección en el acceso de la población joven al mercado de trabajo, cuando a través de una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, se realicen prácticas laborales. (Definidas por la Ley 1780 de 2016)

Se generó un formato denominado “Formato Único Nacional de Autorización de Prácticas Laborales para Adolescentes”, que plasma la situación formativa y práctica del adolescente entre 15 y 17 años, así como las condiciones en que va a desarrollar las actividades en el escenario de práctica, para viabilizar la autorización del permiso, por parte de los inspectores de trabajo del Ministerio.

**Autorización de trabajo de Adolescentes, por excepción Niños, Niñas.** A nivel nacional las direcciones territoriales y oficinas especiales, realizan el procedimiento de autorizaciones de trabajo a Adolescentes y por excepción a Niños, Niñas, así como el procedimiento de verificación de condiciones, en esta vigencia el comportamiento de autorizaciones ha sido el siguiente:

**Tabla 1. Consolidado de Autorizaciones de Trabajo a Adolescentes y por excepción Niños, Niñas Vigencia 1 de Julio de 2018 a junio 30 de 2019**

Consolidado Autorizaciones de trabajo a Adolescentes	1 de julio 2018 - Junio 30 de 2019
Autorizaciones Concedidas	2.209
Autorizaciones Negadas	235
Visitas de Verificación	1.142

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

**Tabla 2. Consolidado de Autorizaciones en actividades recreativas, lúdicas, deportivas a Niños, Niñas Vigencia 1 de Julio de 2018 a junio de 2019**

Consolidado Autorizaciones en actividades recreativas - lúdicas - deportivas a Niños y Niñas	1 de julio 2018 – junio 30 2019
Autorizaciones Concedidas	854
Autorizaciones Negadas	013
Visitas de Verificación	255

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

**1.1.4 Alianzas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil.** Se conformaron Alianzas público-privadas para RED de Empresas contra el Trabajo Infantil, en la que 34 empresas y 14 aliados estratégicos comparten buenas prácticas y diseñan estrategias que permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, tanto en sus cadenas de abastecimiento o suministro como en el área de influencia de sus operaciones, en el marco de la responsabilidad social empresarial.



En la actualidad, la RED cuenta con 34 empresas de diferentes sectores económicos como minero, telecomunicaciones, turismo, financiero, servicios y agrícola entre otros. Algunas de las empresas son: Telefónica – Movistar, Mineros S.A., Aviatur S.A., Codensa-Emgesa, Compensar, Asocaña, Asocolflores (22 empresas de floricultura), Banco Colpatría Multibanca Colpatría S.A., Continental Gold Colombia, Coltabaco, Terpel e Interaseo. Así mismo, a la RED se han incorporado diferentes organizaciones no gubernamentales, entidades gubernamentales, universidades y gremios entre otros, en calidad de aliados estratégicos (14) como lo son: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), UNICEF, Fenalco, Alcaldía de Bogotá, Fundación Universitaria los Libertadores, Universidad del Rosario, Fecoljuegos, Politécnico Grancolombiano, Policía Nacional, Fundación del área Andina, CLAC – Comercio Justo y Global Humanitaria.

Dentro de los resultados se destacan los siguientes:

- Su modelo es reconocido como la mejor RED de América Latina y el Caribe por el Global Compact de Naciones Unidas.
- Se ha brindado cooperación técnica para la transferencia del modelo en Ginebra, México, Dubái, Argentina y Brasil.
- Se ha desarrollado un programa de capacitación denominado la Cátedra de la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil, la cual se ha impartido a más de 1000 personas, entre las que se encuentran proveedores de las empresas, socios comerciales, contratistas, estudiantes, policías, directivos, funcionarios, etc.
- Proyecto Somos Tesoro para la reducción del trabajo infantil en zonas mineras de Colombia, ejecutado por el consorcio conformado por Pact, Fondo Acción, la Fundación Mi Sangre y la Alianza por la Minería Responsable, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. En este proyecto el Ministerio del Trabajo articula con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Pact World y Fondo Acción.

**En el 2018 se obtuvieron los siguientes resultados.** El proyecto ha brindado servicios directamente a niños, niñas y adolescentes y sus familias, en el uso creativo del tiempo libre, formación vocacional, gestión de servicios de educación. Con las 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. Se beneficiaron 4.312 hogares y 13.003 niños, niñas y adolescentes. Cabe resaltar que este proyecto ha hecho sostenible sus esfuerzos y logros a través de gestiones permanentes y directas con las entidades de Gobierno, las comunidades e instituciones locales.

Erradicación del Trabajo Infantil en el Sector Cafetero – Proyecto Colombia Avanza: a través de este proyecto se tiene como objetivo mejorar la capacidad de la sociedad civil para comprender mejor y abordar el Trabajo Infantil, así como promover condiciones aceptables de trabajo en Colombia, al igual que mejorar la capacidad de la Sociedad Civil para identificar la naturaleza y el alcance del Trabajo Infantil en el Sector Cafetero.

Durante el 2018 se creó un comité técnico, el cual está conformado por Partners of the Américas, el Ministerio de Trabajo de Colombia, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. Este comité tiene como propósito unir esfuerzos para llevar a cabo



cada una de las actividades del Proyecto, desde el inicio hasta la culminación de este. Dentro de las actividades que se han llevado a cabo en el marco de este comité se destacan:

Reuniones técnicas para realizar seguimiento al estudio sobre trabajo infantil en el sector cafetero, el cual fue contratado por Partners of the Américas con la firma consultora CRECE.

Se realizaron visitas a los dos departamentos priorizados por el Proyecto para llevar a cabo talleres sobre las condiciones operativas de los CIETI. En estos talleres se realizó la presentación del Proyecto Colombia Avanza, se realizó un proceso de sensibilización de la línea de política pública sobre trabajo infantil y la protección al adolescente trabajador (2017-2027) y finalmente, se llevó a cabo un análisis sobre las condiciones de funcionamiento de los CIETI en los cuatro municipios focalizados por el Proyecto.

Se realizó una campaña de concientización en los dos departamentos priorizados por el Proyecto sobre las rutas de reporte del trabajo infantil. El lanzamiento de esta se realizó en el departamento del Huila y contó con la participación del Ministerio de Trabajo, el ICBF y de las autoridades del nivel local. En el marco de esta campaña se realizaron cuñas radiales que buscaron llamar la atención sobre las actividades peligrosas que no deben realizar los niños, niñas y adolescentes en el sector cafetero.

En ocasión al día mundial contra el trabajo infantil se llevó a cabo evento con jóvenes Baristas en el municipio de Pitalito, en coordinación con autoridades nacionales y municipales como una sensibilización frente al trabajo infantil

Proyecto Pilares, el cual tiene como objeto el desarrollo de capacidades de la sociedad civil en Colombia para entender mejor y abordar el trabajo infantil (TI) y otras condiciones inaceptables de trabajo (OCIT)". Es un proyecto apoyado por el departamento de trabajo de los Estados Unidos (USDOL). El proyecto inició en enero 2018 y tiene una duración de tres años.

Dentro de los principales logros del proyecto Pilares de destacan la realización de un análisis pre situacional, político y económico en los municipios de El Bagre y Zaragoza en Bajo Cauca, Antioquia, y San Martín de Loba y Barranco de Loba en el Sur de Bolívar en donde se implementará el proyecto. Los resultados de este análisis se le presentaron a USDOL.

Se formaron tres redes de solidaridad de aproximadamente 20 organizaciones por red. Una en Sur de Bolívar, otra en Zaragoza y la tercera en El Bagre. Las redes están conformadas por asociaciones de mineros y agricultores, grupos de mujeres, grupos de jóvenes, asociaciones indígenas y representantes de la comunidad Afro. Estas organizaciones serán capacitadas para identificar y documentar el TI y OCIT, crear conciencia y gestionar ante las entidades relevantes en la erradicación del TI y OCIT.

## **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. En el transcurso del año 2016 las organizaciones sindicales presentaron 276 pliegos de solicitudes en el territorio nacional distribuidos así:

- Del nivel Nacional 23
- Del nivel Departamental 54
- Del nivel Municipal 199

En Colombia existen 7 Confederaciones de Trabajo, inscritas debidamente en el registro sindical, la Resolución Ministerial No. 911 del 2016 establece, en desarrollo de la ejecución de las transferencias corrientes, con destinación específica “Actualización a Líderes sindicales” la priorización de estas agremiaciones en la medida en que en ella convergen un número de organizaciones sindicales de 1 y 2 grado.

Que presupuestalmente el Decreto No. 2236 del 2018 “ Pagina 279 - Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2018, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, asigna en el rubro Presupuestal A 3 – 1 – 1 – 19 Transferencias Corrientes – Programa actualización Líderes Sindicales para la vigencia siguiente 2018 un valor de \$490.227.000,00, recursos que son distribuidos para la actualización de los líderes sindicales según lo establecido en la resolución arriba mencionada, la ejecución presupuestal se hizo con 6 de la confederaciones que presentaron propuesta al Ministerio con un único objeto “Aunar esfuerzos encaminados al cumplimiento de la Resolución No. 911 del 18 de marzo 2016 con el fin de dar cumplimiento al programa de actualización de líderes sindicales”.

**Tabla 3. Convenios de asociación con organizaciones sindicales y líderes capacitados**

Confederación sindical	Objeto del convenio de asociación	Convenio y fecha de firma	Valor aporte del ministerio	No de líderes sindicalizados capacitados en 4 trimestre del 2018
<b>Confederación de Trabajadores de Colombia CTC</b>	Aunar esfuerzos encaminados al cumplimiento de la Resolución No. 911 del 18 de marzo 2016 con el fin de dar cumplimiento al programa de actualización de líderes sindicales con la Confederación CTC	518 9 DE octubre 2018	\$122 556.600	250
<b>Central Unitaria de Trabajadores CUT</b>	Aunar esfuerzos encaminados al cumplimiento de la Resolución No. 911 del 18 de marzo 2016 con el fin de dar cumplimiento al programa de actualización de líderes sindicales con la Confederación CUT	514 del 9 de octubre 2018	\$122 556.600	460



<b>Confederación de Servidores Públicos y de los Servicios Públicos de Colombia – CSPC</b>	Aunar esfuerzos encaminados al cumplimiento de la Resolución No. 911 del 18 de marzo 2016 con el fin de dar cumplimiento al programa de actualización de líderes sindicales con la Confederación CSPC	550 24 de octubre del 2018	\$30 639 300	200
<b>Confederación Nacional de Trabajadores C.N.T</b>	Aunar esfuerzos encaminados al cumplimiento de la Resolución No. 911 del 18 de marzo 2016 con el fin de dar cumplimiento al programa de actualización de líderes sindicales con la Confederación CNT	584 13 de noviembre del 2018	\$30 639 300	250
<b>Confederación General del Trabajo CGT</b>	Aunar esfuerzos encaminados al cumplimiento de la Resolución No. 911 del 18 de marzo 2016 con el fin de dar cumplimiento al programa de actualización de líderes sindicales con la Confederación CGT	577 del 7 de noviembre del 2018	\$122 556.600	120
<b>La Confederación de la Unión Sindical del Trabajo – Central C.T.U. “USCTRAB”</b>	Aunar esfuerzos encaminados al cumplimiento de la Resolución No. 911 del 18 de marzo 2016 con el fin de dar cumplimiento al programa de actualización de líderes sindicales con la Confederación CTU	527 del 16 de octubre del 2018	\$30 639 300	300
<b>Totales</b>			<b>\$490.227.000,00</b>	<b>1.580 líderes capacitados</b>

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

**Tribunales de Arbitramento. 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 que documentos deben arrimar 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.

Las acciones realizadas en Tribunales de Arbitramento dentro del periodo comprendido entre 1 de julio 2018 a 31 mayo de 2019, se tienen 150 solicitudes de tribunales de arbitramento obligatorio y 73 de tribunales convocados. En cuanto a los laudos arbitrales dentro del periodo comprendido entre 1 de julio 2018 a 31 mayo de 2019 se tiene lo siguiente: se profirieron 49 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.

**Censo sindical** El pasado 19 de febrero de 2018 se hicieron públicos los resultados del Censo Sindical 2017, En este documento se publicaron los resultados presentados, correspondientes estrictamente a datos reportados por las centrales sindicales, después de un ejercicio conjunto realizado por las mayorías de las centrales sindicales y el Ministerio del Trabajo. Dichos resultados, correspondían a su vez a los datos presentados por estas organizaciones a noviembre de 2017, los cuales fueron sometidos a un proceso de verificación con los datos depositados por los sindicatos en el Ministerio del Trabajo.

Desde el 1° de diciembre de 2017, se inició el proceso de verificación de datos a través de talleres periódicos con la participación de delegados de las centrales sindicales. En dichos talleres se socializaron los resultados parciales del proceso de verificación, al tiempo que se solicitaron las aclaraciones pertinentes a cada una de las centrales sobre datos que requerían algún tipo de aclaración. Los talleres se centraron en la verificación de 2.503 registros aportados por las centrales, incluidos 150 atribuibles a la UTC.

El proceso Censal Sindical es un ejercicio dinámico y permanente que se desarrolla en el marco de la libertad de asociación y autonomía sindical, lo cual explica que los datos vayan sufriendo algunas variaciones, algunas veces de manera significativa. Por eso la importancia de mantener el espíritu de trabajo colectivo con todas y cada una de las centrales.

**Normatividad.** Los antecedentes del Grupo del Censo Sindical del Ministerio del Trabajo tienen como base la sentencia del 5 de julio de 2012 del Tribunal Administrativo de Cundinamarca que ordenó al Ministerio del Trabajo la realización de un censo sindical, el cual fue desarrollado en varias fases, durante un largo periodo de concertación con las centrales sindicales.

Hoy después de varios años, se cuenta con un censo que ofrece datos estadísticos concertados con cada una de las centrales, a definir con mayor claridad los elementos para la representación de las confederaciones sindicales; a decir con mayor claridad los elementos para la representación de las confederaciones sindicales; los resultados presentados no están exentos de observaciones y ajustes, propios de un largo periodo de ausencia de datos confiables.

Por eso el compromiso del Ministerio del Trabajo y de las propias centrales sindicales, no solo para desarrollar el proceso censal, sino para mantener un mecanismo permanente de actualización de los datos censales.

**Datos históricos del proceso de sindicalización en Colombia. Universo censal.** En la base de datos de Archivo Sindical se han registrado a través de toda su historia, 12.471 organizaciones sindicales, incluidas organizaciones de segundo y tercer grado. De estos registros, se han cancelado 892 personerías jurídicas, por lo cual, actualmente tenemos 11.579 registros de organizaciones sindicales, que se presumen activas. De estas, 11279 corresponden a sindicatos, o sea organizaciones de primer grado y de éstas, 3174 están consideradas como organizaciones realmente activas, pues han registrado algún tipo de actividad sindical durante el último decenio. El resto se consideran inactivas.

De las 3.174 organizaciones consideradas activas, 1711 hacen parte de las organizaciones sindicales de primer grado vinculadas a alguna de las siete (7) centrales o confederaciones que tienen reconocimiento por el Ministerio del Trabajo. Las otras 1.643 componen el grupo de las organizaciones sindicales no confederadas. El siguiente cuadro ilustra la situación descrita:

**Tabla 4. Registro Censal por Confederación, discriminado por organizaciones de primer grado presuntamente activas (1)**

Central	Organizaciones presuntamente activas (2)	%
CUT	561	18
CGT	407	13
CTC	410	13
CTU	56	2
CNT	59	2
UTC	150	5
CSPC	68	2
No confederados	1.463	46

1. Se está considerando como organizaciones presuntamente activas, aquellas que han tenido algún tipo de actividad reportada ante el Ministerio del Trabajo dentro de los últimos 10 años.
  2. Estos datos corresponden a datos depositados en Registro Sindical. No incluye depósitos posteriores y aún existen algunos datos por corroborar.
- Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales del trabajo. Ministerio del Trabajo

**Trabajadores colombianos sindicalizados.** Teniendo en cuenta los datos anteriores, tenemos que en Colombia se encuentran afiliados en organizaciones de primer grado 1.368.626 personas. De los cuales 1.342.051 corresponden a las siete confederaciones sindicales. Los otros 36.575 afiliados, corresponden a un dato ponderado de las organizaciones no Confederadas y que, para efectos estadísticos, el Ministerio del Trabajo los asume con el mínimo legal de afiliados para constituir un sindicato. El siguiente cuadro ilustra el grado de afiliación por confederación sindical.

**Tabla 5 Población sindicalizada por confederación, teniendo en cuenta organizaciones de primer grado- Presuntamente activas**

Central	Población de Organizaciones presuntamente activas (2)	%
CUT	568.044	41
CGT	543.251	39
CTC	157.671	11



CTU	32.088	2
CNT	28.370	2
UTC	6.912	1
CSPC	5.715	0
No confederados	36.575	3
<b>Totales</b>	<b>1.378.626</b>	<b>100</b>

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

**Composición del sindicalismo en Colombia por género.** De la información aportada por las centrales dentro del proceso de acopio y actualización de los resultados del censo sindical, y teniendo en cuenta que los reportes de las centrales en la mayoría de los casos cuentan con el componente de género, es posible concluir que el movimiento sindical en Colombia está compuesto en su mayoría por hombres. Mientras el 64% de los afiliados a los sindicatos es masculino, el 36% restante son mujeres.

Vale la pena aclarar para efectos estadísticos, que, para la discriminación de la información por género, no se contó con información de las organizaciones no confederadas, la UTC, la CSPC, en cuyos casos se estableció una participación igual para ambos géneros, pues no se afectaba de manera ostensible el consolidado.

**Clasificación de las organizaciones sindicales categorizados por clase.** A Grosso modo, y considerando el total de los sindicatos con registro en Archivo Sindical, tenemos que el 30% de los sindicatos en Colombia son de empresa; el 52.8% gremiales, el 14.7%, de industria y el 2.5% corresponden a oficios varios.

**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 2018 del 01 de mayo al 31 de diciembre de 2018 el Grupo Interno de Archivo Sindical desarrolló las siguientes actividades:

- Registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical. En 2018 se realizaron 1.915 y en 2019 se efectuaron 1.013
- Modificaciones de estatutos de una organización sindical. En 2018 se efectuaron 92 y 58 en 2019.
- Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical (Creaciones subdirectivas y/o comités seccionales). En 2018 se realizaron 257 y 69 en 2019.
- Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical. En 2018 el resultado es de 224 y 65 en 2019.
- Certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el ministerio del trabajo (OPA). En 2018 se lograron 4.972 y 2.236 en 2019.



En relación con los depósitos colectivos, el resultado alcanzado en el período en referencia es el siguiente:

- Depósitos Colectivos en el Período del 03 de mayo al 16 de febrero de 2019
- 249 convenciones colectivas
- 1.031 contratos
- 18 acuerdos colectivos (Del 10 de enero del 2018 al 8 de febrero de 2018)
- 134 pactos colectivos

### **1.3 Sistema de Inspección Vigilancia y Control.**

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial ha venido liderando el proceso de formulación de una propuesta de Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo “Comprometidos con el trabajo decente 2019-2030” desarrollando actividades de diagnóstico, compilación de información y construcción de líneas de acción con el propósito de consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo confiable, oportuno, estratégico, de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial. En la actualidad, esta política pública se encuentra en proceso de validación y adopción.

Para mejorar la situación del sector se está implementando una propuesta de enfoque preventivo de Inspección, Vigilancia y Control a partir del Pacto por el Trabajo Decente, suscrito en octubre del año 2018, de manera tal que el Ministerio brinde acompañamiento técnico a los generadores de empleo para avanzar hacia la consolidación de una cultura de legalidad y equidad en el trabajo que promueva y apoye la productividad, sostenibilidad y competitividad de los empresarios, con énfasis en los emprendedores.

Con el propósito de fortalecer los procesos de capacitación de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo OIT y el cofinanciamiento entre los Gobiernos de Colombia y Estados Unidos, se inició el proceso de construcción de una plataforma de formación en línea (Campus Virtual) como una herramienta de capacitación virtual para los funcionarios la cual en su primera etapa está dirigida a los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, atendiendo lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo – O.I.T. – 081 de 1947 (Ley 23 de 1967) y 129 de 1969 (Ley 47 de 1975), y al Plan Institucional de Capacitación (P.I.C. dispuesto por el Decreto Ley 1567 de 1998 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública). La herramienta en su primera etapa contiene un video tutorial, un curso básico previo sobre la utilización del campus y 10 Cursos en ejes temáticos tales como Generalidades del Ministerio del Trabajo e Introducción al Sistema de la Inspección del Trabajo, los derechos fundamentales del trabajo, elementos básicos del Derecho Constitucional y Administrativo, elementos básicos del Derecho Laboral Individual y Colectivo, Introducción a la Seguridad social, Generalidades de la Prevención y Protección de los Riesgos Laborales, Procedimientos a cargo de la Inspección del Trabajo, Aspectos generales de la Conciliación Laboral y la Solución de Conflictos, Introducción a Formalización Laboral y a la Intermediación Laboral y Sistema de información.

Estos temas corresponden a la función de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y cuyo objetivo permite al funcionario, desarrollar diversas competencias en el lugar del trabajo a través del autoaprendizaje, que siendo deber de la entidad capacitar a sus funcionarios y del funcionario público el recibir la formación o capacitación, permite contribuir al mejoramiento institucional y promueve el desarrollo integral del recurso humano, fortalece la capacidad de conocimientos, habilidades y actitudes en el



desempeño laboral y facilita la preparación del Inspector en el entendido de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral

Igualmente, se realizó el levantamiento de necesidades de formación virtual respecto de los Inspectores del Trabajo y nivel de aceptación del E-LEARNING y se seleccionó el mejor modelo de E-LEARNING con fundamento en las diversas condiciones validadas y los ejes temáticos y se definió la estructura de formación tanto presencial como en línea, niveles, condiciones, participantes, formación dirigida o autoformación, desde la perspectiva del Ministerio del Trabajo. Con el fin de dar cumplimiento al Objetivo de la Diseñar e implementar políticas, estrategias, procesos y metodologías que contribuyan a fortalecer el sistema de IVC, en la vigencia 2019 se desarrollará la formulación del Plan Nacional de Inspección, Vigilancia y Control a través de una metodología de planeación estratégica.

**1.3.1 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, azúcar, palmas, flores, minas y puertos en el periodo comprendido entre 1° de julio 2018 al 30 de junio de 2019, que se resumen a continuación:

**Tabla 6. Acciones de Inspección, Vigilancia y Control en Sectores Priorizados de la Economía, Vigencia 1 de Julio de 2018 a junio 30 de 2019**

Sectores priorizados	Visitas efectuadas	Averiguaciones iniciadas	Investigaciones iniciadas
Azucarero	51	51	2
Palmero	24	43	10
Floricultor	41	30	3
Minero	125	310	85
Portuario	68	66	11
<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>500</b>	<b>111</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

De acuerdo con los compromisos consignados en el Plan de acción relacionados con la protección de los derechos laborales y la inspección del trabajo se ha venido desarrollando una estrategia de intervención en asistencia preventiva, como en inspección reactiva respecto a los sectores económicos priorizados; es así que, durante lo corrido del año 2019, de las visitas programadas se tiene una ejecución parcial de 159 asistencias preventivas y 93 inspecciones reactivas

En desarrollo de los pilares del programa de gobierno: emprendimiento, legalidad y equidad y en el marco de un enfoque preventivo de la inspección, vigilancia y control, se formuló el proyecto "Cultura de la Legalidad Laboral" dirigido a los gremios y organizaciones sindicales de los sectores económicos priorizados. Este proyecto, parte de la confirmación del compromiso de los gremios más representativos de cada sector mediante la suscripción de un Pacto por el Trabajo Decente, seguido de acciones de asistencia preventiva, acompañamiento técnico e inspecciones integrales, conjuntas y especializadas. El proyecto se encuentra diseñado y su ejecución inicia en junio del 2019.

**1.3.2 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 Actuaciones Administrativas**

- Uso indebido de pactos colectivos 9
- Tercerización y/o intermediación ilegal 11
- Incumplimiento a normas derecho laboral individual 31
  - Derecho laboral individual e incumplimiento a normas laborales y seguridad social 8
  - Por evasión y elusión al sistema general de seguridad social – parafiscales 6
  - Por no pago de salario seguridad social y otros 13
  - Por no pago de dominicales y festivos 1
  - Por no liquidación de vacaciones 2
  - Por incumplimiento al reglamento de trabajo, horas extras y compensatorio 1
- Incumplimiento de normas derecho laboral colectivo 21
  - Por atentar contra el derecho de asociación sindical 11
  - Por negativa a negociar 6
  - Por violación a la convención colectiva 2
  - Violación al fuero sindical 1
  - Violación al artículo 471 cst 1
- Normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial 16
  - Enfermedad laboral 1
  - Por violación a las normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial 15
- Otros
  - Violación al decreto 2089 de 2014 1
  - Por infracción al artículo 486 del CST 1
  - Por violación a la ley 361 de 1997 – mecanismos de integración social de las personas con limitaciones (artículos 26, 32) 4

### **Querellas suspendidas en virtud de acuerdo de formalización.**

- Grupo Prisa y demás Medios De Comunicación (Caracol Primera Cadena Radial Colombiana, Caracol Estéreo S.A., Promotora Radial Del Llano Ltda., Rlm Colombia S.A. En Liquidación, Emisora Mil Veinte S.A., La Voz De Colombia S.A., Promotora De Publicidad Radial S.A., Ecos De La Montaña Cadena Radial Andina S.A Cran S.A., Glr Colombia Ltda., Char Cadena Hispanoamericana De Radio S.A.) Serdan S.A.,
- Terpel S.A., Operaciones y Servicios de Combustibles S.A.S Masser S.A.S., Eficacia S.A.
- Colombia Móvil S.A.
- Clínica Marly
- Avianca, Clave Integral, Serdan

**Trámites.** Se vienen adelantando once trámites, como se aprecia en la siguiente tabla:



Tabla 7. Trámites que se vienen adelantando

Tipo de tramite	Accionante	Accionado	Trabajadores
Autorización de despido o terminación de contrato de trabajo	Cbi	Cbi	395
Autorización de suspensión de contratos	Cbi	Trabajadores CBI	346
Autorización de despido o terminación de contrato de trabajo	Colmena seguros	Juan David Quintero López	1
Autorización despido colectivo	Sintraemsdes	Huawei technologies managed service Colombia s.a.s	289
Autorización despido colectivo	Trabajadores	General Motors Colmotores s.a.	113
Autorización de despido o terminación de contrato de trabajo	Independence drilling s.a.	José Cabarique Fuentes	1
Autorización de despido o terminación de contrato de trabajo	Independence drilling s.a.	Enrique Iván Gutiérrez Rodríguez	1
Autorización de despido o terminación de contrato de trabajo	Independence drilling s.a.	Carlos Renato Peroza	1
Autorización de despido o terminación de contrato de trabajo	Independence drilling s.a.	Carlos Ricardo Ramos Losada	1
Solicitud de registro e inscripción de nueva junta directiva asociación de pensionados	Anpiss- asociación de pensionados	Anpiss- asociación de pensionados	
Autorización de despido o terminación de contrato de trabajo	Banco agrario de Colombia s.a.	Mirna Luz Bustillo Sabagh	1
		<b>Total, trámites</b>	<b>11</b>

Fuente: Base de datos Unidad de Investigaciones Especiales, 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 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, se ejecutoriaron un total de 29 sanciones de multa, quedando distribuidas por sectores así

Tabla 8. Sanciones Ejecutoriadas y Sanciones no Ejecutoriadas, Vigencia 1 de julio de 2018 a 31 de diciembre de 2018.

Sector económico	Numero	Valor
Sección A. 0126 Cultivo de palma para aceite (palma africana) y otros frutos oleaginosos	1	\$ 1.562.484.000
Sección A. Demas sectores de la agricultura	2	\$ 781.242.000
Sección B. Petrolero (0610, 0620, 0910)	1	\$ 1.674.617.590
Sección P Educación	1	\$ 73.771.700
Sección N. 7820 Actividades de agencias de empleo temporal	24	\$ 9.374.904.000

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. Ministerio del Trabajo

Y durante el periodo del 1 de enero hasta el 30 de junio de 2019 quedó ejecutoriada una sanción y se impusieron dos sanciones quedando distribuidas por sectores así:

- Sanción no ejecutoriada: Sección Educación. 1 por valor de \$ 73.771.700
- Sanciones no ejecutoriadas:
  - Sección E Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental, 1 por valor de \$ 165.623.200
  - Sección A Agricultura sección de corte, 1 por valor de \$ 66.249.280



**1.3.3 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 se presenta en las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, ha continuado con el seguimiento, estableciendo periódicamente en el Plan de Acción Anual la descongestión administrativa.

Tras el análisis durante el año 2018 se tiene un cumplimiento parcial en el porcentaje de avance en la descongestión administrativa, por lo tanto, se realizó un lineamiento para el continuo seguimiento a la descongestión programada en la vigencia del año 2019, se incluyeron los datos por cada una de las Direcciones Territoriales, tanto de averiguación preliminar como de procedimiento administrativo sancionatorio, de acuerdo con los años que se encontraban en congestión:

**Tabla 9. Averiguaciones preliminares e investigaciones laborales 2015 a 2017**

Averiguaciones Preliminares				Investigaciones Laborales - Pas -			
En Tramite 2015	En Tramite 2016	En Tramite 2017	Total	En Tramite 2015	En Tramite 2016	En Tramite 2017	Total
634	1.696	5.695	8.025	72	312	707	1.091

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo.

Para la vigencia 2019, cada Dirección territorial ha designado una programación mensual en la que se detalla la cantidad de expedientes a descongestionar, tanto en averiguaciones preliminares, como en procedimientos administrativos sancionatorios, teniendo en cuenta la priorización de expedientes anteriores al año 2017, iniciando por lo más antiguos.

**1.3.4 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 y Defensa Judicial, así dando cumplimiento se emitió la Resolución número 3980 de 12 de septiembre de 2018, en la cual se contemplan que las acciones a realizar por la Subdirección de Inspección son:

- Revisión de los actos administrativos sancionatorios en primera instancia, de los cuales se tiene un informe en el primer trimestre de 2018 correspondiente al 10% del total de actos administrativos sancionatorios de primera instancia objeto de revisión en 2018.
- Emisión de lineamientos para la propuesta de la dosimetría de las sanciones, el cual se esta elaborando articuladamente con la Oficina Jurídica.
- Revisar y evaluar la forma de comunicación (notificaciones) de los actos administrativos, tarea que se está ejecutando con la Oficina Jurídica - defensa judicial.

**1.3.5 Sistema de información de IVC.** Herramienta informática y jurídica en línea que surge en el marco del 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”.

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”, se realiza la formalización al uso del Sistema de información.

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 2019.

En el marco del proyecto, se han obtenido los siguientes resultados al 31 de mayo de 2019:

- **Actualmente en el sistema.** Se tienen registrados 60.036 expedientes, correspondientes a 16.717 expedientes en estado finalizado (procesos ejecutoriados) y 43.319 expedientes en estado activo (procesos en trámite).
- **Implementación del sistema de información de IVC.** Por parte de la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, se da continuidad a la implementación del sistema en las Direcciones Territoriales y las Inspecciones Municipales de Trabajo. Actualmente el Sistema de Información de IVC se encuentra implementado en 35 Direcciones Territoriales y en 47 Inspecciones municipales de Trabajo.
- **Equipo de asistencia funcional de IVC.** Con el objeto de realizar un seguimiento al desarrollo e implementación de la plataforma de información integral de IVC (SISIFO), se informa sobre el desempeño a partir de los indicadores de gestión durante el año (2017 – 2018 -2019), revisando su cumplimiento para cada uno de los procesos y de acuerdo al plan de acción que apunta cada indicador así como su clasificación en cuanto a la eficiencia, eficacia y efectividad; los datos presentados han sido reportados a la Dirección de Inspección Vigilancia y Control, de acuerdo al cronograma definido para esta vigencia y bajo los formatos establecidos.

### Lanzamiento de la ventanilla única de trámites y servicios

- La Ventanilla Única de Trámites y Servicios es una herramienta que le facilita al ciudadano hacer una solicitud en la página WEB del Ministerio del Trabajo evitando desplazamientos, cero filas, ahorrándole tiempo y dinero, con resultados eficientes y oportunos. Los trámites solicitados desde que inició este proceso a la fecha han sido 879 y se espera que la cifra aumente en el transcurso del año junto con el número de ciudadanos satisfechos del servicio WEB.



- La ventanilla WEB en la actualidad, cuenta con 20 tramites de los 26 que se radican por la ventanilla presencial y ya se encuentra implementada en las 36 Direcciones Territoriales que opera el Ministerio del Trabajo, a su vez se está efectuando un Plan de Promoción y Divulgación para dar a conocer la Ventanilla Única a los Ciudadanos y Empresarios de cada una de las Direcciones Territoriales para que empiecen a realizar sus trámites desde el sitio que deseen sin necesidad de desplazarse a cada una de las oficinas del Ministerio del Trabajo.

## 2. Creación de empleos decentes



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

## 2. CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES.

### 2.1 Políticas de empleo.

El mundo del trabajo atraviesa por importantes cambios que tendrán un impacto directo en la manera de entender y manejar las relaciones entre trabajadores y empresarios. Actualmente existe una tensión entre las formas tradicionales de la relación laboral, que tienen su máxima expresión en el contrato laboral y las formas atípicas de trabajo que presentan remuneraciones bajas, menores niveles de afiliación a la seguridad social y condiciones laborales limitadas que vulneran los derechos de los trabajadores vinculados a ellas.

En Colombia, esta tensión se refleja en el segmento de trabajadores por fuera de las relaciones formales de trabajo, donde más del 60% tiene trabajos informales y, aproximadamente, un 40% devenga menos de un salario mínimo. Esta característica, aunada al proceso de envejecimiento, genera un doble reto sobre la política pública que debe ser abordado integralmente, primero, garantizando mejores servicios para quienes enfrentan barreras de acceso al mercado laboral y, segundo, amparando a las personas que salen del ciclo laboral con mecanismos adecuados de protección social.

Para dar respuesta efectiva a estos retos, el Ministerio del Trabajo elaboró un documento técnico con la formulación de la Política de Empleo que sienta las bases para un cambio cultural en las relaciones laborales que se verá reflejado en el afianzamiento de la formalidad laboral y empresarial como norma de conducta socialmente aceptable, al igual que en el fortalecimiento de las instituciones laborales en sus diversas funciones de regulación, vigilancia y control mejorando la comunicación entre empresas y personas y profundizando la descentralización del sector trabajo. La Política de Empleo tiene cuatro prioridades que se concentran en:

- Primero, asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo, dirigida a mejorar las capacidades del capital humano que faciliten la inclusión e inserción laboral, especialmente de los más vulnerables, fomentando sus habilidades y el reconocimiento de saberes previos que contribuyan a una mayor productividad. Para ello se requiere un Sistema Nacional de Cualificaciones para todos los actores del ecosistema de capital humano, que mejore la pertinencia de la formación y se adapte a las necesidades del sector productivo del país.
- Segundo, ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral, en donde se proyecta tener el acceso, en una única bolsa, a todas las vacantes ofrecidas en el país, fortaleciendo la gestión empresarial, garantizando estándares mínimos de calidad y pertinencia en los servicios ofrecidos. Aquí es clave la creación de una ruta de inclusión laboral para la población con barreras de acceso al empleo, así como de un programa de empleo temporal de emergencia.
- Tercero, incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, con el cual se busca incentivar la cultura del emprendimiento para la inclusión laboral y la generación de empleo, mediante la articulación de la oferta institucional del sector trabajo. En este aspecto, el Conpes de Emprendimiento y el ajuste previsto a la normatividad laboral para incentivar el emprendimiento son algunos avances para resaltar.



- Cuarto, actualizar la normatividad laboral y de seguridad social, marcada por una agenda normativa para promover el acceso a la seguridad social a quienes tienen barreras por ingreso y/o tipo de vinculación. Para esto es fundamental el diseño de una instancia interinstitucional para la coordinación de las iniciativas de empleo y garantizar la articulación nación-territorio en el diseño, implementación y seguimiento de las 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.

Es 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.

**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., 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.

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 23,3% 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.



En cuanto a la población informal, la principal apuesta institucional del Ministerio del Trabajo es la Política de Formalización Laboral, planteada como el encuentro entre la movilidad social que permita el acceso y pleno goce de los derechos laborales, así como el desarrollo empresarial que amplíe las capacidades para la generación de puestos de trabajo productivos y que permitan garantizar mejores remuneraciones y el cubrimiento de los costos salariales y no salariales.

Debe entenderse como Formalización Laboral aquellas condiciones que le permitan a los trabajadores desarrollar sus actividades en condiciones dignas y de progresos social y económico. En este sentido debe dimensionarse la formalización tanto desde el marco jurídico como desde las posibilidades económicas del tejido social económico de las empresas.

A pesar de los avances en la reducción de la informalidad laboral durante los últimos años, al pasar del 68,7% en 2009 a 60,8% en 2018, aún es muy elevada y muestra resistencia a disminuir de manera más rápida. Esta característica es el principal foco de atención para la formulación de una adecuada política pública de formalización laboral en el país.

Por lo anterior, el Ministerio del Trabajo ha liderado la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL como estrategia de la Política de Formalización Laboral(decreto 567/2014), en la que se establece la importancia de avanzar en la creación de instrumentos que faciliten la formalización laboral, la promoción de los derechos laborales y beneficios de la seguridad social, así como de las reformas necesarias para eliminar las barreras que impiden una mayor formalización laboral, con cobertura nacional. Entre enero y mayo cerca de 600 personas se han beneficiado de estos procesos de capacitación y más de 30mil personas se han beneficiado desde 2016.

Esta estrategia está dirigida a la población en general, y puede mujeres, a la cual se sensibiliza de sus derechos, deberes y la necesidad del cumplimiento de requisitos y documentos particulares para su vinculación en el mercado laboral formal.

En años anteriores, el Ministerio del Trabajo en su papel de fomentar políticas y estrategias para la formalización laboral y la protección de los trabajadores dependientes e independientes, adelantó acciones para elevar la calidad de vida de las personas que hacen parte del sector de manicuristas en el país. En el año 2015, el Ministerio consolidó una alianza con Cerescos-Masglo, a través de la firma de un memorando de entendimiento que generó una ruta que facilitó el acceso a los beneficios de la seguridad social para este sector de la población. Para la construcción de esta propuesta se realizaron mesas técnicas con BSD Consulting, el Grupo de Equidad Laboral y la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, quienes estructuraron un instrumento que permitiera comprender y conocer las necesidades propias de las manicuristas como insumo para el diseño de las fórmulas de acceso a la seguridad social. Con los resultados de este instrumento se definieron rutas de formalización para difundir en 7 jornadas de capacitación que se realizaron a nivel nacional dirigida a manicuristas, en las ciudades en Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Medellín, Pereira y Villavicencio con el apoyo de la empresa privada

De otro lado, las Cajas de Compensación Familiar CCF, con el Programa Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, entre julio y diciembre de 2018 y lo transcurrido de la vigencia 2019, vincularon 51.638 empresas, realizaron la gestión de colocación de empleo para 259.348 personas y registraron 1.021.320 hojas de vida en la ruta de empleabilidad, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 10. Resultados del Programa de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo**

Colocaciones laborales	2018	2019	Total, Periodo
	(julio-diciembre)	(enero- mayo)	
Empresas Registradas en la Agencia	27.843	23.798	51.638
Hojas de Vida Registradas en la Agencia	518.827	502.493	1.021.320
Personas Colocadas Laboralmente	133.217	126.131	259.348

Fuente: Aplicativo SIGER – SIREVAC. Superintendencia delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar.

**2.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE).** El Fondo Emprender tiene como finalidad apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. Igualmente, 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. Este Fondo se ha convertido en el programa de capital semilla para emprendimiento más importante de América Latina.

Entre julio y diciembre de 2018 el proceso de modernización del Fondo Emprender permitió el establecimiento de alianzas internacionales con los principales protagonistas del ecosistema de emprendimiento de los Estados Unidos: UTSA, MassChallenge, Babson College. Así mismo, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue invitado a la participación de los principales encuentros de emprendimiento del ecosistema de los Estados Unidos (SBDC Americas Conference, Americas Women Centers Conference). Además, se identificaron 91 Empresas Fondo Emprender con potencial Exportador.

En septiembre de 2018, el SENA abrió la convocatoria N.65 por valor de \$20 mil millones de capital semilla para apoyar los sectores de economía naranja y las industrias creativas. Así mismo, en mayo de 2019, el Consejo Directivo Nacional (CDN) del SENA aprobó Convocatorias Nacionales por \$90.000 millones de pesos.

En la siguiente tabla se pueden observar las empresas promovidas por el Fondo Emprender, así como los empleos potenciales generados por el Fondo:

**Tabla 11. Empresas promovidas por Fondo Emprender - Sena**

Fondo Emprender	2018	Julio 2018 – junio 2019
Empresas Promovidas por el Fondo Emprender	1.034	813
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender*	13.043	9.144

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

\*En el 2018 los empleos potenciales generados por el Fondo Emprender incluyen empleos potenciales directos e indirectos. Para el 2019 los empleos potenciales incluyen únicamente los empleos directos generados en empresas promovidas por el Fondo Emprender.

De enero a junio de 2019, 91 empresas fueron promovidas por el Fondo Emprender, de ellas 42 pertenecen a las actividades de la Economía Naranja. Igualmente, se han creado 525 empleos potenciales directos generados en empresas promovidas por el Fondo Emprender, de las cuales 250 corresponden actividades pertenecientes a la Economía Naranja.

Finalmente, vale la pena resaltar que a diciembre de 2018 se formularon 1.748 planes de Negocio por Fondo Emprender y en el periodo julio 2018 - junio 2019, 1.057



**2.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC.** Colombia tiene aproximadamente 2,5 millones de desempleados, que se concentran en las principales ciudades del país y en jóvenes de 18 a 28 años. En el marco de esta situación, y de la protección al desempleo, se estableció la Ley 1636 del 18 de junio de 2013, por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, el cual tiene como finalidad la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores e igualmente, facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. Dicho mecanismo está compuesto por el Servicio Público de Empleo; la capacitación general brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Cajas de Compensación Familiar o las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano certificadas en calidad; el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC y las cuentas de cesantías de los trabajadores.

- Entre julio de 2018 y febrero de 2019 se beneficiaron aproximadamente 106mil cesantes de los beneficios de prestaciones económicas, pagos de salud y pensión, bono de alimentación, incentivo a cesantías y acceso a cuota monetaria si cumple requisitos.
- Construcción de la resolución 4929 de 2018 (nov 2018) por medio de la cual se adopta la distribución de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), apoyo para la apropiación y ejecución de las Cajas de Compensación en el marco de la operación de Mecanismo de Protección al Cesante.

En el marco de los reconocimientos económicos de FOSFEC, entre julio y diciembre de 2018 y lo transcurrido de la vigencia 2019, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud a 143.212 personas, el pago de aportes a pensión a 142.805 personas, el pago de cuota monetaria a 86.275 personas y el pago de bonos de alimentación a 143.049 personas, como se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 12. Pagos Aportes en Salud, Pensión, Cuota Monetaria y Bonos de Alimentación-FOSFEC**

Tipo de aporte	2018 (julio-diciembre)		2019- (enero-mayo)		Total Periodo	
	Postulados Aceptados	Valor Pagado (miles de \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (miles de \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (miles de \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	82.043	37.123.309	61.169	28.370.715	143.212	65.494.024
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	81.838	45.346.037	60.967	36.058.713	142.805	81.404.750
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	47.458	10.298.037	38.817	7.876.166	86.275	18.174.203
Beneficiarios Pago de Bonos de Alimentación	82.224	75.599.066	60.825	57.688.839	143.049	133.287.905

Fuente: Aplicativo SIGER – SIREVAC. Superintendencias delegada para la Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar.

Nota: Las cifras de la vigencia de 2018 sufren modificaciones en razón a los recargues de información realizados por las Corporaciones en cumplimiento de instrucciones de esta Superintendencia derivadas de nuestro ejercicio de inspección y vigilancia.

**2.1.1.4 Acciones para generación de empleo en jóvenes.** En la actualidad, los jóvenes se enfrentan a importantes brechas para el acceso al mercado laboral en relación con otros grupos poblacionales, siendo una de ellas la falta de experiencia laboral una vez finalizan la educación.



Con el propósito de reducir estas barreras, se busca facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de las personas, a través de mecanismos de política pública e incentivos para la realización de prácticas laborales y judicatura en el sector público.

Por otro lado, si los trabajadores no tienen destrezas relevantes y reconocidas en el mercado de laboral, no accederán a empleos de calidad por lo cual resulta indispensable fortalecer las capacidades de los jóvenes, para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través del empleo. Sumado a esto, existe déficit de capital humano de la población joven en general, que se constituye en una barrera de entrada al mercado laboral, trayendo consigo los consecuentes riesgos sociales que enfrentan los jóvenes inactivos en los ámbitos educativo y económico por los altos índices de desempleo de este grupo etario (los ninis).

Conscientes de que una de las dificultades para la inserción laboral es la carencia de habilidades, se busca a través del fortalecimiento de las competencias básicas y transversales, coadyuvar a solucionar estos efectos de corto plazo, priorizando la población en situación de vulnerabilidad (jóvenes víctimas del conflicto armado), con el fin de facilitar su inserción en el mercado laboral.

La formación para el trabajo es un factor esencial para alcanzar el objetivo del trabajo decente puesto que surge con el propósito de facilitar el acceso al mercado laboral, como una actividad que tiende a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica, contribuyendo a aumentar la productividad, la sostenibilidad de las empresas, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores.

Es así como se propone la política pública para que la formación para el trabajo y para la vida, se adapte en tiempo real a los cambios tecnológicos y conforme a los requerimientos del sector productivo. Esto en concordancia con los objetivos 8 y 9 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, por cuanto la formación resulta ser la intersección entre la política de empleo y la política de desarrollo productivo.

En el marco del acuerdo con Ministerio de Educación para crear el Subsistema de Formación para el Trabajo por competencias como parte del Sistema Nacional de Cualificaciones, se llevó un acuerdo con el MEN con el fin de facilitar la movilidad educativa, formativa y laboral de las personas con el diseño e implementación de un (1) Sistema Nacional de Cualificaciones. Durante los últimos meses de la vigencia 2018, se alcanzó acuerdo con el MEN, SENA y Presidencia de la República sobre el texto del artículo de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo por el cual se crea el subsistema de formación para el trabajo por competencias como parte de la oferta del SNC.

En el mes de mayo de 2019 el Congreso de la República aprobó el proyecto de Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, dentro del cual se encuentra el 198°. Sistema Nacional de Cualificaciones que crea el Sistema Nacional de Cualificaciones como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos. Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo.



**2.1.2 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013.** Según la Ley, 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.

Colombia tiene aproximadamente 2,5 millones de desempleados, que se concentran en las principales ciudades del país y en jóvenes de 18 a 28 años. En el marco de esta situación, y de la protección al desempleo, se estableció la Ley 1636 del 18 de junio de 2013, por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, el cual tiene como finalidad la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores e igualmente, facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. Dicho mecanismo está compuesto por el Servicio Público de Empleo; la capacitación general brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Cajas de Compensación Familiar o las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano certificadas en calidad; el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC y las cuentas de cesantías de los trabajadores.

En la actualidad existen diferentes tipos de Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT). En primer lugar, se encuentran las asistencias para conseguir un empleo, mediante la eliminación de los obstáculos para la participación en el mercado de trabajo. Estas incluyen servicios de colocación, ayuda en la búsqueda de empleo, acompañamiento, etc. La segunda categoría tiene el objetivo de mantener a los desempleados ocupados, aunque no sea en el mercado de trabajo, como también de prevenir la disminución de su capital humano acumulado, debido al periodo de desempleo. Esta incluye particularmente programas públicos de generación de empleo (workfare). La tercera categoría de PAMT consiste en la provisión de formación, capacitación y educación; el objetivo es darle otras oportunidades al desempleado. En la última categoría se encuentran aquellas medidas que refuerzan los incentivos de trabajar, es decir, las que tienen como objetivos fortalecer los incentivos de trabajo de los beneficiarios de diferentes servicios sociales.

La política pública de Protección al Cesante busca fortalecer el desarrollo de políticas de empleo en el marco del trabajo decente en el territorio nacional como mecanismo de construcción, consolidación y sostenibilidad de la paz.

Entre julio de 2018 y febrero de 2019 se beneficiaron aproximadamente 106 mil cesantes de los beneficios de prestaciones económicas, pagos de salud y pensión, bono de alimentación, incentivo a cesantías y acceso a cuota monetaria si cumple requisitos.

Construcción de la resolución 4929 de 2018 (nov 2018) por medio de la cual se adopta la distribución de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), apoyo para la apropiación y ejecución de las Cajas de Compensación en el marco de la operación de Mecanismo de Protección al Cesante.



La Superintendencia del Subsidio Familiar, entre julio y diciembre de 2018 reporta que se capacitaron 115.884 cesantes inscritos en Fosfec y entre el 1 de enero y mayo de 2019 se capacitaron 76.094 cesantes, para un total de 191.978 capacitados.

## 2.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral.

**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, 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.

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

Ocho (8) Documentos técnicos con el levantamiento y análisis de información del mercado de trabajo que genera incidencia y responde a las necesidades de un territorio del área de influencia: El tema de las iniciativas cumple con los siguientes ítems: i. Que la iniciativa este Incluida en un plan a nivel territorial, por ejemplo: plan de desarrollo departamental, plan de desarrollo municipal, plan sectorial, entre otros; ii. Que la iniciativa haya sido aprobada en el comité técnico del Ormet y iii. Que la iniciativa haya sido avalada en un espacio de discusión regional

Los territorios donde se desarrollaron estudios de Iniciativas fueron: i) Dinámica turística del Municipio de Puerto Carreño Departamento del Vichada; ii) Caracterización de Vendedores Informales del Municipio de la San José Departamento del Guaviare; iii) Diagnóstico del mercado laboral- Línea emprendimiento y emprendimiento, en el Municipio de Mitú, Departamento de Vaupés; iv) Caracterización del sector productivo turístico del municipio de Mitú-Vaupés; vi) Documento técnico con el análisis de la causalidad de la informalidad en Santa Marta para diseñar e implementar políticas de Gobierno para la promoción del trabajo decente; vii) Trabajo decente en la Provincia de Soacha; viii) Perfiles laborales en empresas de los sectores de turismo y transporte en Puerto Boyacá; ix) Perfil de la Informalidad laboral en la Isla de San Andrés 2018; x) Estudio Técnico de Análisis de Brechas de Capital Humano en el Departamento del Quindío.

También incluye cinco (5) Estudios con aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en los sectores priorizados por el Ministerio del Trabajo, en el marco del Conpes de la Política de Desarrollo Productivo (PDP). Estos estudios se desarrollaron en el segundo semestre del año 2018, a través de la Red Ormet.

Los ejercicios de identificación y medición de brechas de capital humano, que incluye levantamiento de información de demanda laboral en empresas de los sectores, información de la oferta educativa relativa a la apuesta productiva en estudio, y análisis de tendencias del sector con expertos y elaboración de Matrices e información sistematizada de los instrumentos aplicados según las especificaciones dadas en la Metodología.



Las regiones y los sectores productivos donde se desarrollaron estos estudios fueron: Atlántico en la apuesta productiva de Fabricación de productos metálicos para uso estructural; Caldas en la apuesta productiva de Aguacate Hass y Fabricación de sustancias y productos químicos, Quindío en la apuesta productiva de Aguacate Hass; Risaralda en la apuesta productiva de Fabricación de prendas de vestir y en Arauca en la apuesta productiva de Cacao.

Para el desarrollo de estos estudios, la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, realizó cinco transferencias metodológicas con expertos en la metodología, a cada uno de los Ormet en sus territorios, y acompañó los grupos focales para la identificación de tendencias tecnológicas, organizacionales y verdes que generarán un impacto ocupacional en los sectores objeto de estudio e igualmente realizó acompañamiento y seguimiento técnico permanente a cada uno de los Ormet responsables de los estudios.

Igualmente se realizaron ocho (8) ejercicios de incidencia realizados por los Ormet durante el año 2018. Para el desarrollo de estos ejercicios de incidencia se utilizó la metodología diseñada por el Ministerio y se prepararon materiales de socialización, incluyendo una cartilla, con las especificaciones técnicas y de desarrollo de la cadena productiva del producto priorizado con potencial competitivo en el territorio.

Estos estudios de incidencia están soportados en las investigaciones de Análisis de la Dinámica Productiva y Laboral con Enfoque Social y Solidario, en el que se escogió un producto con potencial competitivo de la jurisdicción de cada Ormet, de acuerdo con la priorización hecha por el Gobierno Nacional sobre los municipios Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación en el postconflicto.

Los territorios y productos con potencial competitivo seleccionados fueron: En el Municipio de San Jacinto, Departamento de Bolívar, el producto priorizado fue el de la Yuca, en el Municipio de San Vicente del Caguán, del Departamento del Caquetá, el producto priorizado con potencial competitivo fue el Queso El Municipio de Fonseca en el Departamento de La Guajira, el producto priorizado con potencial competitivo fue el café; el Municipio de Colosó, en el Departamento de Sucre, el producto con potencial competitivo fue el turismo; en el Municipio de Arauquita, del Departamento de Arauca, el producto priorizado fue el de ganadería Doble Propósito; En el Municipio de San José del Guaviare, Departamento de Guaviare, el producto priorizado con potencial competitivo fue el cacao; en el Municipio de Río Sucio, Departamento del Chocó, el producto priorizado fue el plátano; en el Municipio de Buenos Aires, Departamento del Cauca, el producto con potencial competitivo fue Café.

También se efectuaron tres (3) Estrategias de Análisis y Seguimiento al Mercado Laboral, como un ejercicio de continuidad a los estudios realizados en el año 2017 en el que se desarrollaron en la mayoría de los territorios. Estos estudios fueron realizados por los Ormet de Caquetá, Meta y Putumayo, con la metodología entregada por el Ministerio.

Estos estudios son de gran importancia porque mapean todo el sistema del trabajo, haciendo visible las diversas publicaciones y acciones desarrolladas en torno al mercado laboral en cada territorio.

Postconflicto y Red Ormet. Adicionalmente, dentro del ejercicio como Secretaria Técnica de la Red Ormet, la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, continuo con la aplicación de la metodología diseñada para el “Análisis de la dinámica laboral y productiva con enfoque social y solidaria”, para lo cual se realizó la transferencia metodológica al equipo técnico de los Ormet y se capacitaron a 5 Ormet para



que sus respectivos equipos técnicos desarrollaran la metodología en 5 municipios priorizados como zonas Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y las Zonas Veredales Transitorias de Normalización - ZVTN. Para el 2018 se realizaron Estudios de Análisis de la Dinámica Productiva y Laboral con enfoque Social y Solidaria, en los Municipios de Yondó, en el Departamento de Antioquia, en el Municipio de La Paz del Departamento del Cesar, en el Municipio de Icononzo, en el Departamento de Tolima, en el Municipio de Patía en el Departamento de Cauca y en el Municipio de Yopal, en el Departamento de Casanare.

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, en el primer semestre del 2019 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.

En este primer semestre del 2019, en la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, se ha estudiado y compilado las Buenas Prácticas realizadas por los Ormet en los últimos 8 años, con el fin de sirvan de estímulo y orientación para cada uno de los Ormet.

**2.2.2 Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política Pública de Empleo Formal y 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. Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero a 31 de Mayo de 2019, se ha dado 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 otros municipios adicionalmente priorizados, para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política pública empleo formal y trabajo decente.



Las acciones del programa en el periodo de referencia se enmarcan en tres ejes estratégicos; a saber:

- Asistencia para la formulación de instrumentos de Política Pública
- Asistencia Técnica para fortalecimiento de la Gobernanza Territorial
- Asistencia Técnica a Direcciones Territoriales para fortalecimiento de sus competencias en la materia.

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. Para este fin desde la vigencia 2015 se ha venido implementando la estrategia de acompañamiento a la formulación de planes de desarrollo territoriales 2016 - 2019, promoviendo la inclusión e implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente.

### Logros:

- Asistencia técnica y acompañamiento para la implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente en los 32 departamentos, 32 ciudades capitales y otros municipios.
- Inclusión de línea estratégica en Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, específicamente en pacto por la descentralización: Conectar territorios, gobiernos y poblaciones.
- Concertación de 28 planes departamentales de intervención territorial, vigencia 2019.
- Asistencia técnica para la implementación de acuerdos territoriales por el empleo, suscrito para promover la política de trabajo decente.
- Transferencias metodológicas para la formulación de políticas públicas de empleo y trabajo decente (Arauca, Meta, Valle del Cauca, Valledupar)
- Diseño de estrategia de recomendaciones del sector trabajo para formulación de instrumentos de política pública de gobiernos locales para el periodo 2020 – 2023, en materia de política pública de empleo formal y trabajo decente.
- Realizar acercamientos con la estrategia nacional “Elijo Saber” de inducción a las nuevas administraciones locales e informes de empalme, de forma articulada con Presidencia DNP, Contraloría, Procuraduría, ESAP.
- Se ha avanzado en el diseño de Kit Territorial con estrategias de acompañamiento en esquema de formulación de proyectos y programas locales y fuentes de financiación, con el apoyo de CUSO.
- Realizar coordinación con ESAP y OIT para la implementación de diplomados de política pública de trabajo decente en: Eje Cafetero, Cundinamarca y Magdalena.

**2.2.3 Monitoreo e información del mercado laboral.** 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](http://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 junio de 2018 y mayo de 2019 se han actualizado mensualmente de los 54 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 elaboraron los boletines mensuales de mercado laboral sobre la situación del desempleo, ocupación e inactividad resaltando los hechos más relevantes en cuanto a boletines de sobre la situación de informalidad y boletines sobre la situación de inflación, los cuales se disponen en la plataforma FILCO.

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 datos que la componen y se pueden descargar desde la plataforma [filco.mintrabajo.gov.co/FILCO](http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO). Así mismo, se ha suministrado información pertinente para la planeación regional de los Talleres Construyendo País, esencial para la definición de acciones de política pública en materia de laboral.

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.

## **2.2.4 Identificación y medición de brechas de capital humano.**

**2.2.4.1 Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano.** El primer paso para garantizar una formación pertinente es conocer las necesidades en cuanto a ocupaciones y sus competencias para el empleo que tiene el sector productivo, es decir la demanda laboral, en el contexto actual pero también con una visión hacia futuro; del mismo modo es necesario conocer la oferta educativa y formativa y las competencias en las que forma, 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 y calidad de la educación y la formación. Es por esto por lo que se diseñó a inicios del año 2017 la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano - IMBCH, en el marco de la Política de Desarrollo Productivo – PDP estipulada en el Conpes 3688 de 2016. Un aspecto que resaltar de la metodología de IMBCH es que incorpora la metodología de prospectiva laboral cualitativa.

La metodología permite identificar los desbalances existentes entre los requerimientos de la demanda laboral y la oferta educativa y los requerimientos de la demanda y la oferta laborales, identificando brechas de cantidad, pertinencia y calidad. Sólo identificando en detalle cuales son las brechas de capital humano, podremos implementar acciones encaminadas a cerrar dichas brechas; una de las acciones a implementar está relacionada con el hecho de promover la pertinencia y calidad de la oferta educativa y formativa, y otra

acción se refiere a mejorar los procesos de gestión y colocación de empleo con más información para gestionar las vacantes y orientar a los buscadores de empleo

**2.2.4.1.1 Implementación en articulación con el Marco Nacional de Cualificaciones.** La implementación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano se ha articulado con el proceso de construcción del Marco Nacional de Cualificaciones a cargo del Ministerio de Educación Nacional – MEN, siendo la información que arroja la metodología uno de los insumos clave para el diseño de las cualificaciones de los diferentes sectores sobre los cuales se diseña el catálogo de cualificaciones. Durante el primer semestre e inicios del segundo semestre del año 2018 se aplicó la metodología en los siguientes sectores y regiones del país, varios de ellos priorizados por la PDP, a través de la Red Nacional del Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet, el MEN y aliados privados como Corpoica, Fitac y Cidet.

**Tabla 13. Sectores donde se implementó la metodología de IMBCH**

Sector	Subsectores	Ciudades o departamentos priorizados
Agropecuaria y veterinaria	Agricultura, pecuario, acuicultura y pesca, forestal y extensión agropecuaria e investigación	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: Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral – Ministerio del Trabajo

Con los resultados de estos ejercicios de identificación de brechas, entre otros insumos, el MEN y las entidades aliadas diseñaron los catálogos de cualificaciones de estos sectores, los cuales se incorporaron al Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

**2.2.4.1.2 Implementación de la metodología de IMBCH en el marco de la Política de Desarrollo Productivo (PDP) – Conpes PDP.** De igual manera en el marco de la PDP, en el segundo semestre del año 2018, en conjunto con MinCIT y el SENA, se priorizaron sectores y regiones para la aplicación de la metodología. Estos ejercicios se realizaron a través de la Red Ormet. Los departamentos y sectores priorizados fueron:

- Atlántico. Fabricación de productos metálicos para uso estructural
- Caldas. Aguacate Hass. Fabricación de sustancias y productos químicos
- Quindío. Aguacate Hass.
- Risaralda. Fabricación de prendas de vestir
- Arauca. Cacao

Los resultados de estos ejercicios de identificación de brechas de capital humano serán los insumos para que las Comisiones Regionales de Competitividad (CRC) puedan incluir en sus planes de acción, las acciones relacionados con el cierre de brechas de capital humano. Además, en conjunto con las Comisiones Regionales de Competitividad (CRC), realizamos levantamiento de información primaria de demanda laboral en las apuestas productivas de cacao en Meta y Guaviare, Café en Nariño y Calzado en Norte de Santander.



De igual manera se ha socializado la iniciativa con diferentes CRC en el país y en lo corrido del año 2019 se han priorizado nuevos sectores y regiones en los cuales se aplicará la metodología de brechas y se ha definido el plan de trabajo para empezar a hacer uso de la información generada en los ejercicios ya finalizados en el año 2018 para la definición de planes de acción de cierre de brechas de capital humano y revisión de programas de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

**2.2.4.1.3 Compromisos en otros Conpes para la aplicación de la metodología.** Teniendo en cuenta que en el año 2015 se implementó la metodología de PLC para el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC, en el cual se estableció que el horizonte de prospectiva es a dos (2) años, en articulación con la mesa sectorial de gestión de tecnología y talento digital, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, MinTIC y MEN, se está trabajando para implementar esta metodología con el fin de actualizar el catálogo de ocupaciones de este sector e identificar las brechas de capital humano en el componente de big data (en el marco del Conpes de explotación de datos).

En el primer semestre del año 2019 se ha avanzado en las alianzas institucionales y gestión de recursos para realizar el ejercicio. Del mismo modo se ha avanzado en mesas técnicas con expertos del sector para caracterizar el sector, identificar sus eslabones y priorizar las ciudades donde se hará el levantamiento de información primaria, así como en la identificación de tendencias tecnológicas, organizacionales y verdes que tendrán un impacto en las ocupaciones del sector.

Por otro lado, en el segundo semestre del año 2018 se realizó la transferencia de la metodología al Ministerio de Cultura y se le apoyo en la realización de un piloto en el sector editorial y libros. En lo corrido del año 2019 se ha definido en conjunto con Ministerio de Cultura y el Ministerio de Educación Nacional, os sectores de la economía naranja en los cuales se aplicará la metodología de brechas, la cual arrojará los insumos para el diseño de los catálogos de cualificaciones.

También se aplicará la metodología en el sector de laboratorios (en el marco del Conpes de laboratorios), para lo cual se ha venido trabajando en conjunto con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Instituto Nacional de Metrología (INM) en la caracterización del sector e identificación de laboratorios a entrevistar en las diferentes ciudades priorizadas. Además, se ha realizado la socialización del ejercicio con diferentes entidades del sector.

**2.2.4.2 Formación de talento humano pertinente y con calidad y el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).** En convenio con Fundación Corona se formuló el plan de acción para asegurar una formación del talento humano pertinente y con calidad, con enfoque de cierre de brechas de capital humano, para lo cual se establecieron tres (3) estrategias con respecto a: i) la estructura institucional que rige el Sistema de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ii) el desarrollo de la plataforma de información del SNC y iii) la implementación de mecanismos de control de calidad y evaluación de la oferta de formación del talento humano, certificación de competencias laborales y transferencia de créditos académicos o unidades de competencia.

Del mismo modo se plantearon propuestas y recomendaciones de política para el fortalecimiento del subsistema de aseguramiento de la calidad de formación para el trabajo en el marco y perspectiva del diseño e implementación de un SNC, que permita articular y armonizar los desarrollos de la educación académica con los deseos de consolidar la formación para el trabajo, esta última como opción válida y relevante dentro del proceso general de formación de capital humano que requiere y pretende el país.



También se realizó la revisión y análisis del funcionamiento que tiene actualmente en el país, cada uno de los componentes que deberían hacer parte del SNC.

Con respecto al diseño y desarrollo de la plataforma de información del SNC, durante el año 2018, con el apoyo de un consultor del BID, se avanzó en el mapeo de todas las fuentes de información y registros administrativos requeridos para el desarrollo de la plataforma de información, incluyendo fuentes de demanda laboral, oferta laboral y oferta educativa. Del mismo modo, se planteó la estructura conceptual que debe tener la plataforma de información del SNC.

El primer paso para el diseño de la plataforma es realizar un análisis, evaluación y diagnóstico de cada uno de los registros administrativos mapeados (de demanda laboral, oferta laboral y oferta educativa), así como la implementación de un plan de mejora y estandarización de dichos registros. En este orden de ideas, enmarcados en el Sistema Estadístico Nacional (SEN), este trabajo lo realizaremos este año juntamente con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), quien es el ente rector del SEN (artículo 160 de la Ley 1753 de 2015) y la entidad del país encargada de evaluar y avalar las fuentes de información estadística y de realizar el diagnóstico de registros administrativos. Simultáneamente seguiremos trabajando en el diseño conceptual de la plataforma de información y de los reportes y outputs que esta generará.

**2.2.4.3 Unificación de Clasificaciones de Ocupaciones.** En el trabajo interinstitucional realizado desde el mes de marzo de 2019 para la unificación de las clasificaciones de ocupaciones existentes en el país (la Clasificación Nacional de Ocupaciones – CNO y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia – CIUO 08 AC), en el cual han participado el DANE, SENA, DAFP, el Ministerio de Educación, la UAESPE, DNP, Ministerio del Trabajo y Presidencia, con el acompañamiento técnico de consultores de BID y CEPAL, se tiene como primer avance la concertación de un cronograma y la metodología de trabajo para la unificación de las clasificaciones.

Además, se realizó un trabajo preliminar, en conjunto con todas las entidades involucradas, de identificación de los posibles campos clave que debe tener la clasificación unificada (de estructura y descriptores de la ocupación), así como de los diferentes usuarios y usos que tienen las clasificaciones de ocupaciones en Colombia. Del mismo modo, se realizó una actualización de la homologación conceptual, tomando como punto de partida los conceptos concertados a finales del año 2017 en el proceso que fue liderado por DNP, Fundación Corona y CEPAL.

También se avanzó en el mapeo de la normatividad asociada a las clasificaciones de ocupaciones en nuestro país, analizando los diferentes roles que tienen cada una de las entidades involucradas como lo son el de regulación, producción y usuario.

Por último, se ha venido realizando una revisión de experiencias internacionales para tener un panorama general y orientar las mesas técnicas de trabajo para la definición de los campos clave que contendrá la clasificación de ocupaciones. En total se realizaron cuatro (4) mesas técnicas en las cuales se discutieron 24 campos clave y se logró concertación en 16 de estos campos. Para la concertación de los campos restantes se realizarán mesas de trabajo adicionales con la orientación técnica de los consultores de BID y CEPAL.

**2.2.5. Comité Consultivo de Empleo y Mercado de Trabajo.** En el 2018, el Ministerio del Trabajo lideró la conformación de esta instancia que tiene como objetivo asesorar al Despacho de la ministra del Trabajo



en la formulación y puesta en marcha de políticas, planes y programas de empleo y mercados de trabajo. El Comité consultivo está conformado por expertos provenientes especialmente de la academia, organismos internacionales y entidades públicas nacionales con amplia trayectoria profesional en aspectos relacionados con empleo y desempleo, informalidad laboral, migraciones laborales, gestión de empleo y formación y capacitación para el trabajo, entre otros temas.

En las cuatro sesiones desarrolladas durante los días 3, 10, 11 y 17 de septiembre de 2018 se abordaron las siguientes temáticas:

- Políticas activas de mercado de trabajo.
- Políticas pasivas y regulación.
- Estrategia de capital humano.
- Diseño de políticas de choque para mitigar efectos no deseados en el mercado de trabajo.

Las recomendaciones efectuadas por los expertos convocados sirvieron como fundamento para diseñar los cuatro pilares de la política pública de empleo contempladas en la sección III “Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados” de la Ley 1955 de 2019 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”:

- Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo.
- Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral.
- Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial.
- Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social.

### **2.3 Servicio Público de Empleo.**

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) 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 2018 y el 31 de mayo de 2019, 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 (en los 32 departamentos del país) mediante con 428 puntos de atención de la Red Pública de Prestadores (SENA, Cajas de Compensación Familiar y Entes territoriales) que tienen una capacidad máxima 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.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo, en el período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 31 de mayo de 2019 se han logrado las siguientes colocaciones:



Tabla 14. Total, colocaciones vigencia julio de 2018 a 31 de mayo de 2019

Colocaciones - Anual					
Año	Total, Nacional	Mujeres	Jóvenes	Víctimas	Discapacidad
Jul 2018 - mayo 2019	690.243	300.697	219.739	52.289	2.644

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

**2.3.1 Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.** Del 01 de Julio de 2018 al 31 de mayo de 2019 los esfuerzos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UESPE, se centraron en la socialización interinstitucional del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas con diferentes propósitos:

- La intervención de la Unidad debe ser con enfoque de cierre de brechas, teniendo en cuenta las particularidades de la población, así como las singularidades de los territorios. El modelo contempla un enfoque de derechos, territorial, diferencial y psicosocial.
- El Modelo de Inclusión Laboral tiene una perspectiva desde sector Trabajo, no obstante, se consideró como oportunidad integrarlo a las discusiones del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 para que tenga una hoja de ruta firme para la articulación interinstitucional con todas las entidades involucradas en la inclusión laboral. Asimismo, incluir a la mayor cantidad de prestadores públicos y privados, como las agencias de las cajas de compensación, las APE del Sena, las Bolsas de Empleo de las Instituciones de Educación Superior, y agencias privadas no lucrativas.
- No es posible impactar con el modelo a los buscadores de empleo, si las empresas del país (demanda laboral) no hacen uso del SPE por lo que se refuerza el trabajo hacia la Gestión Empresarial como piedra angular en la implementación del mismo, por lo que se continúa trabajando en este componente, por ejemplo, con ayuda de cooperación internacional (Socieux) y la documentación brindada por el Ministerio del Trabajo al respecto.

Se destaca la implementación de la Entrevista de Empleabilidad la cual tiene como objeto identificar las barreras del buscador y elaborar un plan de trabajo individual que le permitan a la persona mitigar esas barreras y mejorar su empleabilidad. Durante el segundo semestre de 2018 se realizó la integración del instrumento al Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE y durante el 1er semestre del 2019, se inició un ejercicio piloto con algunas agencias de gestión y colocación de empleo con énfasis en su aplicación en víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad y población NARP.

Adicional a este trabajo, la Unidad del SPE comenzó en el primer semestre del 2019 la revisión del Modelo, teniendo en cuenta: a. Fortalecer el ejercicio diagnóstico de la red de prestadores de Entes Territoriales y Cajas de Compensación Familiar, con el equipo de implementación. b. Los ajustes respectivos para ampliar la cobertura del Modelo a las Agencias privadas y Bolsas de Empleo; c. Es el primer insumo para lo referenciado en el Plan Nacional de Desarrollo, por lo que es pertinente analizar nuevamente el rol del Ministerio del Trabajo en este modelo; d. Ajustar la herramienta de Entrevista de Empleabilidad según resultados del ejercicio piloto realizado; e. Se busca garantizar la vinculación laboral de toda la población mediante un análisis por barreras (individuales, organizacionales y del entorno).

**2.3.2 Estrategias de intervención con enfoque de cierre de brechas.** En el marco del Modelo de Inclusión Laboral desarrollado por la UAESPE, se establece una Ruta Única de Empleo donde todos los buscadores serán atendidos ofreciendo los servicios básicos; y que la determinación de si se ofrecen más servicios o se realizan otras acciones especializadas tendientes a mejorar la empleabilidad, estará sujeta a la identificación de las barreras que presente el individuo y no por su pertenencia a un grupo o colectivo.

**Tabla 15. La Ruta reconoce cuatro procesos con unos servicios bien definidos en cada uno:**

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

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Asimismo, se ratifican que cada uno de los procesos mencionados puede presentarse en dos niveles de intervención: a. Primer nivel, hace referencia a los ajustes en los servicios básicos con el fin de brindar una atención diferencial según las barreras del individuo y/o grupo poblacional. b. El segundo nivel, consiste en brindar servicios asociados, relacionados, adicionales, y demás acciones desde los prestadores con un carácter más especializado dada la presencia de barreras más intensivas.

Desde finales del segundo semestre del 2018 y a la fecha, se destacan las siguientes estrategias de intervención con enfoque diferencial:

**Tabla 16. Estrategias de intervención con enfoque diferencial**

Estrategia / Cobertura	Objetivos	Aliados	Avances.
Población con discapacidad Todo el país	Reconocimiento a prestadores inclusivos; vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público. Uso de herramientas PcD, videos en lengua de señas SISE, curso virtual.	MinTrabajo Alta Consejería para la población con discapacidad Departamento de la Función Pública Departamento de la Prosperidad Social Fundaciones, asociaciones y organizaciones	Diseño del reconocimiento y sus criterios Análisis de barreras para PcD, con los Prestadores de las regiones Protocolo para entidades públicas y población interesada. Diseño de Herramientas para Inclusión PcD
Grupos étnicos (NARP e indígenas) Nueve (9) departamentos y quince (15) municipios.	Trasferencia de conocimiento; recursos para servicios de segundo nivel; estrategia de comunicaciones; acompañamiento posvinculación; profesionales de implementación regional.	Organización Internacional de Migraciones – OIM. Ministerio del Interior	Análisis de barreras Memorando de Entendimiento Plan de Trabajo Manual Operativo Estrategia de Comunicaciones
Población ARN Departamentos y Municipios focalizados	Cooperación técnica, el intercambio de información, el fortalecimiento de la ruta de empleabilidad, y la promoción de este acuerdo.	Agencia para la Reincorporación y Normalización	Capacitación por parte de la ARN a la Unidad del SPE sobre población Reintegrada. Análisis de Barreras. Guía de ajustes a la ruta. Formalización Acuerdo de Información (en trámite)
Sector Defensa  Piloto: Bogotá.	Promoción, análisis jurídico y ajustes en la ruta para la atención de los soldados profesionales que se encuentran en el Programa de preparación para el retiro	Ministerio de Defensa	Formalización la estrategia con los aliados y sectores involucrados. (en proceso) Establecer un esquema de servicio para operativizar a nivel nacional (en proceso)
Migrantes venezolanos Nacional con	Atención de Migrantes desde Venezuela en la ruta de empleabilidad; capacitación	Ministerio del Trabajo Organización Internacional de Migraciones – OIM	Ferías Laborales y/o servicios de los Prestadores (con participación de entidades del sector trabajo y otros



Estrategia / Cobertura	Objetivos	Aliados	Avances.
énfasis en zonas de frontera, Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar.	Centros de Empleo; recursos para servicios de segundo nivel; estrategia de comunicaciones.	Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD Ministerio de Relaciones Exteriores	sectores del gobierno) en Medellín, Cali, Barranquilla, Bogotá y Cúcuta. Análisis de barreras. Participación en espacio de articulación interinstitucional Ajustes en el sistema de los Prestadores, para incorporar población PEP y Retornados.
Víctimas del conflicto armado  Todo el país	Acciones que permitan acceder a la oferta institucional relacionada con las rutas de empleabilidad. Diagnóstico de la implementación del modelo de cierre de brechas Transferencias del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de Cierre de Brechas. () Herramientas de la comunicación para promover el cierre de brechas	Unidad para las Víctimas Organización Internacional para las Migraciones OIM	Diseño e implementación de Plan de Trabajo con UARIV Formalización Convenio con OIM

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

### 2.3.3 Programas desarrollados para el cierre de brechas.

**2.3.3.1 Programa 40.000 primeros empleos.** Mediante la Resolución 1490 del 24 de abril de 2015 del Ministerio del Trabajo, se establece que las Cajas de Compensación deben destinar recursos para la financiación del Programa “40 mil primeros Empleos”. A continuación, los principales avances del programa para la vigencia del presente informe:

Tabla 17. Avances del programa 40 Mil empleos

Concepto	2018 (julio-diciembre)	2019 (enero-mayo)	Total, periodo
Hojas de Vida Registradas	13.752	5.472	19.224
Personas Colocadas	3.350	1.025	4.375

Fuente: Información reportada por las Cajas de Compensación Familiar en el aplicativo SIREVAC-SSF.

**2.3.3.2 Talentos para el empleo.** Este programa ofrecía cursos cortos en competencias claves y transversales, finanzas personales y tecnologías de la información y la comunicación, en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, así como validación de los grados decimo y once. Los beneficiados fueron ciudadanos entre 16 y 45 años, que recibieron un subsidio de 100% en la matrícula y apoyo de sostenimiento, priorizando a personas desempleadas y/o aquellas que acudían 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 articulaban con las rutas de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

Con este programa se certificaron 13.731 ciudadanos, que cursaron y aprobaron satisfactoriamente los cursos de formación o validación de bachillerato en las cuatro convocatorias realizadas, que corresponden al 106% de la meta fijada.

Para el periodo del reporte y, para avanzar en el proceso de liquidación del Programa Talentos para el Empleo, se realizaron las siguientes actividades:

- Realización de reuniones semanales con ICETEX para avanzar con la liquidación del programa.
- Conciliación del fondo Talentos para el Empleo con el ICETEX, verificando los giros autorizados versus los giros pagados.
- Elaboración y firma del acta de conciliación por parte de las dos entidades del proceso desarrollado para el proceso de liquidación.

**2.3.3.3 Cierre de brechas para población con discapacidad.** Las Cajas de Compensación Familiar mediante el servicio social de población con discapacidad, atendieron entre julio a diciembre de 2018 a 2.672 personas y en lo transcurrido de 2019 a 1.559 personas, así:

**Tabla 18. Población con discapacidad atendida por las CCF 2018-2019**

2018		2019	
Mes	Población atendida	Mes	Población atendida
Julio 2018	523	Enero 2019	285
Agosto 2018	476	Febrero 2019	440
Septiembre 2018	358	Marzo 2019	464
Octubre 2018	450	Abril 2019	370
Noviembre 2018	486		
Diciembre 2018	379		
<b>Total</b>	<b>2.672</b>	<b>Total</b>	<b>1.559</b>

Fuente: Aplicativo Siger – Sirevac. Superintendencias delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar.

## 2.3.4 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo.

**2.3.4.1 Asistencia técnica a la red pública de prestadores del SPE.** La Unidad del SPE cuenta con un equipo de profesionales que brindan asistencia técnica y mantienen el relacionamiento con la red de prestadores, particularmente a 69 prestadores públicos en todo el país, los cuales son repartidos en 9 regiones.

Durante el primer semestre del 2019, se realizaron las primeras visitas técnicas a territorio a 69 prestadores del Servicio Público de Empleo, donde su objetivo fue socializar retos y apuestas estratégicas para la vigencia 2019 del SPE, conocer los avances en la implementación del Modelo de Inclusión Laboral en las Agencias y concertar el plan de trabajo 2019 para el fortalecimiento de la ruta de empleo.

Para la promoción del Servicio Público de Empleo, además se han venido impulsando alianzas con el fin de fortalecer las capacidades de la Unidad y la Red de prestadores, además de la articulación institucional y mejorar el reconocimiento entre los empresarios, gremios y otros actores del mercado de trabajo.

**Articulación de Actores.** En el marco de la estrategia de promoción y relacionamiento del Servicio Público de Empleo, la Unidad cuenta con 18 alianzas firmadas y en proceso de formalización se encuentran otras 4 iniciativas. Algunas de las alianzas y los respectivos planes de trabajo se vienen adelantando con entidades internacionales tales como el BID, OIT, la agencia de cooperación de la Unión Europea Socioux, entre

otras; así como, algunas entidades de gobierno como el ICBF, UARIV, Sector defensa y en otros casos con entidades privadas como la Universidad del Rosario, ACOPI o la Fundación Corona. Los nuevos planes se están constituyendo con entidades como la FUPAD, OIM y DPS, orientadas al fortalecimiento de la ruta de empleabilidad del Servicio Público de empleo mediante la complementariedad de servicios.

Adicionalmente, con el fin de facilitar la articulación del Servicio Público de Empleo con actores estratégicos internacionales, se construyeron planes de trabajo orientados al fortalecimiento de la gestión empresarial en el marco del modelo de inclusión laboral. Los planes de trabajo suscritos corresponden a las siguientes entidades:

- Plan de trabajo Agencia de cooperación Socioux+
- Plan de trabajo Agencia de cooperación GIZ
- Plan de trabajo con la Organización Internacional de Migración- OIM (Étnicos y Víctimas de Conflicto Armado)

**2.3.4.2 Promoción del Servicio Público de Empleo.** En el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2018, la UAESPE implementó la Estrategia “Encuentros Empresariales para la Empleabilidad Local y el Empleo Decente” a nivel nacional, con el objetivo de integrar y conectar acciones de gestión y colocación de empleo en diferentes municipios-no capitales del país, a través de encuentros con MiPymes y buscadores de empleo, en el marco del acuerdo de entendimiento adelantado con ACOPI.

Es así, que entre los meses de agosto a octubre de 2018 se han realizado 19 encuentros empresariales en municipios con bajo tejido empresarial de 13 departamentos del país (Atlántico, Quindío, Córdoba, Cesar, Magdalena, Bolívar, Cauca, Santander, Norte de Santander, Nariño, Antioquia, Risaralda y Amazonas), en los cuales las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar les ha podido socializar a aproximadamente 175 pequeños empresarios el portafolio de servicios de gestión y colocación de empleo.

Los resultados de estos encuentros empresariales han sido:

- Socialización de los servicios de la ruta de empleabilidad
- Propender por el incremento del registro de vacantes en el municipio
- Activación de empresas previamente registradas
- Consecución y gestión de vacantes
- Promoción de los servicios de las diferentes instituciones y entidades del sector trabajo.

Se desarrolló la “Estrategia de Encuentros Inclusivos” entre el 9 y 30 de noviembre de 2018 donde se ofrecieron diferentes alternativas laborales para toda la población, particularmente población de difícil colocación (jóvenes, víctimas, discapacidad, mujeres, retornados, otros), promoviendo el acceso a la oferta de servicios de la Red de Prestadores autorizada por la UAESPE en cada territorio. En 9 ciudades (Castilla la Nueva, Armenia, Florencia, Santa Marta, Funza, Medellín, Arauca y Antioquia) impactando en 163 colocaciones.

Con la finalidad de determinar las líneas de acción de la Unidad para el 2019 y de conocer las necesidades de los prestadores, se realizó la articulación con la red de prestadores públicos y privados a través de las “Mesas de Trabajo con Prestadores” entre noviembre y diciembre 2018, donde se analizó y determinó con



la red pública de prestadores, la construcción de las líneas estratégicas para el fortalecimiento y la articulación del Servicio Público de Empleo en el marco del pacto por la equidad consignado en el Plan de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.

En el primer semestre del 2019 se llevó a cabo la “Mesa de Trabajo de Privados” el 13 de marzo que tuvo como objetivo analizar y determinar con la red privada de prestadores, la construcción de las líneas estratégicas para el fortalecimiento y la articulación del Servicio Público de Empleo, en el marco del pacto por la equidad consignado en el Plan de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. Impactando en 82 prestadores privados.

**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 profesionales residentes en los diferentes departamentos, quienes desempeñarán un papel fundamental en territorio, como representantes del Servicio Público de Empleo y tendrán 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*.

Esta estrategia ha permitido mayor relacionamiento entre la Unidad y nuestra red de prestadores, facilitando los espacios para brindar asesoría y acompañamiento a la red, lo cual se refleja en el mejoramiento continuo en la prestación de servicios dirigidos a los buscadores de empleo y cumplimiento de nuestros objetivos como institución, esto es, facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral; hacer más democrático el acceso a las oportunidades laborales y socializar e implementar las políticas que sobre el aspecto laboral dicte el Gobierno Nacional.

Para 2019 se continúa con la estrategia. Adicional al acompañamiento, seguimiento y monitoreo de los prestadores, estos regionales adelantarán la implementación de la medición de satisfacción al usuario final con el fin de mejorar los procesos de atención tanto al buscador como al empresario. Así mismo se dará



acompañamiento a la implementación de los procesos de calidad cobijados bajo la norma técnica NTC 6175.

**2.3.5 Fondo de oportunidades para el empleo.** 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.

La población objetivo que se ha definido para este programa es:

- Población víctima del conflicto armado de acuerdo con el Registro Único de Víctimas de la UARIV. La 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.

El FOE 2018, cuya figura contractual terminó el 31 de diciembre de dicho año, está en proceso de liquidación, por lo que se refiere la ejecución presupuestal de: \$1.617.000.000 (70%), sobre la operación de 19 proyectos aprobados en 12 departamentos y 18 municipios.

Con base en toda esta experiencia, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo dará continuidad a este programa atendiendo a los ajustes técnicos y operativos, sugeridos por los ejercicios de Gestión de Conocimiento realizados en 2016 y 2017 y las necesidades actuales, en el diseño, implementación y monitoreo de una Intervención Especializada en el 2019 para la población víctima del conflicto armado, profundizando la gestión empresarial, la atención a la agenda de posconflicto y ampliando la operación de este instrumento a más prestadores, para lo cual se encuentra en etapa precontractual de esta estrategia.

## 2.4 Formación para el trabajo.

**2.4.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo.** La Agencia Pública de Empleo - APE del SENA brinda un servicio de intermediación laboral público, gratuito e indiscriminado que opera desde hace 30 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 del Trabajo. La APE cuenta con un aplicativo virtual disponible 24 horas al día, cobertura nacional, 33 regionales, 93 oficinas satélites y cuatro oficinas móviles.

Con el fin de llevar los servicios de la APE a los lugares más alejados del país y donde no se cuenta con infraestructura, en el año 2018, las cuatro oficinas móviles de empleo llegaron a 129 municipios del territorio nacional, realizando 354 jornadas, 400 micro ruedas de empleo que impactaron 114 municipios.



En estas jornadas, se generaron 31.478 colocaciones. A continuación, se observan los principales indicadores de la APE:

**Tabla 19. Principales indicadores de la Agencia Pública de Empleo 2018-2019**

Agencia Pública de Empleo	2018	Julio 2018 – junio 2019
Inscritos registrados en la Agencia Pública - APE	1.273.797	1.124.097
Vacantes registradas en la Agencia Pública - APE	573.757	602.397
Personas colocadas laboralmente	390.707	423.813
Personas desempleadas que reciben orientación ocupacional	745.579	814.734

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Vale la pena resaltar que entre enero y junio de 2019 se registraron 239.733 colocaciones, de las cuales 57.748 corresponden a empleos relacionados con economía naranja.

**2.4.1.1 Formación Pertinente.** Para fortalecer la pertinencia de los servicios institucionales, el Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS viene liderando la formulación de los Planes Tecnológicos en los Centros de Formación, que son instrumentos mediante los cuales cada Centro identifica y opta por una o varias tecnologías, teniendo en cuenta las necesidades futuras de las empresas nacionales y sus tendencias mundiales, con el fin de portar a la competitividad y productividad del país.

Los planes tecnológicos son una herramienta para la toma de decisiones estratégicas y pertinentes, toda vez que brindan insumos para desarrollar la modernización de infraestructura tecnológica, creación, actualización y/o eliminación de programas de formación, identificar tecnologías y ocupaciones emergentes, actualización del perfil de los instructores, emprendimientos con impacto territorial, proyectos de I+D+i, así como establecer el tipo de formación, servicios tecnológicos y/o de innovación.

En el marco de la Resolución 1178 de 2017 “Por la cual se establece los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra caídas en Trabajo Seguro en Alturas”, se avanzó en la consolidación del registro de proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento de protección contra caídas de trabajo en alturas, brindado a través del aplicativo de “Centros de entrenamiento para la prevención del riesgo” a un total de 397 solicitudes de Centros de Entrenamiento, brindando a los solicitantes un trámite 100% en línea.

De un total de 360 Centros de Entrenamientos, hay 284 que son proveedores personas naturales y jurídicas y fueron administradas por SENA antes de la expedición de la Resolución 1178 de 2017.

Por este mecanismo de formación “Centros de Entrenamiento” se han formado con corte a 30 de junio de 2019, 626.787 personas en trabajo seguro en alturas a nivel nacional en 408 sedes y se tienen 2.252 entrenadores autorizados.

Por otra parte, en cumplimiento al capítulo 8 de la Resolución 1178 de 2017, específicamente del artículo 54, con el apoyo de los inspectores de la regional de Bogotá, se realizaron conjuntamente visitas a algunos Centros de Entrenamiento inscritos en el registro, dentro de los que se encuentran: HSE Group S.A.S.; Gestores Sisoma S.A.S; 2DME S.A.S Central Group; Ansar Centro de Formación para Trabajos en Alturas S.A.S.; Maberk Safely; Trabajos y Entrenamiento en Alturas S.A.S. Trealt; Organización en Riesgos Ocupacionales (ORO 7); Org. Total S.A.S. 1 ALTURAS S.A.S.; Cumbre Colombia Centro Nacional de



Entrenamiento para Trabajos Seguros en Altura S.A.S.; Industrial 360 S.A.S; Facilitadores HSE S.A.S.; Cima Vertical S.A.S.; I.M.A.; Instructores y Facilitadores Ltda.; Prevenimos Riesgos Laborales S.A.S.; Cerro Montes; Noventa Grados; A & E Ocupacionales S.A.S.

**2.4.1.1.1 Formación Profesional Integral.** La formación profesional integral, se desarrolla mediante una propuesta pedagógica teórico-práctica, orientada a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores. Durante el 2018, 7.174.771 aprendices recibieron acciones de formación a través de 9.007.762 cupos. Para el periodo julio 2018 - junio 2019, 6.900.555 aprendices han recibido acciones de formación a través de 8.512.280 cupos.

En relación con la economía naranja, en el SENA existen 85 programas titulados, entre técnicos y tecnólogos, enfocados en tres grandes categorías: artes y patrimonio; industrias culturales y convencionales; creaciones funcionales, nuevos medios y software para la inclusión del capital humano.

**2.4.1.1.2 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 en cadena de formación hasta el nivel profesional y de forma simultánea puedan acceder al mercado laboral. Como resultado de este proceso, para la vigencia 2018 el SENA atendió 485.959 aprendices, por medio de 486.012 cupos, mientras que entre julio 2018- junio 2019 se atendieron 465.329 aprendices mediante 465.373 cupos.

**2.4.1.1.3 Formación Técnica y Otros SENA.** Está formación capacita a los aprendices para adquirir competencias motrices, cognitivas, socioafectivas y comunicativas para desarrollar actividades determinadas y solucionar problemas en un rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles. Es así, como los aprendices comprenden y aplican su conocimiento a los distintos procesos productivos y utilizan instrumentos y técnicas definidas, para ejecutar operaciones y obtener resultados concretos.

En la vigencia 2018, 824.279 aprendices accedieron a programas de formación técnica y otros a través de 824.375 cupos. Para el periodo comprendido entre julio 2018 - junio 2019 el SENA atendió a 834.052 aprendices a través de 834.137 cupos.

Cabe señalar que a través del programa de Articulación del SENA con la Educación Media se atendieron durante el 2018, 393.765 aprendices en programas técnicos, con 393.826 cupos. En el periodo comprendido entre julio 2018 - junio 2019 se formaron 414.686 aprendices, equivalentes a 414.737 cupos.

Por otra parte, a través del programa de Ampliación de Cobertura en el año 2018 se formaron 60.136 aprendices, equivalentes a 61.584 cupos. Para el periodo julio 2018- junio 2019, fueron 37.850 aprendices y 39.386 cupos.

**2.4.1.1.4 Formación Complementaria.** La formación complementaria es aquella que permite actualizar destrezas, habilidades y competencias, y responde a demandas específicas del sector productivo y social<sup>1</sup>. A través de este tipo de formación los trabajadores pueden actualizarse, cualificar su desempeño actual o

<sup>1</sup> SENA (2018). Resolución 1444 de 2018. Por la cual se determinan los niveles de formación y la duración de los programas de formación del SENA. art. 1. Recuperado de [http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion\\_sena\\_1444\\_2018.htm](http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1444_2018.htm)



prepararse para asumir nuevos desempeños en materia laboral y calificar y recalificar el talento humano en situación de desempleo.

La Entidad culmina el 2018 con 5.864.533 aprendices atendidos mediante 7.697.375 cupos en programas de formación de corta duración. Entre julio 2018 - junio 2019 5.601.174 aprendices se capacitaron con acciones de formación complementaria mediante 7.212.770 cupos.

**2.4.1.1.5 Formación por Regiones.** El SENA hace presencia en el país a través de 33 Regionales, 117 Centros de Formación y 146 Aulas Móviles, lo que le permite a la Entidad llegar a la “Colombia profunda”, y aportar en la competitividad de las regiones a través de la formación.

A continuación, se presentan las cifras de la formación Titulada y Complementaria para la vigencia 2018 y el periodo julio – diciembre 2018, en las regiones Eje Cafetero y Antioquia (Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda), Pacífico (Cauca, Chocó, Nariño y Valle) y Llanos (Meta, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada).

**Tabla 20. Cupos en Formación por Regiones 2018-2019**

Región	2018			Julio 2018 - Diciembre 2018		
	Titulada	Complementaria	Total	Titulada	Complementaria	Total
Eje Cafetero y Antioquia	260.503	1.529.264	1.789.767	48.632	783.329	831.961
Pacífico	174.174	842.467	1.016.641	27.948	415.826	443.774
Llanos	50.166	197.322	247.488	6.880	100.381	107.261

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

**2.4.1.1.6 Formación Virtual.** La formación virtual en el SENA se desarrolla utilizando Tecnologías de la información y la comunicación Tics y la plataforma de aprendizaje LMS (Learning Management System). En esta modalidad de formación el SENA oferta programas de formación técnica, tecnológica y complementaria.

Durante el 2018 se crearon programas de formación complementaria que dieron respuesta a necesidades específicas de formación del sector productivo, así como a entidades gubernamentales, como el Ministerio de Salud, Departamento para la Prosperidad Social DPS, Comisión Nacional del Servicio Civil y la Cancillería.

En el año 2018 se atendieron 3.089.076 aprendices a través de 3.264.849 cupos de formación virtual, en el periodo comprendido entre julio 2018 - junio 2019 se formaron 3.132.812 aprendices mediante 3.291.656 cupos en esta modalidad de formación.

**2.4.1.1.7 Programa bilingüismo.** El Programa de Bilingüismo es la respuesta del SENA a los requerimientos del sector productivo frente a la necesidad de dominio de una segunda lengua, con el fin de incidir sobre la competitividad de las empresas y mejorar los índices de empleabilidad del país.

Durante el segundo semestre del 2018 el SENA realizó proyectos de tele colaboración para fortalecer el aprendizaje del idioma inglés con pares extranjeros de diferentes países de Asia y Medio oriente, participó en el congreso internacional CALL 2018, actualizó su catálogo de formación en inglés presencial, inició la implementación de los más de 40.000 Recursos Educativos Digitales para la formación en lenguas a través del LMS y firmó convenios con IBRACO para la Formación en Portugués y con la Alianza Francesa para la formación en francés, convenios que fueron renovados para el año 2019.

Así mismo, en el año 2019 el SENA firmó convenio interinstitucional con el Departamento Administrativo de la Función Pública para ofrecer formación y fortalecer las competencias en inglés de los funcionarios de entidades públicas y comenzó a ejecutar el convenio de cooperación internacional con la comisión Fulbright para apoyar la formación en inglés de 15 Regionales. A través del programa de Bilingüismo, en el año 2018 se capacitaron 1.011.371 aprendices a través de 1.104.755 cupos. En el periodo julio 2018 - junio 2019 se formaron en otro idioma 962.179 aprendices con 1.038.822 cupos.

**2.4.1.1.8 Certificación de la Formación Profesional Integral.** El proceso de Certificación respalda la idoneidad del aprendiz capacitado y se convierte en un validador de la adquisición de habilidades, conocimientos y competencias del aprendiz que finalizó un programa de formación y cumplió todos los requisitos que le permiten desempeñarse de forma eficiente y con calidad en el mundo laboral.

El SENA en el año 2018 expidió 5.030.920 certificados, de los cuales 386.772 corresponden a Formación Titulada y 4.644.148 a Formación Complementaria. En el periodo comprendido entre julio 2018- junio 2019 se expidieron 4.438.243 certificados. En el siguiente cuadro se presentan las certificaciones expedidas Formación Profesional Integral:

**Tabla 21. Certificaciones Expedidas Formación Profesional Integral 2018-2019**

Proceso de Certificación	2018	Julio 2018 - Mayo 2019
Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	100.694	92.085
Formación Técnico Laboral y Otros SENA	286.078	261.778
Formación Complementaria	4.644.148	4.084.380
Formación Profesional Integral	5.030.920	4.438.243

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

**2.4.1.1.9. Sena Emprende Rural - SER.** El programa SENA Emprende Rural – SER busca promover la generación de ingresos y la empleabilidad para la población rural a través del desarrollo de capacidades y competencias de la población, así como el acompañamiento y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales orientadas al autoconsumo, los emprendimientos y/o la creación de empresas rurales.

Entre julio y diciembre de 2018 se llevó a cabo la articulación OIM – SENA para la generación de emprendimientos en población vulnerable a 60 profesionales del programa SER, se diseñó una estrategia con FINAGRO para la financiación de unidades productivas y empresas rurales, se realizó transferencia en el Modelo Small Business Development Center para 44 Profesionales del programa SER y fueron atendidos 610 reincorporados de las FARC mediante 24 acciones de formación complementaria especial para la generación y/o fortalecimiento de proyectos productivos de autoabastecimiento financiados por el PNUD Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación – ETCR.

En la siguiente tabla se pueden observar los aprendices y cupos del programa Sena Emprende Rural para el 2018 y el periodo comprendido entre julio 2018- junio 2019:



Tabla 22. Aprendices y cupos del programa Sena Emprende Rural 2018-2019

Programa	2018		Julio 2018 - junio 2019	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
SENA Emprende Rural	190.387	215.244	165.021	188.011

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

**2.4.1.1.10 Población vulnerable.** Las poblaciones vulnerables tienen ingreso preferente a los programas del SENA. Así mismo, la oferta institucional promueve el desarrollo de competencias blandas y el impulso de sus tradiciones mediante una atención diferencial, innovadora e incluyente<sup>2</sup>. 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 APE y las Unidades de Emprendimiento, quienes a través de estrategias diferenciales fortalecen la inclusión social de estas poblaciones.

A continuación, se presenta la Población Vulnerable atendida en términos de aprendices y cupos en el año 2018 y en el periodo comprendido entre julio 2018 - junio 2019. La Población Vulnerable se encuentra desagregada en Desplazados por la Violencia, Víctimas (sin Desplazados por la Violencia) y Población Vulnerable (sin Víctimas ni Desplazados por la Violencia).

Tabla 23. Población Vulnerable, Desplazados y Víctimas 2018-2019

Tipo de Población	2018		Julio 2018 - Mayo 2019	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la Violencia	833.696	1.134.255	818.283	1.084.565
Víctimas (No Incluye Población Desplazada)	56.446	73.977	51.299	66.962
<b>Total, Población Vulnerable</b>	<b>2.438.786</b>	<b>3.374.707</b>	<b>2.301.689</b>	<b>3.105.768</b>

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

**2.4.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral.** El Ministerio del Trabajo avanzó en el diseño de una macro estrategia de carácter intersectorial, para la incorporación de los estándares ocupacionales en la gestión del recurso humano dentro de las empresas, que requirió una articulación interinstitucional con los Ministerios de Comercio Industria y Turismo, de Cultura, de Transporte y, con el sector de Inclusión Social y Reconciliación, donde se pretende impulsar y desarrollar el turismo como jalador de empleo y desarrollo para generar formación en competencias cualificadas correspondientes con los actuales lineamientos de la política productiva del país.

De esta forma, se elaboró: (i) documento con propuesta para el diseño del programa “Cultura de Viaje Seguro en Colombia”, que busca incentivar la generación de empleo, basándose fundamentalmente en la formación para el trabajo, en el sector del transporte terrestre de pasajeros, cuyos directos beneficiarios serán poblaciones vulnerables (jóvenes, mujeres cabeza de familia y víctimas de violencia), dentro del concepto de Trabajo Decente y, (ii) “Manual operativo sobre la estrategia de Cultura de Viaje Seguro en Colombia” y propuesta de formación para “Edecán de servicio a bordo” que incluye: competencias a desarrollar; competencias mínimas; propuesta de contenido temático por módulos; evaluación y; propuesta metodológica.

Adicionalmente, se cuenta con:

<sup>2</sup> SENA (2019). Plan de Acción. Lineamientos operativos. núm. 2.5.2.2. Atención a poblaciones vulnerables. p. 179.



- Presentación de identificación de ocupaciones, en donde se registran los hallazgos del ejercicio adelantado en Bucaramanga y el Socorro, los cuales son un insumo que permite identificar las necesidades de formación del recurso humano adscrito al sector turismo.
- Documento sobre la oferta educativa en Socorro, Santander.
- Informe sobre la productividad laboral y crecimiento verde en el país.

La fase piloto de este proyecto se implementó en el municipio de Socorro-Santander, el cual se caracteriza por tener un potencial en términos de turismo histórico y cultural, pero desafortunadamente no cuenta con instituciones organizadas para promover el sector. Así mismo, permitió identificar que el sector se caracteriza por estar constituido por pequeñas empresas familiares, con una baja demanda por recurso humano. En este contexto, la capacitación desarrollada en este municipio se realizó en 20 unidades productivas, llevando a cabo jornadas de capacitación en los negocios y jornadas de trabajo en grupo que permitieron desarrollar las siguientes competencias:

- Fortalecimiento empresarial: a la fecha se han trabajado temáticas como costeo, estandarización de productos, planes de mercadeo y trabajo en red con otros empresarios.
- Marketing territorial: diseño y construcción de rutas turísticas en el municipio.
- Competencias transversales: su desarrollo se abordó a partir de la relación con las temáticas de fortalecimiento empresarial, profundizando en aspectos como trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y comunicación asertiva.

Con el propósito de generar una ruta de trabajo en territorio, se empezó la identificación de necesidades de formación en el municipio de Valledupar y se realizó el lanzamiento de esta estrategia el pasado 25 de mayo en el Taller Construyendo País. De esta forma se cuenta con una evaluación preliminar de la cadena de valor y las necesidades de capital humano y, la matriz de recolección de información sobre las estrategias para el cierre de brechas de capital humano para Valledupar.

Durante el segundo semestre del año 2018 el SENA logró fortalecer la estrategia de formación dual con el sector productivo, entregando talento humano formado con pertinencia y calidad. En esta estrategia la empresa es coformadora desde el primer y hasta el último día y cada aprendiz desarrolla su formación a través de contrato de aprendizaje. Así mismo, para articular la formación con el mercado laboral el SENA cuenta con la Matriz de Pertinencia, en cabeza del Observatorio Laboral. Dicha Matriz es una herramienta que organiza la información disponible del mercado laboral, ofrece información para calcular indicadores y permite construir un índice cuantitativo de pertinencia.

**2.4.1.3 La práctica laboral.** El Contrato de Aprendizaje tiene como objetivo permitir a los aprendices el desarrollo de prácticas laborales en empresas y ambientes de trabajo reales, brindándoles la oportunidad de una primera experiencia formándolos para iniciar su vida laboral.

En el año 2018, 392.250 aprendices se vincularon a través de Contrato de Aprendizaje. En el periodo comprendido entre julio 2018 - junio 2019, 395.510 aprendices se vieron beneficiados a través de Contratos de Aprendizaje.

**2.4.1.3.1. Estado Joven.** Este programa 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. 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.

Para el periodo del reporte, se realizaron las siguientes actividades:

- Se formalizó e inició la práctica laboral en entidades públicas de los beneficiarios de la IV convocatoria del programa, que benefició a 1.324 jóvenes.
- Se expidió la Resolución 4929 del 13 de noviembre de 2018 que entregó lineamientos para la distribución de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC -, de acuerdo con las finalidades previstas en la Ley 1636 de 2013 y en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, permitiéndoles a las Cajas de Compensación Familiar financiar programas y proyectos orientados a fomentar y promocionar la vinculación de población priorizada en puestos de trabajo o plazas para prácticas en entidades del sector público en el marco del programa Estado Joven.
- Dado que el programa contaba con saldos disponibles provenientes de las Resoluciones 4566 de 2016, 1530 de 2017, 5008 de 2017 y 1196 de 2018, y por otro lado la Resolución 4929 de 2018 le otorgó a las Cajas de Compensación Familiar un porcentaje para financiar el programa, se dio apertura a la V Convocatoria del programa.
- La fase formativa de esta convocatoria empezó en el primer semestre de 2019 y permitió beneficiar a 1.065 jóvenes estudiantes en sus niveles universitario, tecnólogo y técnico profesional.
- Se dio apertura a la VI convocatoria del programa, para lo cual: se cumplió con la publicación de los términos de referencia; se realizó la convocatoria a entidades públicas y se publicó la convocatoria a estudiantes el 28 de mayo y se realizó la postulación de estudiantes para que las Cajas de Compensación Familiar revisen las plazas de práctica acticas y remitan los candidatos a las entidades públicas.

**Tabla 24. Vinculados 4ª y 5ª convocatoria**

Departamento	IV Convocatoria	V Convocatoria
Antioquia	128	195
Atlántico	20	70
Bogotá D.C.	396	318
Bolívar	24	15
Boyacá	8	-
Caldas	16	34
Caquetá	25	7
Cauca	2	48
Cesar	104	-
Córdoba	11	5
Cundinamarca	52	49
Chocó	-	3
Huila	2	11
La Guajira	-	5

Departamento	IV Convocatoria	V Convocatoria
Magdalena	113	24
Meta	23	31
Nariño	-	9
Norte Santander	20	16
Quindío	-	16
Risaralda	24	-
Santander	196	68
Tolima	81	54
Valle del cauca	31	45
Arauca	22	24
Putumayo	6	1
Archipiélago de San Andres	13	13
Amazonas	5	4
<b>Total, Convocatoria</b>	<b>1.324</b>	<b>1.065</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – Elaboración propia.



De igual manera, el Ministerio del Trabajo asumió el reto de romper las brechas de empleabilidad de los jóvenes y tramitó la producción normativa y posterior expedición de la Resolución 3546 de 2018 "por la cual se regulan las prácticas laborales", constituyéndose en una herramienta valiosa para facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los estudiantes, clarificando y estandarizando las condiciones mínimas de una práctica laboral conforme lo orientó la Ley 1780 de 2016.

Para socializar dicha Resolución, se han realizado cinco (5) eventos con actores de los sectores privado y público como: Universidades, Central Unitaria de trabajadores de Colombia CUT, Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores – Cancillería, Función Pública, Fiscalía General de la Nación, Secretaría Distrital de Integración Social, Instituto Nacional de Vías INVIAS, Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE, Superintendencia de Industria y Comercio, entre otras.

**2.4.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral.** El Contrato de Aprendizaje tiene como objetivo de permitir a los aprendices el desarrollo de prácticas laborales en empresas y ambientes de trabajo reales, brindándoles la oportunidad de una primera experiencia formándolos para iniciar su vida laboral.

En el año 2018, 392.250 aprendices se vincularon a través de Contrato de Aprendizaje. En el periodo comprendido entre julio 2018 - junio 2019, 395.510 aprendices se vieron beneficiados a través de Contratos de Aprendizaje.

**2.4.2.1 La formación a lo largo de la vida.** 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 se requieren en la producción, permitiendo preparar, entrenar, reentrenar, complementar y certificar la capacidad del recurso humano, para realizar labores seguras en trabajo en alturas en actividades propias de la empresa. De esta forma, para el periodo del informe hasta mayo del 2019, se certificaron 24.940 trabajadores.

Para el mismo periodo se autorizaron quince (15) UVAE de un total de setenta y nueve (79) UVAE registradas en el territorio nacional, las cuales forman en seis (6) programas de trabajo seguro en alturas. Adicionalmente, con el propósito de automatizar la gestión de las UVAE, se continúa con la implementación del aplicativo de Registro Único de Empresas- RUE y el de Formación Vocacional, agilizando el acceso de los interesados, facilitando el trámite y aumentando la transparencia, contribuyendo así al mejoramiento de la capacidad de respuesta del Ministerio en esta materia.

Asimismo, se contribuyó al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores en el marco de la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo contemplado en la Resolución 4927 de 2016, lo que permitió formar 24.931 personas, acumulando para el periodo 49.871 trabajadores formados en empresa.

Finalmente, para avanzar en el fortalecimiento de este 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.



**2.4.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores.** Se unificaron criterios para la construcción del Sistema Nacional de Cualificaciones SNC que fuera plasmado en el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 o Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

La formación para el trabajo es el pilar sobre el cual reposa el acceso al empleo formal, pues los recursos humanos son un ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos (objetivo 8 de los ODS).

Hoy se cuenta con un marco legal que dispone el Plan Nacional de Desarrollo, en el cual se incorporaron elementos estructurales de la política de empleo formal, cuyo centro es el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que comprende el conjunto de instrumentos, políticas, procesos y arreglos institucionales necesarios para la orientación de la educación y formación, de acuerdo con las necesidades sociales y productivas del país.

Este Sistema incluye entre sus componentes, las tres vías de cualificación (donde participan educación, formación para el trabajo y evaluación y certificación de aprendizajes previos), el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el subsistema de aseguramiento de la calidad de la educación y formación, un esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información que permita orientar la oferta de formación.

Para lograr la pertinencia se buscará ajustar las mesas de normalización (empresarios, gobierno, trabajadores) las normas de competencia laboral, para especificar con precisión lo que necesita el mercado laboral. Vamos a optimizar el funcionamiento de estas mesas para que se logre una producción de normas con mayor oportunidad y calidad, buscando que sean el sustento de la formación para el trabajo, que es una vía de cualificación diferente de la académica, y que no contaba con una institucionalidad para garantizar su correcto funcionamiento y menos aún su calidad.

Sumado a ello, el Sistema Nacional de Cualificaciones reconoce todos los aprendizajes adquiridos de manera autónoma, a través de Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, con el fin de facilitar su acceso de manera formal al mercado laboral, entregándoles una certificación que da fe de su competencia y reconociendo de esta manera una remuneración y condiciones de empleo adecuadas para el oficio y conforme a las competencias del trabajador.

**2.4.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral.** El SENA a través de sus programas de formación profesional integral y en conjunto con el sector productivo, trabaja para dinamizar la movilidad laboral, ya que en la medida en la que la formación o capacitación aumenta, aumenta también la movilidad ocupacional<sup>3</sup>. En este sentido, el SENA cuenta no solo con una amplia oferta educativa en varios niveles de formación, si no con la evaluación y certificación de competencias laborales lo que le brinda a los trabajadores mayores oportunidades de ocupar un mejor empleo.

**2.4.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano.** Se generó un acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, el SENA y la Presidencia de la República para la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y

<sup>3</sup> Kapstein, E (1996), citado en Labarca, G. (2001). Formación para el Trabajo: Pública o Privada. Cinterfor. p. 101. Recuperado de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/labarca.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/labarca.pdf)

productivas del país, que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.

Dicho sistema contempla como componentes:

- El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC);
- El subsistema de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación;
- El subsistema de normalización de competencias;
- El subsistema de evaluación y certificación de competencias;
- El esquema de movilidad educativa y formativa y,
- La plataforma de información del SNC.

Aunado a lo anterior, este Ministerio tiene la responsabilidad de diseñar y direccionar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo como fuente de oferta de conocimientos y habilidades ocupacionales, en concordancia con la formación profesional a nivel internacional; por lo que, desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se busca alinear la formación para el trabajo con las políticas de desarrollo productivo PDP y con las necesidades del sector productivo, facilitando el desarrollo de competencias para favorecer la innovación, el incremento de la productividad, el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la diversificación de la economía y la competitividad.

El Servicio nacional de Aprendizaje SENA, a través de la evaluación y certificación de competencias laborales se reconocen 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. Entre julio de 2018 y junio de 2019, se expidieron 214.201 certificaciones en competencias laborales a 162.296 colombianos en las 33 regionales del País, principalmente en los sectores de 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. De igual forma, se realizaron 225.468 evaluaciones en competencias laborales a 168.566 personas.

**2.4.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global.** Ministerio del trabajo elaboró documento de recomendaciones - Esquemas de análisis y monitoreo de la información sobre gestión de recurso humano que contiene (i) Desafíos de la política movilidad e inserción laboral; (ii) Desarrollo de estrategias para el cierre de brechas de capital humano; (iii) Caracterización del recurso humano para orientar la política de retorno y; (iv) Política de migración laboral.

De esta forma, se establecen los lineamientos metodológicos sobre el manejo de la información relacionada con la gestión del recurso humano y los lineamientos de los programas estratégicos para la Dirección, a la vez que se identificaron insumos, actores y, procesos asociados a esta problemática, para estructurar los requerimientos y análisis de la información que responda a las necesidades del sector.



## 2.5 Gestión en política migratoria laboral.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo 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 como la trata de personas en modalidad de trabajo forzoso.

**2.5.1 A nivel nacional.** En busca de establecer lineamientos de política migratoria laboral y de promover acciones enfocadas hacia la garantía de igualdad de oportunidades para los trabajadores migrantes, se realizó:

- Asistencia técnica en Cúcuta para participar en estrategias de empleo en marco del trabajo decente a población proveniente de Venezuela.
- Asistencia técnica en Arauca y Bucaramanga para orientar a las instituciones del sector trabajo y a las organizaciones, sobre los migrantes venezolanos.
- Asistencia técnica en jornadas vinculación ruta de empleabilidad y capacitación a empresarios para recepción de vacantes en frontera; orientación instituciones y organizaciones coyuntura inmigrantes, en Cúcuta, Riohacha, Arauca y Rionegro.
- Participación en la Comisión Nacional Intersectorial de Migraciones, espacio de discusión establecido por norma para la construcción de política integral migratoria, enfatizando la inmigración y retorno de población procedente de Venezuela.
- Participación en la Comisión Intersectorial para el Retorno, validando las solicitudes de retorno laboral aplicadas por colombianos en esta situación. Así mismo, se verificó la trayectoria laboral de esta población mediante cruces de información entre el Registro Único de Retornados (RUR) y Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).
- Participación en Cali en la Feria de servicios para la empleabilidad donde se brindó apoyo técnico en capacitación sobre contratación de población extranjera y retornada.
- Participación en la Feria de atención y servicios para colombianos retornados y migrantes venezolanos en Cúcuta y Bogotá.
- Participación en el primer Foro de Gestión del Talento Humano, liderado por el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo (SPE), donde se explicaron a los jefes de talento humano la importancia del rol de los empresarios en el fortalecimiento de la política del trabajo decente en el país, garantizando los derechos de todos los trabajadores, incluyendo a los extranjeros y colombianos retornados.

Por otra parte, y frente al fenómeno reciente de migración de venezolanos al país, la Institucionalidad colombiana ha tenido una orientación común de principio que busca facilitar el acceso al mercado laboral para población migrante en igualdad de condiciones a la población receptora. En este sentido, es importante atender esta problemática, para lo cual se avanzó en:



- Resolución conjunta entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio del Trabajo para crear el Permiso Especial Temporal de Trabajo (PETT) dirigido a autorizar la permanencia de los nacionales venezolanos que se encuentren en el territorio nacional sin la intención de establecerse, razón por la cual, no equivale a una Visa, ni tiene efectos en el cómputo de tiempo para la Visa de Residencia Tipo "R", de conformidad con la normatividad vigente.
- Estrategia de articulación de cooperación internacional entre la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Organización Internacional para las Migraciones OIM, la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD y, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, encaminada a la atención de la población migrante proveniente de Venezuela, en la fase de estabilización que incluye la inserción en el mercado laboral.
- Lo anterior, con el fin de fortalecer los acuerdos interinstitucionales suscritos en materia migratoria y considerando que la dinámica actual de la población en situación de retorno laboral requiere avanzar en un proceso de orientación y acompañamiento laboral de largo plazo que conlleve a una efectiva colocación de dicha población en el país. Asimismo, el incentivar y fortalecer consensos internacionales o compromisos regionales de interés para el país sobre la movilidad laboral, que permitan que estos temas tengan mayor relevancia y generen acuerdos y acciones reales en esta materia.
- Apoyo técnico y participación en la construcción del Documento Conpes 3950 "Estrategia de atención a la población proveniente de Venezuela" del 28 de noviembre de 2018.
- Construcción del proyecto de movilidad para población migrante proveniente de Venezuela.
- Elaboración de documento técnico de diagnóstico "La inmigración de nacionales venezolanos a Colombia".
- Construcción del documento "venezolanos en Colombia " que incluye estrategias de prevención, orientación y sensibilización regional dirigidas a población migrante, en especial a aquella procedente de Venezuela.

Para finalizar, se han desarrollado acciones y mecanismos de prevención frente a la trata de personas y el tráfico de migrantes, junto con las demás autoridades competentes, lo que permitió la:

- Socialización de acciones preventivas frente al delito de trata de personas con el Ministerio del Trabajo de Brasil.
- Realización de capacitación sobre ofertas laborales fraudulentas y trata de personas por trabajo forzoso a Consulados de Colombia en el mundo y, a la Universidad Cooperativa de Colombia en Medellín.
- Realización del despliegue y socialización de la campaña de sensibilización, orientación y prevención a población y potenciales migrantes para erradicar la trata de personas con fines de explotación laboral con los funcionarios de la Alcaldía de Cali.
- Participación en el entrenamiento organizado por la oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en Brasil, socializando el trabajo que se ha venido adelantando para prevenir y combatir las trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes en Colombia, abordando temas como la definición de trata de personas y trabajo esclavo, el enfoque diferenciado de la trata de personas por explotación sexual, la relación o vínculo entre la trata de personas por trabajo esclavo y la migración proveniente de Venezuela.
- Socialización de la campaña de ofertas laborales fraudulentas en el marco de las ferias de atención realizadas en las ciudades de Cúcuta y Bogotá.

- Participación en el Lanzamiento de la Campaña "Reaccionemos en las redes, ojo con la trata" en el marco de la política de trabajo decente en Pereira.

**2.5.2 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 para Migración Laboral para un mejor seguimiento de los flujos migratorios para lo cual se expidió la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 "Por la cual se crea e implementa el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia RUTEC".

Se avanzó en el soporte técnico y mantenimiento informático al aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC, que contiene: Desarrollos, complementos y modificaciones realizados a los aplicativos (RUTEC-RUE) implementados por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo; implementación de las nuevas versiones de los aplicativos; actualización de los datos e imágenes necesarios para la actualización del manual de usuario y; back up de los archivos fuentes de los módulos.

Adicionalmente, se inició el registro de trabajadores extranjeros que están trabajando en Colombia, a partir de la utilización del aplicativo RUTEC que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, lo que ha permitido registrar a la fecha 2.568 empresas y 19.487 trabajadores migrantes.

Finalmente, se empezó la construcción del diseño de la base de datos de objetos para el aplicativo Permiso Especial Temporal de Trabajo PETT, diseñando a la vez el documento con flujo de procesos que se deberán implementar en dicho aplicativo.

**2ª Recomendación.** Ampliar la cooperación entre Colombia y los países de destino para gestionar la migración ordenada y regulada a través de:

- Informe seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco del Grupo Técnico Laboral GTL de la Alianza Pacífico.
- Participación por parte del Ministerio del Trabajo en las sesiones preparatorias para la reunión del Grupo Técnico Laboral de Alianza Pacífico.
- Revisión y comentarios a la Matriz del Proyecto de Norma Comunitaria sobre Protección de Derechos socio laborales de los trabajadores migrantes andinos.
- Participación en reunión del Acuerdo Binacional Colombia-Ecuador sobre la trata de Personas.
- Participación en reunión con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional USAID – Olgoonik para informar sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de movilidad laboral.
- Apoyo al Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR en la validación de los términos de referencia para el diseño de talleres dirigidos al sector empresarial.

**3ª Recomendación.** Orientación y desarrollo de oportunidades en el país proporcionándole información sobre las oportunidades que hay en Colombia y ofreciendo, según corresponda, oportunidades de capacitación a los migrantes en retorno, contando con documento de "Caracterización del recurso de capital humano retornado con alto nivel de formación académica (especialización, magister y doctorado) para orientar la política de retorno, inserción y movilidad laboral, a través de una estrategia de empleabilidad en los sectores público, privados y organismos internacionales".



De igual manera, se elaboró ruta de retorno, inserción y movilidad laboral para el recurso de capital humano regresando al país con alto nivel de formación.

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:

- Diseño, diagramación y difusión de volantes informativos sobre: (i) Ruta de empleo para población migrante en el Servicio Público de Empleo SPE; (ii) Extranjeros en Colombia aspectos a tener en cuenta para buscar y ubicar empleo en el país; (iii) Preguntas frecuentes y aspectos a tener en cuenta para prestar servicios de gestión y colocación a población extranjera; (iv) Volante informativo paso a paso sobre RUTEC.
- Lanzamiento de la cartilla de orientación “Información y orientación laboral para la población colombiana en situación de retorno”, para que los colombianos retornados inicien la ruta de la empleabilidad, inscriban sus hojas de vida, se capaciten según sus competencias y de esta manera se hace un direccionamiento de las vacantes disponibles.

Igualmente orienta al retornado sobre las entidades y servicios que se ofrecen desde el Sector Administrativo del Trabajo, encaminado a facilitar su regreso y las posibilidades de lograr fuentes de ingreso, emprendimiento e inserción laboral, en el marco de los beneficios legales establecidos para esta población por el gobierno colombiano.

Esta cartilla está disponible en las 256 agencias prestadoras de los servicios de gestión y colocación y bolsas de empleo del país, incluyendo las 42 cajas de compensación familiar y en las páginas web del Ministerio del Trabajo, la Cancillería, el SPE y la Organización Internacional para las Migraciones.

- Elaboración y difusión en portal institucional boletines informativos como:  
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2018/diciembre/mintrabajo-socializa-practicas-para-erradicar-trata-de-personas-y-el-trafico-ilicito-de-migrantes-en-brasil>  
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2018/noviembre/129-empresas-han-solicitado-ingresar-al-registro-unico-de-trabajadores-extranjeros-en-colombia-rutec>  
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2018/octubre/trabajadores-extranjeros-en-colombia-ahora-tendran-que-registrarse>  
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2018/agosto/subcomision-de-asuntos-migratorios-de-mintrabajo-ataenta-a-nuevas-disposiciones-laborales-para-retornados-y-venezolanos>
- Participación en la tercera sesión de la mesa de empleabilidad de la Estrategia de Generación de Ingresos para la población migrante.



## 2.6 Equidad Laboral

**2.6.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado PRIEV.** El Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV, 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”.

En este orden de ideas, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, es la dependencia encargada de adelantar programas enfocados en el emprendimiento y la formación para el trabajo, que contribuyan a restituir las capacidades de la población víctima del conflicto armado en Colombia sin distinción de su hecho victimizante, a través de tres componentes: formación para el trabajo, emprendimiento individual y reparación colectiva propendiendo por realizar acciones orientadas al enfoque diferencial.

Estos programas no están orientados sólo a la atención de la población víctima debido a su hecho victimizante, por lo cual, en los programas se encuentran víctimas participantes víctimas con hechos victimizantes diferentes al desplazamiento forzoso. Bajo este contexto se desarrollaron acciones alrededor de cuatro componentes: Formación para el trabajo, Emprendimiento y empresarismo rural y urbano, Reparación colectiva y Acciones orientadas al enfoque diferencial en el marco del PRIEV.

**2.6.1.1 Componente de formación para el trabajo.** En el marco del PRIEV, el Ministerio del Trabajo ha adelantado acciones para la atención de la población víctima del conflicto armado interesada en participar en programas de Formación para el Trabajo y Orientación Vocacional, mediante los cuales se busca contribuir a la reparación integral de la población víctima, facilitar su inserción en la ruta de empleo, y potenciar sus posibilidades de enganche laboral en trabajos dignos, decentes y de calidad.

Bajo este contexto, durante la vigencia 2018 se desarrollaron los siguientes programas, con la participación de 3.650 víctimas del conflicto armado, en 42 municipios de 19 departamentos del país.

**Programa Educádonos para la Paz II:** Para la segunda versión del programa (vigencia 2018), los sectores económicos definidos por el Ministerio del Trabajo para la ejecución de este programa fueron: hotelería y turismo, auxiliar de cocina, áreas TI (diseño gráfico digital y desarrollo de aplicaciones móviles), auxiliar administrativo y contable, áreas de la salud y atención al cliente (técnico auxiliar de seguros y agentes de contact center).

**Programa TransFórmate III:** Para la tercera convocatoria se contó con un módulo de formación inicial que propende por la adquisición y mejoramiento de las competencias clave y transversales, como mecanismo para mejorar el desempeño de los beneficiarios en el mercado de trabajo y en particular para incrementar sus probabilidades de empleo. Posterior al módulo inicial los jóvenes podrán acceder a la Formación Técnica Laboral.

De esta forma se trata de un programa de formación calificada que puede tener una duración mínima de un año y tres meses y una máxima de 1 año y 9 meses.

Es así como en 2019 se continúa con el desarrollo del programa **TransFórmate III**<sup>4</sup>, con la formación técnica laboral en: asistencia administrativa; auxiliar administrativo en salud; auxiliar contable y financiero; auxiliar de almacén y bodega; auxiliar de criminalística e investigación judicial; auxiliar de sistemas informáticos; auxiliar en enfermería; auxiliar en salud oral; auxiliar en servicios farmacéuticos; mercadeo; ventas y publicidad; ofimática; secretariado ejecutivo; seguridad ocupacional; soporte de redes y sistemas informáticos; técnico laboral por competencias en sistemas; técnico laboral en administración de negocios e informática; técnico laboral en administración y mercadeo; técnico laboral en cocina tradicional e internacional; técnico laboral en construcción de instalaciones eléctricas internas; técnico laboral en fabricación y reconstrucción de productos metálicos soldados; técnico laboral en mecánica de motos; técnico laboral en mercadeo y ventas; técnico laboral en ventas mercadeo y publicidad; técnico laboral por competencias en ventas, mercadeo y publicidad.

**Programa Orientados hacia la Paz:** Programa dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado, entre los 16 y 21 años de edad, que se encuentran en proceso de encargo fiduciario por parte de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV, el cual busca facilitar su transición a opciones de formación y/o generación de ingresos e identificar en los jóvenes participantes las posibles ideas de emprendimiento, con el fin de orientarlos dentro de la dinámica comercial y económica de sus regiones, frente a las diferentes prácticas económicas del territorio para la posible inclusión académica o laboral, de acuerdo con el desarrollo, fortalecimiento de sus habilidades y sus intereses. En la vigencia 2018, se desarrollaron dos versiones del programa: Orientados hacia la paz I y III.

Finalmente, en la vigencia 2018, se ejecutó un total de \$13.277 millones, del proyecto de inversión Implementación de Estrategias de Formación para el Trabajo y Empleabilidad a Víctimas del Conflicto Armado, Nacional.

**Tabla 25. Total, de personas víctimas participantes en los programas de formación para el trabajo y orientación vocacional en 2018.**

Educándonos para la Paz II	TransFórmate III	Orientados hacia la Paz I	Orientados hacia la Paz III
1.552	1.105	382	611

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

Por otra parte, en la vigencia 2019, la implementación del componente de formación para el trabajo se efectúa a través de los siguientes programas:

**Programa Formándonos para el Futuro.** Con este programa se busca la participación de aproximadamente 1420 víctimas del conflicto armado, mayores de 18 años en 12 municipios de 14 departamentos<sup>5</sup>. Es así como se han definido en las ciudades y/o municipios de Bogotá, Leticia, Cúcuta, Tumaco, Cali, Buenaventura, Medellín y Popayán programas tales como: Operador de sistemas informáticos y Redes; Secretariado en gerencia; Mantenimiento de equipos de cómputo e instalaciones en redes; Cocina; Gestión deportiva y educación física; Administración portuaria y aduanera; Instalación y mantenimiento de redes; Auxiliar de recursos humanos; Auxiliar de cocina, hotelería y turismo; Servicios generales de hotelería y turismo; Guías de turismo, por competencias en instalación y reparación de redes y líneas de telecomunicaciones y Mecánica automotriz.

<sup>4</sup> Implementado mediante convenio interadministrativo N° 441/2013, suscrito con El ICETEX, como administrador de los fondos.

<sup>5</sup> Los territorios 2019 y el número de participantes en cada uno de ellos **son indicativos y sujetos de modificación.**

**Programa para la Orientación Vocacional.** Para la vigencia 2019 se tiene previsto la participación de aproximadamente 600<sup>6</sup> jóvenes.

La distribución territorial de los programas de Formación para el Trabajo para el 2019<sup>7</sup> es la siguiente: **1)** Formándonos para el futuro: Amazonas: Leticia; Antioquia: Medellín; Atlántico: Barranquilla; Bolívar: Cartagena; Bogotá D.C; Caquetá: Florencia; Casanare: Yopal; Cauca: Popayán; Cesar: Valledupar; Córdoba: Montería; Magdalena: Santa Marta; Nariño: Tumaco; Norte de Santander: Cúcuta y Ocaña; Valle del Cauca: Cali y Buenaventura; **2).** TransFórmate III, se desarrolla en: Arauca: Arauca; Bolívar: Cartagena y Magangué; Caldas: Manizales y Riosucio; Cauca: Santander de Quilichao; Cesar: Valledupar; Cundinamarca: Soacha, Chía, Facatativá, Fusagasugá, Madrid y Zipaquirá; Chocó: Quibdó; Nariño: Ipiales, La Unión y Pasto; Putumayo: Puerto Asís; Risaralda: Pereira y Santa Rosa de Cabal; Tolima: Líbano. Para 2019, se tiene comprometido un total de \$13.244 millones, del proyecto de inversión Implementación de Estrategias de Formación para el Trabajo y Empleabilidad a Víctimas del Conflicto Armado, Nacional.

**2.6.1.2 Componente de emprendimiento y empresarismo rural y urbano en 2018.** En este componente se desarrollaron los siguientes programas:

**Programa Somos Rurales:** El programa se basa en el desarrollo de negocios inclusivos rurales agropecuarios y no agropecuarios, mediados por organizaciones de productores, entendido como un proceso que parte de la estabilización de la agricultura familiar de subsistencia y que conduce hacia economías familiares integradas en mercados especializados.

Lo anterior, implica el fortalecimiento de capacidades productivas, el acceso a activos, asistencia técnica, acompañamiento en procesos formativos para el fortalecimiento organizativo, la reconstrucción del capital social y la aplicación de enfoques transversales. Este proceso se estructura para una intervención de tres años desde este Ministerio, dentro del cual cada año corresponde a una fase de acompañamiento, las cuales a su vez incorporan tres niveles de acción, así:

- **Emprendimiento:** Implementación o mejora de la iniciativa productiva identificada como línea de negocio inclusivo, con el fin de estabilizar una oferta sostenible para el mercado. En este se realiza una inversión mayoritaria en activos productivos y asistencia técnica.
- **Fortalecimiento:** Este involucra un proceso de empoderamiento y crecimiento cualitativo de las asociaciones en perspectiva de lo organizativo y comercial, es decir, que consiste en acompañar a las organizaciones en la generación de capacidades asociativas para insertarse de forma colectiva en los mercados. En este nivel se hace una inversión en activos productivos, asistencia técnica y acompañamiento organizativo y empresarial.
- **Consolidación:** En la cual, a partir de la interacción sostenible con los agentes del mercado se busca garantizar la generación de ingresos y empleo a partir de acciones específicas de comercialización de los productos definidos como negocios inclusivos. La inversión se da en activos productivos, asistencia técnica, acompañamiento organizativo, empresarial y comercial.

<sup>6</sup> El número de participantes es **indicativo y sujeto de modificación**.

<sup>7</sup> Los territorios 2019 y el número de participantes en cada uno de ellos **son indicativos y sujetos de modificación**



Es así como, durante el año 2018, el programa fue implementado en 22 municipios de 11 departamentos del país, conforme se detalla en la siguiente Tabla.

**Tabla 26: Información general de participantes en el programa Somos Rurales en el 2018.**

Familias 2014 <sup>8</sup> (terminaron intervención 2018)	Familias 2016 (terminaron intervención 2018)	Familias 2017 (terminarán intervención 2019)	Familias 2018 (terminarán intervención 2020)
300	507	544	502
<b>Total general: 1.853</b>			

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

Durante el primer semestre de 2019 se han realizado acciones de identificación de las familias y lugares que ingresarían en la fase I (emprendimiento), así como, la identificación de las líneas productivas en el territorio. Se tiene prevista la intervención del programa<sup>9</sup>, en 9 municipios nuevos con la participación de 554 nuevas familias aproximadamente, quienes tendrían una continuidad de tres años, esto es hasta el 2021, a fin de desarrollar las tres grandes fases del programa, antes mencionadas. Adicionalmente se tiene prevista la continuación de 1046 familias en las fases II<sup>10</sup> y III<sup>11</sup>

En detalle, los territorios a impactar durante este año son: Cesar: La Paz; Antioquia: Dabeiba, Granada (VcD)<sup>12</sup> Marinilla (VcD) y Necolí; Santander: Lebrija (VcD) y Puerto Wilches (VcD); Arauca: Tame y Saravena; Tolima: Armero Guayabal (MAP)<sup>13</sup>; Cauca: Buenos Aires, Caldon y Jambaló; Valle del Cauca: Florida, Restrepo y Dagua; Nariño: Tablón de Gómez; Bolívar: Carmen de Bolívar, María la Baja y Córdoba; Córdoba: Valencia; y Caquetá: Florencia.

**Programa Trabajando Juntos por la Paz:** En el marco del mismo componente de Emprendimiento y Empresarismo, el Ministerio del Trabajo, durante la vigencia 2018 implementó el programa Trabajando juntos por la paz, el cual contó con la participación de 1.059 iniciativas de emprendimiento de población víctima del conflicto armado, en zonas rurales y urbanas, en 26 municipios de 12 departamentos del país.

El programa busca asegurar 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 emprendimiento sostenibles, con la capacidad de mejorar la calidad de vida de los participantes.

El programa se desarrolló con dos fases, a saber:

- Fase I, a través de la intervención de 840 unidades productivas de víctimas del conflicto armado, correspondiente a la formación para el emprendimiento y al diseño de la estrategia de comercialización con la identificación de posibles alianzas.

<sup>8</sup> Las 300 familias de los municipios de Linares, Mallama, Samaniego y Santa Cruz de Guachavés iniciaron su ruta de intervención en el año 2014 pero tuvieron una interrupción en su acompañamiento del programa en el año 2015 por motivos de seguridad en la zona. Terminaron intervención en 2018 (fase III).

<sup>9</sup> Mediante el Acuerdo de Financiación de Gastos N° 232 de 2019, suscrito con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD

<sup>10</sup> Familias 2018 las cuales terminarán intervención 2020.

<sup>11</sup> Familias 2017 las cuales terminarán intervención 2019.

<sup>12</sup> Víctimas en condición de discapacidad

<sup>13</sup> Víctimas Minas Antipersonal

- Fase II, contó con 219 unidades productivas de personas víctimas, mediante la cual se implementó el plan de negocios y se realizaron alianzas comerciales con el objetivo de dar sostenibilidad al proyecto.

La focalización de los beneficiarios se generó a partir de la priorización de las iniciativas generadas por los estudiantes del programa “Educándonos para la Paz” (desarrollado por el Ministerio del Trabajo entre 2016 y 2017), el cumplimiento de compromisos adquiridos con poblaciones de especial protección constitucional y en territorios de alto nivel de impacto del conflicto armado e inclusión de la población víctima vinculada a las órdenes judiciales de fallos de restitución de tierras que relacionan al Ministerio.

En atención a lo anterior, vale la pena mencionar que el Ministerio del Trabajo a través del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, ha venido desarrollando la atención y seguimiento permanente en los asuntos relacionados principalmente con requerimientos judiciales en los que se vincula a este Ministerio, en el cumplimiento de fallos de restitución de tierras. A su vez, se ha desarrollado un permanente trabajo de articulación interinstitucional con la Unidad de Restitución de Tierras, con el propósito de fortalecer las bases de datos y focalizar la atención efectiva de las víctimas.

En este sentido para la vigencia 2018, el Ministerio del Trabajo a través del PRIEV, priorizó cuatro departamentos. Esta intervención, obedeció precisamente a la identificación de regiones en donde el mayor índice de demanda judicial se presentaba por concepto de fallos de restitución de tierras con vinculación al Ministerio de Trabajo. Los 4 departamentos priorizados y focalizados en su orden fueron Nariño, Putumayo, Antioquia y Valle del Cauca, en donde se desarrollaron los programas Trabajando juntos por la Paz con 227 unidades productivas intervenidas y Somos Rurales con 189 familias participantes. En este período, para estos programas se ejecutó un total de \$9.843 millones, del proyecto de inversión Apoyo a las Iniciativas de Emprendimiento y Empresarismo Formal de las Víctimas del Conflicto Armado, Nacional.

**Colombia Emprende.** En desarrollo de este programa, para el 2019 se tiene prevista la intervención de 904 unidades productivas de familias víctimas del conflicto armado para la fase de formación en emprendimiento en municipios de los departamentos de Antioquia, Meta, Santander, Tolima, Norte de Santander, Cundinamarca, Córdoba, Nariño, Putumayo y Valle del Cauca. Adicionalmente, ha realizado la selección de los participantes que venían de la vigencia 2018 para que 300 unidades productivas implementen el plan de negocios a través de la entrega de activos en los departamentos de Antioquia, Caldas, Cauca, Córdoba, Cundinamarca, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander y Valle del Cauca.

Para la vigencia 2019, para los programas asociados al proyecto de inversión Apoyo a las Iniciativas de Emprendimiento y Empresarismo Formal de las Víctimas del Conflicto Armado, Nacional se tiene comprometido un total de \$14.815 millones.

**2.6.1.3 Componente de Reparación Colectiva.** Corresponde al tercer componente del PRIEV, el cual está dirigido a aquellos sujetos colectivos priorizados por la UARIV y el Ministerio del Trabajo.



**Programa Sumando Paz.** En el marco del mencionado componente, durante la vigencia 2018 y con corte a 31 de agosto, se concluyó la primera versión del programa denominado Sumando Paz I <sup>14</sup>, realizando acciones de seguimiento a la ejecución de los proyectos y/o con el proceso de cierre de medida de veintitrés (23) sujetos de reparación colectiva priorizados desde 2015.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo, implementó acciones de medida de restitución a veinticuatro (24) nuevos sujetos de reparación colectiva intervenidos desde el 2017 y hasta el primer trimestre del 2019, en desarrollo del programa Sumando Paz II <sup>15</sup>, mediante el cual se orientó el desarrollo y consolidación de 25 negocios inclusivos en 24 sujetos de reparación colectiva (SRC). En la vigencia 2018, para este programa (Sumando Paz II) se ejecutó un total de \$6.976 millones, del proyecto de inversión Desarrollo de la ruta de Empleo y Autoempleo a Sujetos de Reparación Colectiva a nivel Nacional.

En la presente anualidad, se implementa el siguiente programa:

**Emprendiendo Sueños.** Mediante el cual, en articulación con la UARIV, se han realizado acciones de identificación de SRC y visitas a territorio, teniendo como resultado, la priorización de 24 sujetos de reparación colectiva (sujetos de modificación), en 23 municipios de 13 departamentos del país.

Para la vigencia 2019, para estos programas se tiene comprometido un total de \$8.064 millones, del proyecto de inversión Desarrollo de la ruta de Empleo y Autoempleo a Sujetos de Reparación Colectiva a nivel Nacional.

**2.6.1.4 Acciones orientadas al enfoque diferencial en el marco del PRIEV.** Como se ha señalado, los programas implementados por el Grupo de Atención a Víctimas del Ministerio del Trabajo no están diseñados para ser dirigidos de manera exclusiva a un grupo poblacional. No obstante, en el desarrollo de los programas se ha promovido la inclusión del enfoque diferencial como uno de los principales criterios de focalización. En detalle, existen algunos casos representativos que vale la pena mencionar y que se exponen a continuación:

Teniendo en cuenta que la erradicación de las asimetrías de género en lo laboral requiere de transformaciones culturales que involucre a la sociedad entera, durante este periodo el Ministerio del Trabajo continuó con la promoción de una mayor participación masculina en las labores del hogar, y estimuló la inserción de la mujer en disciplinas que tradicionalmente son ejercidas por el hombre.

Debido a lo anterior, en todos los programas de formación para el trabajo y emprendimiento antes descritos, se ha contado con la participación de mujeres. Es así como durante la vigencia 2018, se contó con la participación de 1833 mujeres y de 14 personas en condición de discapacidad. Es valioso destacar el caso particular del programa de Educándonos para la Paz, donde la participación de las mujeres ha sido superior a la de los hombres y los procesos de formación que se han prestado son en áreas que suelen estar lideradas por los hombres, como: Autopartes, calzado, software y soldadura.

---

<sup>14</sup> Implementado durante la vigencia 2015-2016, mediante el convenio de asociación 260/2015, suscrito con la Fundación Panamericana para el desarrollo –FUPAD Colombia. Y seguidamente con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, mediante la resolución ministerial 4876/2016

<sup>15</sup> Implementado mediante Acuerdos de Financiación Nos. 503/2017 y 329/2018 suscritos con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD

Con relación al programa Trabajando Juntos por la Paz, es oportuno resaltar que uno de sus principales objetivos es priorizar la participación de personas con especial protección constitucional.

Por otra parte, con el programa Somos Rurales, se ha logrado la Inclusión de víctimas en condición de discapacidad y víctimas de minas antipersonal en entornos rurales de la ruta de atención.

**Tabla 27: Población víctima participante en los programas desde un enfoque diferencial**

	Mujer	En condición de Discapacidad	LGBTI
Formación para el Trabajo y Orientación Vocacional	1.833	14	
Emprendimiento y Empresarismo	625	123	12

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

Por otra parte, en el marco del programa Sumando Paz, se focalizaron tres casos de especial atención, a saber:

- La Organización Femenina Popular – OFP, localizada en el municipio de Barrancabermeja en Santander, con proyectos productivos de: kits de chocolates orgánicos, ferretería, cultivo y procesamiento de Citronela, panadería a base de soya, tienda homeopática y de terapias alternativas, galpones de pollos y cigarrería.
- La Asociación de Mujeres Afro por la Paz – Afromupaz (65 personas aproximadamente), se localiza en la ciudad de Bogotá y su proyecto productivo está asociado a la elaboración de productos cosméticos a base de coco, producción textil con inspiración autóctona, producción de repostería a base de coco y de bebidas ancestrales.
- La Asociación Nacional de Mujeres Campesinas, Negras e Indígenas de Colombia - ANMUCIC (capítulo Bogotá), está conformada por 25 personas aproximadamente en el caso del sujeto de reparación colectiva de Bogotá y cuenta con un proyecto productivo enfocado en la adecuación para el funcionamiento de un restaurante y una casa de banquetes.

Así mismo, durante la misma vigencia se focalizaron tres sujetos étnicos:

- El Cabildo Kitek Kiwe (150 familias aproximadamente), localizado en el municipio de Timbío en el departamento del Cauca, para el cual se adelanta un proyecto productivo enmarcado en el fortalecimiento del emprendimiento de confección y tejido de la organización promujer.
- El Proyecto Pueblo Nasa (200 familias aproximadamente), localizado en el municipio de Toribío (departamento del Cauca), cuenta con un proyecto productivo para el fortalecimiento productivo y comercial de la empresa comunitaria productos fxize.
- El Consejo Comunitario de Guachoque (540 personas aproximadamente), localizado en el departamento de Cesar y que cuenta con un proyecto productivo para el establecimiento de una granja comunitaria auto sostenible.

Finalmente en el tema de rutas de empleo para las víctimas, es importante mencionar las acciones desarrolladas durante el año 2018 y el primer semestre del año 2019, por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE que implementó la ruta de atención especializada para población víctima: bajo los servicios básicos de gestión y colocación, que incluye las fases de: 1. Registro, 2. Orientación, 3. Preselección, y 4. 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 son utilizados únicamente cuando se identifiquen barreras intensivas que no puedan ser mitigadas en el primer nivel de intervención y que requieren un grado de acciones más profundas para lograrlo. La selección y asignación de éstos, ha dependido 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

Para la vigencia 2018, los territorios se priorizaron para la implementación de la Ruta Especializada de acuerdo con los siguientes criterios para la selección de las regiones: (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. La contratación de los servicios especializados se realizó mediante un proceso de selección abreviada, cuyo objeto era “la contratación de los servicios especializados de gestión y colocación de empleo con carácter diferencial, que permitan lograr la colocación laboral efectiva a través de diferentes modalidades, de personas víctimas del conflicto armado en las regiones determinadas” de la siguiente manera:

**Tabla 28. Metas de colocación por región y prestador.**

Regiones	Personas colocadas	Personas Orientadas	Empresas sensibilizadas
Región No. 1: Bogotá D.C., Eje Cafetero y Valle del Cauca	476	1.284	153
Región No. 2: Norte de Santander	183	494	150
Región No. 3: Caribe: Magdalena, Cesar, Riohacha y Bolívar	167	452	150
<b>Total</b>	<b>826</b>	<b>2.230</b>	<b>453</b>

Fuente: Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

### **2.6.2 Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres.**

En el marco de la implementación de la Ley 1257 de 2008 y su Decreto reglamentario 4463 de 2011, nace el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género el cual durante las diferentes vigencias desde su creación, ha desarrollado líneas estratégicas con el objeto de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra



las mujeres en el ámbito laboral. Por ello, para la vigencia 2018 se asignó un presupuesto de \$ 750.000.000, para la implementación del enfoque de género en el ámbito laboral a nivel nacional, de los cuales se pagaron \$ 607.504.655.

Es así como en el año 2018, se avanzó en la implementación de los ejes estratégicos del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género de la siguiente manera:

**Territorialización.** Proceso de implementación en el orden departamental y municipal, del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, donde se realiza un acercamiento con las entidades territoriales competentes en los temas de género, como son las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, las Secretarías de la Mujer de las diferentes Gobernaciones, las Alcaldías de ciudades capitales, DIAN y demás entidades y organizaciones que se cobijen en el territorio con el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y Enfoque de Género. Este eje contempla:

- Promoción del Decreto 2733 de 2012, reglamentario del Artículo 23 de la Ley 1257 de 2008: establece normas que señalan que los empleadores de mujeres víctimas de violencia por razones de género 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.
- Transversalización: sensibilizaciones a servidoras y servidores públicos, así como a comunidad en general en temas de equidad laboral con enfoque de género como: marco normativo internacional y nacional de la equidad laboral con enfoque de género, convenciones y ley 1257 de 2008, conceptos básicos sobre sexo, género, roles de género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, violencias basadas en género, énfasis en violencias económicas, sentencias de las cortes y alcances de los inspectores del trabajo en la identificación de violencias basadas en género en el lugar del trabajo, prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral-Ley 1010 de 2010.
- Sistemas de Gestión de Igualdad de Género: estrategia de transformación cultural cuyo objetivo general es contribuir al fomento de la igualdad y equidad de género, eliminar estereotipos de género y reducir las desigualdades y discriminaciones.

En ese sentido se realizó territorialización en cada uno de los siguientes departamentos: Cesar, Guajira, Sucre, Córdoba, Magdalena, Casanare, Tolima, Caquetá, Santander, Meta, Bogotá y Nariño.

En lo que refiere a los Sistemas de Gestión de Igualdad de Género, el Ministerio del Trabajo creó el Sello Equipares. Este es un programa de certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo, pero adicionalmente es toda una experiencia de transformación cultural en las organizaciones. Dicha certificación es otorgada por el Ministerio en acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, y el apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, a las empresas que voluntariamente se incorporen a esta iniciativa.

Dicho programa, al ser una certificación, está establecido en lenguaje PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Para esto, el programa se basa en ocho dimensiones transversales a la organización, donde un consultor (Agente de Equidad Laboral) hará un diagnóstico organizacional con enfoque de género.

Bajo ese entendido, se relacionan las empresas y organizaciones que hacen parte del programa de certificación para la vigencia 2018.



Tabla 29. Empresas y organizaciones que hacen parte del Programa de Certificación 2018

Empresa/organización	Ciudad	Estado
Almacenes Éxito S.A.	Medellín	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
AVON	Medellín	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
EPM	Medellín	Firma de acuerdo de voluntades.
Caja de Compensación Familiar – Comfanariño	Pasto	En proceso de implementación.
Universidad Cooperativa	Medellín	En proceso de implementación.
Arcos Dorados - Mc Donald's	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades.
Opain - Aeropuerto El Dorado	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades.
Grupo Argos	Medellín	Firma de acuerdo de voluntades.
CELSIA	Medellín	Firma de acuerdo de voluntades.
CLARO TELMEX	Bogotá	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
CLARO COMCEL	Bogotá	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
Empresa de Energía del Pacífico.	Cali	Firma de acuerdo de voluntades.

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

En 2018 se adoptó la metodología utilizada en el sello Equipares Empresarial a la ruralidad, donde se aunaron esfuerzos con organismos de cooperación como la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, para llegar a las organizaciones y asociaciones rurales y consolidar el Programa de Reconocimiento de Igualdad de Género-PRIG o Sistema de Gestión de Igualdad de Género Alternativo en la Ruralidad.

Se subraya que, durante el 2018, se presentó una solicitud de cooperación internacional a EuroSocial con el fin de identificar y aplicar buenas prácticas de disminución de diferencias salariales basadas en género, que permitan tanto a inspectores, como a organizaciones, empresas e instituciones públicas y privadas, hacer seguimiento a las brechas salariales, y encontrar prácticas aplicables a las realidades de las organizaciones, para el cierre de estas. Esta cooperación se asignó efectivamente al grupo de Equidad Laboral con Enfoque de Género y durante el 2019 se ejecutarán las actividades descritas en el marco de la cooperación internacional.

Así mismo, se ha llevado a cabo la promoción del Sello de Equidad Laboral Equipares en distintos escenarios con gremios, empresas y organizaciones en espacios generados por organismos nacionales e internacionales, entre otras:

- ACRIP, Bogotá.
- Foro “Cartagena, una mirada a las Mujeres”.
- Foro “Prácticas de Equidad de Género PREVCEA y socialización Iniciativas de Igualdad de Género, Pereira.
- Desayuno Articulación Unión Europea, Medellín.
- Difusión de las estrategias de Equidad de Género de la Secretaría de la Mujer, Valle del Cauca/Palmira, Diversidad Sexual del Valle del Cauca.

Igualmente, desde el Programa Nacional de Equidad Laboral durante la vigencia 2018 se realizaron las siguientes acciones:



- Se realizó caracterización a mujeres de sectores del trabajo feminizados con el fin de identificar su grado de escolaridad, ingresos básicos y expectativas de superación. Este análisis hace énfasis en la situación socioeconómica y el contexto de la formalización laboral de ellas, además da recomendaciones sobre la importancia de: la cobertura y calidad de la educación, el acceso a bienes y servicios y la formación para el empleo, factores que contribuyen a aumentar los índices de formalización laboral.
- Elaboración de propuesta de lineamientos en materia de valoración salarial que se enmarca en la obligatoriedad del Ministerio del Trabajo de reglamentar la Ley 1496. Ley sancionada el 29 de diciembre de 2011, que busca garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.
- Con el objeto de informar, aclarar e instruir a los diferentes actores del Sistema de Riesgos Laborales, empresas públicas y privadas, trabajadores y direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, se elaboró una Circular con relación a:
  - Acoso sexual laboral y otros tipos de violencias tipificadas en la Ley (Ley 1257 de 2008, Decreto 4463 de 2011).
  - Prevención y corrección del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1356 de 2012, Resolución 652 de 2012, Ley 1010 de 2006).
  - Prevención e intervención del riesgo psicosocial (Decreto 1072 de 2015).
  - Responsabilidades de las ARL (Decreto 2646 de 2008, Decreto 1072 de 2015). Circular que se elaboró en cumplimiento del punto 132 del Acuerdo Nacional Estatal 2017, se proyectó y fue aprobada por la Subcomisión de Género.
- Con el fin de atender los casos de violencias de género presentados en el lugar de trabajo, se elaboró un formato de registro de violencias de género, el cual permite llevar un registro a nivel nacional de los casos presentados, así como activar la ruta de atención remitiendo el caso a las entidades competentes según corresponda (fiscalía, Comisaria de Familia, casa de la mujer, etc.).

También es de resaltar que en el 2018 se desarrollaron los siguientes eventos:

- Ceremonia de entrega de reconocimientos Sello de Equidad Laboral Equipares en el marco del día Internacional de los Derechos de las Mujeres, 08 de marzo. Evento que se realizó en la casa de Nariño y se contó con el acompañamiento del presidente Juan Manuel Santos.
- Feria de servicios para las trabajadoras sexuales en el municipio de Palmira (Valle del Cauca) el día 11 de julio, en la cual se contó con la participación de 40 mujeres trabajadoras sexuales, SENA, Servicio Público de Empleo, Cajas de Compensación Familiar, Alcaldía de Palmira, Colpensiones, entre otras. Como resultado, 11 mujeres y 1 hombre se vincularon al programa BEPS y se dio a conocer toda la oferta institucional que se tiene desde el sector trabajo acompañado de la Ministra, Dra. Griselda Restrepo y de Alcaldía de Palmira – Valle del Cauca.
- Feria de servicios para las víctimas sobrevivientes de agentes químicos en la ciudad de Bogotá el día 14 de agosto, en la cual se contó con la participación de aproximadamente 30 mujeres víctimas de agentes químicos con su núcleo familiar, SENA, Servicio Público de Empleo, Cajas de Compensación Familiar, Colpensiones, Fondo Nacional del Ahorro entre otras. Como resultado se propició la vinculación por parte de las y los participantes en formación para el trabajo y en el programa BEPS, así como suministro de información y oferta de todo el sector trabajo.



- Feria de servicios para las trabajadoras sexuales en San Andrés el día 25 de octubre, en la cual se contó con la participación de aproximadamente 100 mujeres, SENA, Servicio Público de Empleo, Cajas de Compensación Familiar, Alcaldía de San Andrés, Colpensiones, Fondo Nacional de Ahorro, entre otras. Como resultado se propició la vinculación a formación para el trabajo, vinculación al programa BEPS, así como suministro de información y oferta de todo el sector trabajo.

Para la vigencia 2019, se cuenta con un presupuesto asignado de \$ 762.000.000 para la implementación del enfoque de género en el ámbito laboral a nivel nacional de los cuales a corte de junio de 2019 se han ejecutado \$ 129.147.765.

Se ha dado continuidad al eje de territorialización del programa, buscando así dar el alcance nacional, es por esto que dentro del plan de acción se priorizaron diez (10) departamentos de los cuales Arauca, Caquetá, Cauca, Quindío, Caldas, Magdalena, Casanare, y Córdoba, están en proceso de gestión para establecer cronograma de actividades, bien sea para realizar la socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque de Género y ejecutar las demás actividades de territorialización, o bien para realizar seguimiento y monitoreo a este eje estratégico. En los departamentos de Norte de Santander y Sucre, se realizó territorialización y/o socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, sensibilización a servidoras y servidores públicos, presentación de oferta institucional para la prevención y atención a mujeres diversas, pertenecientes a los sectores LBT (Lesbianas, Bisexuales y Trans) víctimas de violencias basadas en género y presentación y lanzamiento del Decreto 2733 de 2012, respectivamente.

En lo que refiere al Sistema de Gestión de Igualdad de Género, se relacionan las empresas y organizaciones que suscribieron el acuerdo de voluntades este año:

**Tabla 30. Empresas y Organizaciones que suscribieron acuerdo de Voluntades 2019**

Empresa	Ciudad	Estado
Grupo de Energía de Bogotá	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Geopark	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Empresa de Energía del Pacífico	Cali	Firma de acuerdo de voluntades
Nestlé	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Purina	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Tgi	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Colpensiones	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Cenit	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Ocensa	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Recaudo Bogotá	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Ecopetrol S.A.	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y Equidad Laboral con

Estas organizaciones se encuentran en distintas etapas del proceso de implementación del Sello Equipares; bien sea la generación del diagnóstico organizacional con enfoque de género, la creación de la política, o el diseño e implementación del Plan de Acción Equipares.



## 2.7 Teletrabajo

Durante el segundo semestre del año 2018 y primer semestre del año 2019, el Ministerio del Trabajo realizó talleres con la participación de personas con discapacidad en torno a la implementación del Teletrabajo a 754 funcionarios de 23 entidades públicas y 717 personas de 17 empresas privadas con la participación aproximada de 1.580 personas, otros de los avances logrados durante el segundo semestre del año 2018 y lo corrido del año 2019 son:

Se inició la estrategia de capacitación y difusión llamada “de cercanías”, la cual consiste en coordinar con las alcaldías y cámaras de comercio de municipios cercanos a Bogotá a fin de sensibilizar y capacitar a los empresarios y trabajadores para evitar que las personas de municipios aledaños se desplacen a Bogotá. Se han remitido 9 comunicaciones a los siguientes lugares: Soacha, La vega, Tenjo, Bosa, Chía, Zipaquirá, Cajicá, Tabio y Tocancipá.

De igual forma se realizó reunión de seguimiento a la reglamentación del teletrabajo en el sector penitenciario con la participación de 37 personas en el comando del ejército. DICER. Se encuentra publicado en la página del Ministerio del Trabajo formato de recolección de información de teletrabajadores.

De otro lado es importante mencionar la participación en el XCI Congreso y Feria Iberoamericana de Seguridad de la información SEGURINFO COLOMBIA 2018, donde se tuvo activa participación sobre la incidencia que tiene el teletrabajo y a Neuro tecnología como los desafíos dentro de la llamada cuarta revolución industrial, es decir sobre la inteligencia artificial, hiperconectividad y crecimiento de la economía digital en los cambios en la organización del trabajo.

En el mes de octubre de 2018 se firma el pacto de teletrabajo entre Ministerio del Trabajo y Amazon y en el mes de marzo de 2019, se realizó reunión para revisar el tema de teletrabajo para personas privadas de la libertad y con la concejala Olga Victoria Rubio participaron 12 personas.

Se articuló con el Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones\_ MINTIC en el cumplimiento de la Ley 1221 de 2008, -Ley de Teletrabajo-, establece el desarrollo por parte del Gobierno Nacional, en especial, por el Ministerio del Trabajo, la formulación de la Política Pública de Fomento al Teletrabajo. En virtud de lo anterior, siendo parte de la formulación del problema y la búsqueda de soluciones, así como la consulta a comunidades, el desarrollo de encuentros que permitan la recopilación de insumos para la elaboración de dicha política, así como desarrollo de encuentros, foros, paneles, y el trabajo en comunidades y en diferentes regiones, con el propósito de conocer las necesidades locales y en general, el propósito de construir colectivamente la Política Pública de Fomento al Teletrabajo.

El SENA en observancia de lo establecido en el Decreto 648 de 2017, adelantó durante el año 2018 las acciones pertinentes para revisar la viabilidad en la adopción del teletrabajo como una modalidad laboral para los trabajadores del SENA, con base en el documento denominado “Informe Final sobre el proceso de implementación del Teletrabajo en el SENA” emitido en junio de 2018 y teniendo en cuenta el principio de voluntariedad que rige el teletrabajo, se tomó la decisión de no implementar esta modalidad laboral en la Entidad.



Lo anterior, teniendo en cuenta dificultades evidenciadas en la prueba piloto como el análisis y cubrimiento de riesgos laborales por parte de la ARL en un lugar diferente a una de las sedes de trabajo de la entidad, el control y supervisión del teletrabajador dado que tanto en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo del SENA es constantemente requerida la presencia del funcionario para brindar una adecuada atención al cliente interno y externo, la dificultad para asumir costos derivados del teletrabajo como el consumo de energía eléctrica, internet y telefonía, y consumo de papelería que fuera requerido por los teletrabajadores y la adaptación de puestos de trabajo de acuerdo a las características particulares de quienes solicitan teletrabajo.

De otro lado, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, mediante la Resolución 492 del 27 de agosto de 2014, definió los criterios y estableció el plan de acción para la implementación del teletrabajo, dirigido a mejorar las condiciones de vida, tanto laborales, como personales, de los servidores públicos, 3 funcionarios se benefician de teletrabajo (1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019)

## 2.8 Emprendimiento

Esta estrategia tiene como objetivo fomentar la cultura de emprendimiento mejorando continuamente los servicios ofrecidos para la comunidad interesada en llevar a cabo iniciativas empresariales encaminadas hacia la creación de empresas con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; así como la captura de impacto económico en términos de nuevas empresas establecidas, creación y retención de empleos, acceso a fuentes de financiamiento y generación de ingresos.

En junio de 2018 se inició la etapa de visita de certificación a los 117 Centros de Desarrollo Empresarial SENA – SBDC, por parte de la Universidad de Texas San Antonio, en diciembre del mismo año se realizó el primer encuentro de economía naranja en el marco del encuentro nacional de emprendimiento. Así mismo, se firmó convenio entre el SENA- y GIZ, para el diseño e implementación de la cátedra de emprendimiento.

A diciembre de 2018 el SENA realizó acompañamiento y seguimiento a 2.724 MYPES y se constituyeron 3.364 empresas a partir del asesoramiento. Entre julio 2018 - mayo 2019, 2.350 empresas se fortalecieron a través del acompañamiento y seguimiento realizado por la Entidad, y 3.009 fueron creadas o constituidas a partir del asesoramiento. Por otra parte, entre enero y mayo de 2019 se han orientado a 136.340 emprendedores y se han formulado 1.771 planes de negocio, de los cuales 1.577 son de fuentes de financiamientos distintas al Fondo Emprender.

Por otra parte, a diciembre de 2018 se registraron 1.996 empleos generados del fortalecimiento a las empresas y 2.253 empleos de otras fuentes. Para el periodo julio 2018-mayo 2019 fueron 1.674 empleos generados por el de fortalecimiento a las empresas y 2.306 empleos de otras fuentes.

## 2.9 Economía social y solidaria

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, 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 tanto a los pequeños productores y así vincularlos a redes y cadenas productivas.

Así mismo, implementa estrategias que han permitido aportar al desarrollo sostenible, con impacto directo sobre las cooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales, corporaciones, fundaciones, federaciones, grupos de voluntariado, asociaciones y la comunidad en general.

Con la implementación de planes y proyectos se estimulan las diferentes formas asociativas entre pequeños y medianos productores, basadas en la solidaridad y la cooperación, que promuevan la equidad de género, la autonomía económica y la capacidad organizativa, especialmente de las mujeres rurales, y fortalezcan su capacidad para acceder a bienes y servicios, además de contribuir a la comercialización de sus productos.

Los programas y estrategias de la Entidad están dirigidos a poblaciones rurales, reincorporadas, víctimas, mujeres, afro, raizales e indígenas, entre otras, y pretenden impulsar, a través del modelo asociativo solidario, el desarrollo de las regiones, con un enfoque humano que centra su atención en las personas, en la satisfacción de sus necesidades y en el mejoramiento de su calidad de vida, sin dejar de lado la importancia que tiene la generación de ingresos.

Durante la vigencia 2018 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias adelantó procesos de promoción, creación, fortalecimiento, formación y capacitación en 27 departamentos del país y 132 municipios a través de la implementación de proyectos con componentes de innovación socio-empresarial que buscan aportar a la construcción de la paz, beneficiando a más de 8.237 hogares en condición de vulnerabilidad, víctimas de la violencia y los otros constituidos en su mayoría por campesinos, afrodescendientes e Indígenas. Lo anterior con el fortalecimiento de 306 organizaciones solidarias, de los cuales 41 organizaciones están conformadas por población víctima.

La mayoría de estos emprendimientos asociativos solidarios desarrollan actividades agropecuarias, avícolas, de confecciones y de reciclaje entre otros, con lo que aseguran la generación de ingresos y el bienestar de sus asociados, además de un importante aporte al desarrollo local.

Por el aporte que la economía solidaria realiza al desarrollo del país es que cobra gran relevancia en el PND “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, y se constituye en un instrumento para promover la generación de ingresos, la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno.

En el pacto estructural Pacto por la Equidad, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias tiene un papel importante para aportar a la línea correspondiente al “Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva”, especialmente con el desarrollo del Objetivo 6: Fomentar emprendimientos del sector solidario, como mecanismo de política social moderna



que promueve el empoderamiento, la autonomía económica y social de las comunidades, buscando la reducción de la dependencia del gasto público social.

Uno de los indicadores que permite medir la gestión que realiza la UAEOS y que quedó plasmado en el PND es el de emprendimientos solidarios dinamizados, que a 30 de junio se han dinamizado 250 de los 400 emprendimientos planteados como meta para la presente vigencia. La UAEOS, viene implementando estrategias de autosostenibilidad para el fortalecimiento de los emprendimientos solidarios dentro de las que se encuentran:

**Estrategia Compras públicas locales.** Tiene como objetivo propender por el fomento y el fortalecimiento del 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. En la vigencia 2018, se dinamizaron 8 cadenas productivas y se vincularon a 154 organizaciones, logrando entre la vigencia 2016 y 2018 los siguientes resultados acumulados:

A 30 de junio se han dinamizado 7 de las 10 Redes productivas planteadas como meta para la presente vigencia en los Departamentos de: Cundinamarca, Huila, Cauca, Norte de Santander, Santander; Meta y Antioquia, realizando 7 ruedas de negocios, y 47 acuerdos firmados entre una organización de economía solidaria y los operadores de (MEN, ICBF, Ejercito entre otros)

**Estrategia de Sinergias Institucionales** La UAEOS está diseñando el programa de “Sinergias institucionales”, el cual busca fortalecer el área misional desde el diseño, operación y seguimiento a alianzas, articulaciones y sinergias contribuyendo al fortalecimiento del quehacer institucional, lo anterior en el marco de los compromisos de la UAEOS en el Plan Nacional de Desarrollo

En la presente vigencia, se han suscrito siete memorandos de entendimiento entre la UAEOS, entidades del sector público y organizaciones sin ánimo de lucro, con el fin de contribuir con el fomento de organizaciones solidarias en el territorio nacional, esto en aplicación de las diferentes herramientas o estrategias con las que cuenta la Unidad y que desde procesos de diagnóstico, formación y o capacitación permiten no solo contribuir con la dinamización de emprendimientos solidarios sino también a la presentación unificada de la oferta institucional en donde participan otras entidades de gobierno o de sector privado como pilar para la mejora de la economía de la región.

## 2.10 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 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, 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.



### 2.10.1 Acciones en el escenario multilateral. Se destacan las siguientes:

**OCDE.** En mayo de 2018, Colombia fue aceptado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como el país miembro número 37, desde entonces, se han adelantado los trámites internos para poder ser parte oficialmente de dicha organización. El pasado abril de 2019, el Congreso de la República aprobó la formalización del ingreso de Colombia a la OCDE y solo falta el estudio de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional para poder finalizar dicha adhesión.

Durante este proceso, el Ministerio del Trabajo ha ido avanzando en los compromisos que tiene con la OCDE en materia laboral, específicamente en:

- Lucha contra la informalidad y la subcontratación laboral
- Negociación Colectiva
- Garantía y aplicación de la ley laboral
- Lucha contra la violencia sindical y la impunidad

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo hace permanente seguimiento y revisión de los documentos OCDE que se someten a conocimiento del país y prepara las intervenciones de los diplomáticos ante este organismo.

**Alianza del pacífico.** La Oficina está encargada de hacer cumplir los mandatos del Grupo Técnico Laboral (GTL) de la Alianza del Pacífico. Durante el periodo 2018 – 2019 el GTL realizó las siguientes acciones:

- Finalizar el estudio con el Banco Interamericano de Desarrollo sobre los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en los países de la Alianza del Pacífico. El objetivo del estudio es entender el funcionamiento de cada uno de los SPE y proponer estrategias que permitan facilitar la movilidad laboral de los países miembros de Alianza.
- Realizar un foro de la Red Latinoamericana de Riesgos Psicosociales en Santiago de Chile para intercambiar experiencias en temas de riesgos psicosociales y consolidar las actividades de la Red. En este foro, Colombia fue designado como presidente de la Red para el periodo 2019-2020 y se está adelantando un proyecto para la gestión de los riesgos psicosociales en Latinoamérica.

Así mismo, la Alianza del Pacífico se encuentra negociando con Canadá, Singapur, Nueva Zelanda y Australia, quienes aspiran convertirse en países asociados de la Alianza. El Ministerio del Trabajo ofrece asistencia técnica al Ministerio de Comercio para la elaboración del capítulo laboral.

**Unión europea.** Se viene trabajando de la mano con la Unión Europea, con el fin estructurar un proyecto, el cual busca fortalecer las actividades de inspección móvil del Ministerio del Trabajo en los departamentos de Nariño, Cauca y Antioquia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia implementadora e inicio desde finales de 2018 la implementación de este proyecto que tendrá una duración de 18 meses. El proyecto tiene un costo total de 200.000 euros. Así mismo, la Oficina de Cooperación y relaciones Internacionales participa en las reuniones de seguimiento de la aplicación del acuerdo con la Unión Europea, con la sociedad civil y prepara los informes anuales para la revisión de este.

**Red interamericana de administración laboral de la OEA – RIAL.** La Red Interamericana de Administración Laboral -RIAL-, es el mecanismo de cooperación entre los Ministerios de Trabajo de las



Américas miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), cuyo objetivo principal es mejorar la capacidad institucional, a través del intercambio de experiencias y conocimientos de los Ministerios de Trabajo del hemisferio.

Se gestionó la participación en la 11ª y 12ª Convocatoria de la RIAL-OEA, realizadas en agosto de 2018 y abril de 2019 respectivamente. En relación con la 11ª Convocatoria, se recibió la visita de una delegación del Ministerio del Trabajo de Honduras con el fin de presentarles la estrategia de erradicación de trabajo infantil de Colombia y brindarles asesoría técnica sobre la implementación de ésta en su país. En cuanto a la 12ª Convocatoria, el Ministerio del Trabajo recibirá en el segundo semestre de 2019, la visita de una delegación de Ecuador para compartir la experiencia colombiana con el Programa de Asistencia para Colombianos Retornados, enfatizando en el diseño de estrategias para incentivar iniciativas laborales y la propuesta de seguimiento a la población migrante retornada.

**Cancillería.** Se participó en la reunión con las Agencias de Naciones Unidas, para optimizar su participación en la implementación de las políticas públicas, mejorar su impacto y hacer sostenibles sus acciones.

Es de anotar que se enviaron comentarios y observaciones al proyecto de Convenio Marco sobre Circulación del Talento en el Espacio Iberoamericano, el cual busca facilitar la circulación por el territorio de los Estados miembros de la Comunidad Iberoamericana de estudiantes universitarios, directivos y personal cualificado, investigadores, profesionales, inversionistas y emprendedores nacionales de los Estados parte de este mecanismo, con el propósito de favorecer la transferencia del conocimiento, la creación científica e intelectual y la innovación.

**Organización Internacional del Trabajo – OIT.** Durante el mes de junio de 2019, Colombia como país integrante de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra participando de la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, en cabeza de la señora ministra Alicia Arango Olmos. Es de anotar que el país se encontraba en pre lista por parte de la Comisión de Aplicación de Normas Internacionales, sin embargo, nos permitimos resaltar que el Estado no fue incluido en la lista definitiva de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT sobre trabajo forzoso y trata de personas, (Convenio 29), por lo cual el país no fue llamado a rendir informes en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por lo anterior se reafirma que en Colombia está considerado como delito el trabajo forzoso y está proscrito por la Constitución Política, razón por la cual, el Gobierno Nacional reafirma su total rechazo a este fenómeno delictivo y reitera su decidido compromiso de enfrentarlo de manera integral. Así mismo, este compromiso quedó reflejado en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Un Pacto por Colombia, un Pacto por la Equidad del Gobierno del presidente Iván Duque, en virtud de las cuales se identifica a la trata de personas como uno de los principales delitos cometidos por los grupos delincuenciales organizados y se dictan estrategias para su prevención y combate a nivel nacional e internacional.

**2.10.2 Tratados de libre comercio y mecanismo de integración.** A continuación, se desarrolla información sobre las acciones realizadas.



**Puntos De Contacto TLC Colombia y EE. UU. Bogotá, 11 y 12 de diciembre de 2018.** Con el propósito de hacer un seguimiento a los avances en materia laboral dentro del marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) suscrito entre Colombia y Estados Unidos, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo y la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA), se llevó a cabo “V Ronda de la consulta de Puntos de contacto”. La delegación del gobierno norteamericano ratificó el compromiso de su Gobierno para que estos procesos contribuyan a mejorar las condiciones de los trabajadores en Colombia. De igual manera, los representantes del Ministerio del Trabajo reiteraron que es en el escenario tripartito del diálogo social, donde se logrará la confianza entre las partes para hacer de Colombia un lugar competitivo en el que, además, la cooperación internacional, constituye una herramienta fundamental para fortalecer el proceso laboral y productivo del país.

Dentro de los compromisos de ambos países en materia de Cooperación, Estados Unidos apoya a Colombia con 2 millones de dólares para el fortalecimiento de la inspección del trabajo, proyecto que viene siendo ejecutado por la OIT, y Colombia aporta como contrapartida 2 millones de dólares.

El 21 de marzo se firma el Memorando de Entendimiento, cuyo objetivo es “seguir trabajando en forma colaborativa mediante actividades que fortalezcan la capacidad del Ministerio del Trabajo para abordar las inquietudes relacionadas con la informalidad laboral, la subcontratación y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral, como parte de un programa de derechos laborales más amplio que comprende el fortalecimiento de la capacidad de ejecución del Gobierno de Colombia en materia de investigación y de llevar a juicio los casos de negociación colectiva y casos de violencia contra sindicalistas en Colombia”.

En mayo de 2018, se firmó un plan de acción entre ambos países, dando las siguientes recomendaciones, con el fin de cumplir, la presunta inobservancia del gobierno colombiano al capítulo laboral del TLC:

- Mejorar el sistema de inspección de la ley laboral para garantizar que las inspecciones cumplan con los procedimientos y los plazos legales, y se lleven a cabo de conformidad con una estrategia de inspección nacional dirigida a los sectores en riesgo.
- Mejorar la aplicación y el cobro de multas para asegurar que los empleadores que infringen las leyes laborales sean sancionados y que las multas aplicadas se cobren de manera oportuna.
- Adoptar medidas adicionales eficaces para combatir la subcontratación abusiva y los pactos colectivos, incluida la mejora de la aplicación de las leyes vigentes y la adopción y aplicación de instrumentos jurídicos nuevos cuando sea necesario.
- Mejorar la investigación y el procesamiento de casos de violencia y amenazas contra sindicalistas, al priorizar casos recientes, y asegurar la pronta resolución de casos relacionados con el artículo 200 del Código Penal.

**TLC Con Canadá.** Como consecuencia de las consultas ministeriales adelantadas, se realizaron varios acercamientos entre Colombia y Canadá con el fin de intercambiar información y poder realizar avances en materia laboral. Se acordó de forma conjunta la creación de un Plan de Acción el cual se firmó entre Patty Hajdu, Ministra de Empleo, Desarrollo Laboral y Trabajo de Canadá y la ministra del Trabajo de Colombia, Griselda Janeth Restrepo el pasado 23 de mayo de 2018.



La Oficina Administrativa Nacional Canadiense solicita en el ánimo de discusiones cooperativas, las siguientes recomendaciones al Gobierno de Colombia con el propósito de abordar los problemas y las preocupaciones identificados durante el proceso de estudio:

- Proteger los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva, eliminar los vehículos legales usados para minar estos derechos.
- Fortalecer el cumplimiento y la aplicación de la legislación laboral y su aplicación a través de una inspección del trabajo que se centre en medidas preventivas, ofrezca consejo eficaz, y establezca y recaude eficientemente las multas.
- Consolidar esfuerzos para luchar contra la impunidad y la violencia en el país llevando a los responsables ante la justicia.
- Evaluar y Reportar los esfuerzos para promover la libertad de asociación y el libre ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el país.

### 2.10.3 Convenios y asuntos bilaterales

**Gabinete Binacional Perú – Colombia y de seguimiento al Plan de Acción de Cartagena.** El Gabinete Binacional es la máxima instancia de diálogo político entre Colombia y el Perú. A la fecha se han celebrado tres Gabinetes Binacionales, todos concentrados en fortalecer la cooperación bilateral bajo un enfoque de complementariedad para abordar los desafíos comunes, particularmente en la zona de frontera.

Esta instancia cuenta con cinco ejes temáticos, el Ministerio de Trabajo se ubica en el eje de I - Gobernanza y Asuntos Sociales. Por lo anterior el Ministerio de Trabajo de Colombia, a través de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, realizó las siguientes acciones:

El proyecto de formularios para la implementación del Convenio en Colombia fue elaborado de manera conjunta por el Ministerio del Trabajo y COLPENSIONES, el cual fue remitido al Ministerio de Hacienda para su revisión y quien otorgo su visto bueno y se está en espera que éste sea remitido de nuevo al Ministerio de Trabajo y así iniciar a través de una videoconferencia la negociación de los formularios para la Acción de una Economía Verde (PAGE).

El 72,5 % de los compromisos del Plan de Acción de Cartagena se encuentran cumplidos a la fecha, y se espera un balance de cumplimiento positivo para el V Gabinete Binacional.

**VII Gabinete binacional Ecuador – Colombia. Declaración Presidencial de Quito.** El Gabinete Binacional es una instancia de diálogo entre Ecuador y Colombia, para abordar temas de interés común y coordinar acciones destinadas a promover el desarrollo en la frontera común.

Eje Temático V – Asuntos Sociales Y Culturales. En referencia a los compromisos adoptados en el Gabinete, específicamente el número 12, que consiste en estructurar e implementar el Plan Binacional en el 2019 para el intercambio de experiencias, buenas prácticas e información para ejecutar acciones en pro de la empleabilidad en la semana del 17 al 21 de junio se llevó a cabo el esquema de videoconferencias con tres áreas técnicas del Ministerio del Trabajo de Ecuador y sus pares en Colombia . Esto se traduce en un avance en el estado del compromiso número 12 del Gabinete Binacional, dentro del plazo establecido, primer semestre de 2019.

**Colombia y Paraguay acuerdan cooperación en formación para el empleo y la protección social Bogotá, 20 de noviembre de 2018.** Se gestionó el encuentro entre las ministras del trabajo Alicia Arango (Colombia) y Carla Bacigalupo (Paraguay), quienes firmaron una alianza de cooperación técnica tendiente a la promoción de acciones para la formación de empleo y la protección social. Además, para el intercambio de buenas prácticas en áreas de trabajo y seguridad social. El intercambio en este ámbito del saber entre ambas ministras resaltó la aplicación para incentivar el empleo en las PYMES y la formalización de empresas con un registro empresarial que tiene el gobierno de Paraguay. A través de la oficina de Cooperación, el Ministerio de Trabajo de Paraguay compartió sus políticas y herramientas contempladas en el decreto N°11453 por el cual se reglamenta la Ley N° 4.457 del Congreso de la nación paraguaya para las Micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) cuyo objeto es promover un marco regulatorio que permita promover y fomentar la creación, desarrollo y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, para incorporarlas a la estructura formal productora de bienes y servicios y darles identidad jurídica.

**Prevención de los riesgos psicosociales en trabajadores CHILE, 23 de nov./18.** La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo junto con el Grupo de Movilidad Laboral del Ministerio del Trabajo están a cargo del cumplimiento de los mandatos establecidos por el Grupo Técnico Laboral (GTL) de la Alianza del Pacífico que tuvo lugar en Puerto Vallarta, México en julio de 2018. Durante el evento, se dio a conocer por parte de la delegación colombiana, la implementación del Diálogo Social como herramienta de construcción colectiva que se ha materializado en el proyecto “con Diálogo Social, el futuro es de todos”, encaminado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en armonía con el fortalecimiento de la capacidad productiva y competitiva del sector empresarial y fue reconocido el avance alcanzado en Colombia, en términos de diseño de protocolos y herramientas de identificación y gestión de riesgo psicosocial. Por su gestión y buenas prácticas en este entorno, Colombia fue escogida para la Presidencia de la Red Latinoamericana de Riesgos Psicosociales durante el año 2019.

#### 2.10.4 Otras acciones.

**Respuestas de gobierno a la OIT.** Dentro del período que se le reporta al Honorable Congreso de la República, se informa que fueron respondidas por el Gobierno Nacional 13 Memorias de Convenios Ratificados, como se relaciona en cuadro a continuación:

**Tabla 31. Memorias de convenios ratificados**

Instrumento(s)	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes	Estatus
C026	1933	Fuera de ciclo	Solicitud directa 2017	Solicitada
C081	1967	Regular	Observación, Solicitud directa 2015	Solicitada
C095	1963	Fuera de ciclo	Solicitud directa 2017	Solicitada
C099	1969	Fuera de ciclo	Solicitud directa 2017	Solicitada
C100	1963	Regular	Observación 2016; Solicitud directa 2016	Solicitada
C111	1969	Regular	Observación 2016; Solicitud directa 2016	Solicitada
C129	1976	Regular	Observación 2015; Solicitud directa 2015	Solicitada
C136	1976	Fuera del ciclo (Solicitud de la CEACR)	Solicitud directa 2017	Solicitada
C162	2001	Fuera de ciclo	Observación 2017; Solicitud directa 2017	Solicitada

Instrumento(s)	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes	Estatus
C169	1991	Regular	Observación 2015; Solicitud directa 2015	Solicitada
C170	1994	Fuera de Ciclo	Observación 2017; Solicitud directa 2017	Solicitada
C174	1997	Fuera de Ciclo	Observación 2017; Solicitud directa 2017	Solicitada
C189	2014	Regular	Solicitud directa 2017	Solicitada

Fuente. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**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. Actualmente, Colombia tiene ante ese organismo internacional los siguientes casos:

- Casos activos: 28
- Casos en seguimiento: 24
- Casos cerrados: 161
- Reclamaciones por Artículo 24 de la Constitución de la OIT:
- En Instancia: 1
- Cerrados: 5

Dentro de los casos, intervenciones, faltas de cumplimiento de convenio, que tiene Colombia ante la OIT, por quejas presentadas por las Organizaciones Sindicales, se tiene que durante el período que se reporta, se han enviado Cuarenta y Tres (43) Respuestas de Gobierno

**Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos.** El Ministerio de Trabajo, lidera la Secretaría Técnica de la Comisión Interinstitucional para los Derechos Humanos de los Trabajadores, la cual está conformada entre otros, por las centrales más representativas (CUT, CGT y CTC) y el sector empleador (ANDI).

Esta Comisión tiene como función principal impulsar la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, especialmente de los derechos a la vida, a la libertad e integridad personal y a la libertad sindical; así como analizar el estado de avances de las investigaciones que se adelantan por hechos de violencia. Durante el segundo semestre del año 2018, se llevó a cabo una reunión regional en la ciudad de Florencia (Caquetá), generando acciones tendientes a la protección de sindicalista en este departamento.

En esta Comisión se escucharon las diversas problemáticas que tienen los diferentes sindicatos en la región del Caquetá, logrando generar varias estrategias tendientes a solucionar las problemáticas manifestadas, en temas relacionados con protección de líderes sindicales y avance de las investigaciones. Ahora bien, durante el presente año se realizó una primera reunión de la comisión Interinstitucional de Derechos Humanos, en donde se conocieron los avances en las investigaciones por parte de la Fiscalía, así como los índices de protección brindados a los diferentes sindicalistas.

Esta primera reunión del año 2019 se contó con la presencia del Vice defensor del Pueblo, representantes de los diferentes estamentos del estado, un representante de la Fiscalía General de la Nación y los representantes de las centrales obreras más representativas del país, y se acordó la generación de mesas de Trabajo para la discusión del número de homicidios que se presentan, así como reuniones cada dos meses, en donde se realizaran análisis y seguimiento a los avances del sindicalismo en el país y el inicio de capacitaciones a las diferentes centrales y sus afiliados.

Por último, el día 27 de junio de 2019, el señor viceministro Carlos Alberto Baena López presidió la segunda comisión, en la cual se aprobó realizar comisiones regionales en los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre, esto con el fin de escuchar las diferentes problemáticas en las diferentes regiones del país, generando estrategias en pro de la protección de los Derechos Humanos de los sindicalistas en Colombia.

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC).** Dentro de las acciones realizadas, se pueden destacar:

- Diseño del Plan estratégico de Cooperación articulando el Plan Nacional de Desarrollo y los ODS, el cual fue socializado con las diferentes direcciones del Ministerio con el fin de priorizar las líneas de trabajo.
- Participación en las negociaciones intergubernamentales con: i) el gobierno de Alemania; ii) el gobierno de Rumania, y la Unión Europea, siempre articulados con APC, enlace con la Cancillería y el Departamento Nacional de Planeación
- Participación en mesas de: i) trabajo convocadas para la elaboración de la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional - ENCI 2019 – 2022; ii) Mesa de Diálogo Colombia – EURO social, logrando cooperación para la implementación de la Ley de Igualdad Salarial.
- Participación en la socialización de los Mapas Industriales de América Latina, desarrollados por el programa EMPRENDE de la Fundación EULAC,
- Se logró la inclusión del Ministerio del Trabajo dentro del programa de Empleo Verde con una asignación de 7.5 millones de euros, destinados principalmente a la instrumentalización del CONPES 3934 de 2018, formalización de la labor y formación.

### 2.10.5 Acciones de cooperación de las entidades adscritas y vinculada al Sector Trabajo

**Unidad Administrativa Especial de organizaciones Solidarias.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, como la entidad del Estado colombiano que tiene entre sus funciones el fortalecimiento del voluntariado en el país, y como parte del Grupo Técnico de Cooperación de la Alianza del Pacífico en Colombia, participa en el proceso de convocatoria y selección de jóvenes voluntarios y líderes de emprendimientos para que éstos aporten su tiempo y trabajo en beneficio de los que más lo necesitan en el programa de voluntariado juvenil de la Alianza del Pacífico.

Durante la vigencia 2018 se adelantó la cuarta edición del proyecto de buenas experiencias en donde 12 jóvenes voluntarios que provienen de Chile, México y Perú, desde su experiencia profesional y laboral, vienen a enseñar y a aprender con los jóvenes de la capital del país para impulsar el desarrollo y el intercambio de conocimiento entre las naciones. A su vez comparten de manera vivencial la cultura, idiosincrasia y costumbres de nuestro territorio mientras dan impulso a la economía naranja, eje de desarrollo de los países, especialmente en las nuevas generaciones).





En la presente vigencia se adelantó el proceso de convocatoria seleccionando a 12 s jóvenes universitarios entre los 18 y 30 años, quienes participarán en el programa de voluntariado de la Alianza Pacífico y trabajarán en la superación de problemáticas comunes de los países miembros de la Alianza: Chile, México, Perú y Colombia.

## **2.11 Funciones de inspección, vigilancia y control adelantadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar.**

La Superintendencia del Subsidio Familiar es la entidad de orden nacional que ejerce inspección, vigilancia y control sobre la administración de los recursos del Sistema del Subsidio Familiar y la gestión de los programas y servicios que se financian con los mismos, para que lleguen a los trabajadores de medianos y menores ingresos y sus familias, así como a la población focalizada con los programas especiales del gobierno. Dentro de las acciones desarrolladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar en la vigencia del presente informe, se destacan las siguientes:

**2.11.1 Fortalecimiento de los procesos de inspección, vigilancia y control.** La Superintendencia del Subsidio Familiar en el período analizado, realizó diferentes acciones para fortalecer las labores de inspección, vigilancia y control sobre los entes vigilados, en lo particular, al proceso de visitas ordinarias realizadas a las Cajas de Compensación Familiar, con el objeto de implementar un procedimiento efectivo que precisara sobre las diferentes etapas de planeación, preparación administrativa, ejecución, elaboración de informes, aprobación y seguimiento a los planes de mejoramiento. Lo anterior, orientado 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.
- Cumplimiento de las políticas y objetivos propuestos por el Gobierno Nacional de acuerdo con la normatividad correspondiente.

En la práctica, las visitas ordinarias realizadas especialmente por la Superintendencia Delegada de Gestión verificaron aspectos administrativos, financieros, contables, de funcionamiento y operativos, con relación a la prestación de los servicios sociales, así como de los planes, programas y calidad servicios sociales que prestan estas mismas. Dentro de los aspectos verificados por la Superintendencia en las visitas, están los compromisos asumidos en el cumplimiento de los programas y servicios sociales para la población afiliada y beneficiaria, lo anterior en el marco del Pacto de Transparencia de las Cajas de Compensación Familiar, a los cuales se les 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.

De esta manera, la Superintendencia del Subsidio Familiar implementó el Plan Anual de Visitas (PAV), disponiendo 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 2018, se programaron visitas a 18 Cajas de Compensación Familiar, considerando que en el año 2017 se programaron visitas a 25 Cajas de Compensación, para alcanzar en los dos años las 43 Cajas de Compensación Familiar existentes en el país.

Para el 2019, se redefinió el Plan Anual de Visitas (PAV) abarcando 43 Cajas de Compensación correspondiente al 100%, como instrumento para el desarrollo del ejercicio de inspección, vigilancia y control. La actual administración ha dado especial importancia en la adopción e implementación del PAV, de forma que todos los recursos establecidos para la ejecución de las visitas ordinarias se encaminen a garantizar su ejecución de una manera eficaz y eficiente, teniendo en cuenta que es la actividad principal para el cumplimiento de las funciones de inspección, vigilancia y control. Así mismo, la Superintendencia contó con insumos claves para elaborar el Plan Anual de Visitas durante la vigencia 2019, donde uno de los aspectos fue la definición del Mapa de Riesgos a las Cajas de Compensación Familiar mediante el análisis de la información reportada por cada Caja de Compensación Familiar en los aplicativos SIREVAC – SIGER.

A continuación, se relacionan las visitas adelantadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar de carácter ordinario a las Cajas de Compensación Familiar, en el período señalado:

**Tabla 32. Visitas ordinarias realizadas a las Cajas de Compensación Familiar vigencia 2018-2019**

Tipo de visita	Caja de compensación familiar	Año de la visita
Visitas Ordinarias 6 cajas de Compensación Familiar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA</li> <li>2. Caja de Compensación Familiar de Amazonas CAFAMAZ</li> <li>3. Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI</li> <li>4. Caja de Compensación Familiar de Cauca COMFACAUCA</li> <li>5. Caja de Compensación Familiar CAFAM</li> <li>6. Caja de Compensación Familiar COMFENALCO VALLE DELAGENTE</li> </ol>	Junio a diciembre 2018
Visitas Ordinarias 20 cajas de Compensación Familiar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Caja de Compensación Familiar COMFENALCO ANTIOQUIA</li> <li>2. Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar COMFAMILIAR</li> <li>3. Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR</li> <li>4. Caja de Compensación Familiar de Sucre COMFASUCRE</li> <li>5. Caja de Compensación Familiar Camacol: COMFAMILIAR CAMACOL</li> <li>6. Caja de Compensación Familiar de la Guajira: COMFAGUAJIRA</li> <li>7. Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: COMFACUNDI</li> <li>8. Caja de Compensación Familiar del Caquetá: COMFACA</li> <li>9. Caja de Compensación Familiar del Huila: COMFAMILIAR Huila</li> <li>10. Caja de Compensación Familiar de Nariño</li> <li>11. Caja de Compensación Familiar del Casanare: COMFACASANARE</li> <li>12. Caja de Compensación Familiar de Boyacá: COMFABOY</li> <li>13. Caja de Compensación Familiar de Fenalco del Tolima: COMFENALCO</li> <li>14. Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia Islas: CAJASAI</li> </ol>	Enero a junio 2019



Tipo de visita	Caja de compensación familiar	Año de la visita
	15. Caja de Compensación Familiar Regional del Meta: COFREM 16. Caja de Compensación Familiar del Tolima COMFATOLIMA 17. Caja de Compensación Familiar del Magdalena 18. Caja de Compensación Familiar de Arauca: COMFIAR 19. Caja de Compensación Familiar Campesina: COMCAJA 20. Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima CAFASUR 21. Caja de Compensación Familiar del Chocó COMFACHOCÓ 22. Caja de Compensación Familiar del Oriente COMFAORIENTE 23. Caja de Compensación Familiar del Cesar COMFACESAR 24. Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander COMFANORTE	

Fuente: Superintendencia Delegada de Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2018 al 31 de mayo de 2019.

De la misma manera, la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de la Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos y de la delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales, llevó a cabo visitas de carácter especial a las Cajas de Compensación Familiar, lo cual se ve reflejado en la tabla siguiente:

**Tabla 33. Visitas especiales realizadas a las Cajas de Compensación Familiar.**

Tipo de visita	Caja de compensación familiar	Año de la visita
Visitas Especiales 5 cajas de Compensación Familiar	1. Caja de Compensación Familiar de Barranquilla - COMBARRANQUILLA 2. Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - COMFENALCO VALLE 3. Caja de Compensación Familiar - COMFAMILIAR ATLÁNTICO 4. Caja de Compensación Familiar Camacol - COMFAMILIAR CAMACOL 5. Caja de Compensación Familiar de Boyacá - COMFABOY	Junio a diciembre 2018
Visitas Especiales 11 cajas de Compensación Familiar	1. COMFENALCO VALLE DEL AGENTE 2. COMFIAR ARAUCA 3. COMFAMILIAR CARTAGENA Y BOLÍVAR 4. COOMFASUCRE 5. Caja de Compensación Familiar Camacol - COMFAMILIAR CAMACOL 6. Caja de Compensación Familiar de Boyacá - COMFABOY 7. Caja de Compensación Familiar del Caquetá - COMFACA 8. Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca - COMFACUNDI 9. Caja de Compensación Familiar de Antioquia - COMFAMA 10. Caja de Compensación Familiar de Nariño 11. Caja de Compensación Familiar - COMFENALCO ANTIOQUIA	Enero a mayo 2019

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos; Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2018 al 31 de mayo de 2019.

**2.11.2 Planes de mejoramiento aprobados a las CCF.** Desde la función de la Superintendencia Delegada para la Gestión, la Superintendencia del Subsidio Familiar ha venido aprobando, suscribiendo, comunicando y coordinando el seguimiento a los planes de mejoramiento establecidos a las Cajas de Compensación Familiar, a partir de los informes que son producto de las visitas desarrolladas. El seguimiento y control a dichos planes, busca 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, lo anterior en pro del mejoramiento continuo de la gestión de las Cajas de Compensación. Así mismo, la Superintendencia ha efectuado el acompañamiento continuo a partir de reuniones con los directivos de las Cajas de Compensación Familiar, mediante la formulación de



las acciones de mejora, con el fin de que estas actividades propuestas por las Corporaciones sean medibles, cuantificables, y generen impacto en la población beneficiaria del subsidio familiar. Lo anterior, ha permitido a las Cajas ser eficaces, eficientes y efectivas, en vía de subsanar las observaciones y recomendaciones que busca el cumplimiento del objeto social de estas mismas.

Las acciones y actividades de mejora suscritas en el plan de mejoramiento tienen un periodo de cumplimiento entre un mes y doce meses, dependiendo de la complejidad de la acción a realizar, asimismo, el Revisor Fiscal de la Corporación, es el encargado de realizar el seguimiento al plan de mejoramiento suscrito y es quién remite a la Superintendencia del Subsidio Familiar el informe trimestral con el porcentaje de avance de las acciones propuestas en el plan. Dentro del período comprendido entre el 1° de julio de 2018 al 30 de junio de 2019, se aprobaron 22 Planes de Mejoramiento, los cuales fueron resultado de las visitas ordinarias practicadas. Entre julio a diciembre de 2018 se suscribieron 10 planes de mejoramiento, y entre enero y junio de 2019 se han aprobado 12 planes de mejoramiento.

**2.11.3 Fortalecimiento agencias de intervención y de seguimiento especial.** La Superintendencia del Subsidio Familiar través de la Delegada de Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales llevó a cabo visitas de carácter especial a las Cajas de Compensación Familiar, fortaleciendo equipos de apoyo para cada agencia de intervención y seguimiento, con el fin de adelantar un adecuado seguimiento a los Planes de Mejoramiento y poder superar las causas que dieron origen a la intervención o a la vigilancia especial. A 30 de junio de 2019, las CCF que se encuentran con medida de intervención son:

**Tabla 34. Medida de intervención a Cajas de Compensación Familiar**

Medida de Intervención	Resolución con la que inicio la medida
CCF Campesina -COMCAJA	Mediante Resolución 392 del 7 de octubre de 2005 se adoptó medida cautelar de intervención parcial, la cual se encuentra vigente.
CCF de Córdoba - COMFACOR	Mediante Resolución 129 del 2017 se adoptó la medida de intervención administrativa total, la cual se encuentra vigente.
CCF de Cartagena y Bolívar COMFAMILIAR	Mediante Resolución 0387 del 26 de junio de 2019, se levanta la medida de vigilancia especial y se ordena la intervención administrativa total.

Fuente: Superintendente Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales – Superintendencia del Subsidio Familiar.

**2.11.4 Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial.** La Superintendencia del Subsidio Familiar informa que, con corte al 31 de mayo de 2019, las CCF que se encuentran con medida de vigilancia especial son:

**Tabla 35. Medida de vigilancia especial a Cajas de Compensación Familiar**

Medida Cautelar de Vigilancia Especial	Resolución
CCF de Sucre - COMFASUCRE	Mediante Resolución 0348 del 6 de junio de 2018 se levantó la medida de intervención total y se adoptó la medida de vigilancia especial. Mediante resolución 247 del 12 de abril del 2019 se prorrogó la medida de vigilancia especial, la cual se encuentra vigente.
CCF CAMACOL - COMFAMILIAR CAMACOL	Mediante Resolución 282 del 10 de mayo de 2019 se levantó una medida vigilancia especial y se adoptó otra.
CCF de Barrancabermeja - CAFABA-	Mediante Resolución 0110 del 21 de febrero de 2019 se levantó la intervención administrativa y se adoptó la medida de vigilancia especial, la cual se encuentra vigente.

Medida Cautelar de Vigilancia Especial	Resolución
CCF COMFIAR - COMFAMILIAR ARAUCA	Mediante Resolución 760 del 31 de octubre de 2018 se adoptó medida de vigilancia especial, la cual se encuentra vigente.
CCF del Caquetá -COMFACA	Mediante Resolución 00531 del 6 de agosto de 2018 se adoptó medida de vigilancia especial, la cual se encuentra vigente.

Fuente: Superintendente Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales – Superintendencia del Subsidio Familiar.

**2.11.5 Investigaciones Administrativas.** Se impartieron instrucciones sobre el estricto cumplimiento de los plazos establecidos en la ley para el trámite de las investigaciones administrativas. A continuación, se presenta el número de averiguaciones preliminares, investigaciones abiertas, autos de archivo, sanciones y exoneraciones realizadas en el periodo 2018(julio) – 2019 (mayo).

**Tabla 36. Investigaciones administrativas a las CCF**

Investigaciones Administrativas	2018 Julio-diciembre	2019 Enero-mayo
Averiguaciones Preliminares	25	92
Investigaciones abiertas	7	5
Autos de Archivo	16	3
Sanciones impuestas	2	1
Exoneraciones	2	NA

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales – Superintendencia del Subsidio Familiar.

### 2.11.6 Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar - Dirección Financiero Contable

De acuerdo con 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 el insumo de identificación de la situación financiera de las Corporaciones, la elaboración de los informes trimestrales de Gestión y Financieros, han 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.

**2.11.7 Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF.** Las Cajas de Compensación Familiar han venido fortaleciendo el número de programas y proyectos de inversión por cada uno de los servicios que ofrece, los cuales han sido objeto de revisión, evaluación y seguimiento por parte de la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos.

Durante el período de este informe, las inversiones presentadas por las Cajas de Compensación Familiar han cumplido con los requisitos de la normatividad vigente que fueron objeto de pronunciamiento positivo



por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar. A continuación, los programas y proyectos de inversión de las CCF presentados por servicios, cantidad y valor de las inversiones:

**Tabla 37. Programas y proyectos de inversión presentados por las Cajas de Compensación Familiar y validados por la SSF. Vigencia 2018 (julio-diciembre)**

Servicio	Cantidad	%	Valor	%
Administración	17	8,13%	\$19.685.069.580	2,43%
Biblioteca	1	0,48%	\$141.260.042	0,02%
Convenios y/o programas especiales (Foniñez, Fovis, Fosfec, otros)	39	18,66%	\$133.785.156.649	16,50%
Crédito Social	8	3,83%	\$15.527.762.368	1,92%
Cultura	1	0,48%	\$1.573.866.442	0,19%
Educación Formal	17	8,13%	\$17.667.493.083	2,18%
Educación para el trabajo y desarrollo humano	6	2,87%	\$3.945.415.405	0,49%
Mercadeo	3	1,44%	\$116.248.360.000	14,34%
Recreación, Deporte y turismo	82	39,23%	\$193.781.655.807	23,90%
Salud – IPS	18	8,61%	\$53.831.216.139	6,64%
Salud EPS-S	5	2,39%	\$151.716.508.706	18,71%
Varios	5	2,39%	\$41.587.674.304	5,13%
Vivienda	7	3,35%	\$61.230.847.187	7,55%
<b>Total, general</b>	<b>209</b>	<b>100%</b>	<b>\$810.722.285.712</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos – Superintendencia del Subsidio Familiar.

**Tabla 38. Programas y proyectos de inversión presentados por las Cajas de Compensación Familiar y validados por la SSF. Vigencia 2019 (enero-junio)**

Servicio	Cantidad	%	Valor	%
Administración	26	9,81%	\$35.938.516.478	2,79%
Biblioteca	2	0,75%	\$3.241.260.042	0,25%
Convenios y/o programas especiales	106	40,00%	\$484.093.479.822	37,56%
Crédito Social	13	4,91%	\$127.003.674.292	9,85%
Cultura	2	0,75%	\$894.000.000	0,07%
Educación Formal	10	3,77%	\$15.965.021.202	1,24%
Educación para el trabajo y desarrollo humano	12	4,53%	\$37.344.636.562	2,90%
Mercadeo	1	0,38%	\$132.846.840	0,01%
Recreación, Deporte y turismo	49	18,49%	\$155.883.378.303	12,09%
Salud – IPS	10	3,77%	\$80.556.808.071	6,25%
Salud EPS-S	2	0,75%	\$15.093.417.114	1,17%
Varios	11	4,15%	\$65.808.907.119	5,11%
Vivienda	21	7,92%	\$267.001.363.518	20,71%
<b>Total, general</b>	<b>265</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$1.288.957.309.363</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos – Superintendencia del Subsidio Familiar.

**2.11.8 Capacitaciones dirigidas a los entes vigilados.** Dando cumplimiento al numeral 14 del artículo 13 del Decreto 2595 de 2012, “Instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulan su actividad”, la Superintendencia realizó seminarios de retroalimentación



dirigidos a las Cajas de Compensación Familiar sobre políticas y gestión administrativa, financiero contable, fondos de ley y servicios sociales. Lo anterior, con el fin de fortalecer las capacidades de los entes vigilados en el desarrollo de sus competencias relacionadas con las funciones de inspección, vigilancia y control de la entidad:

- Seminario “Evaluación de la Gestión Programa FOVIS”, 31 de mayo y 1 de junio de 2018 Quibdó, Chocó.
- Seminario “Actualización Manejo de Herramientas Informáticas para Revisores Fiscales y Jefes de Control Interno / Auditores Internos”, 16 de mayo de 2018 Bogotá, Cundinamarca.
- Seminario “2° seminario “Evaluación de la Gestión Programa FONIÑEZ”, 24, 25 y 26 de julio de 2018 Villavicencio, Meta.
- Mesa técnica Atención Integral a la Niñez con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF y las Cajas de Compensación Familiar, 13 de diciembre de 2018 Bogotá.

### 3. Extensión de la protección y seguridad social



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



### 3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.

#### 3.1 Formalización laboral.

Existe un alto nivel de desprotección de los trabajadores en seguridad social, cerca del 60,8% de los ocupados en el país no cotiza al sistema general de pensiones. Igualmente, existe un gran número de personas contratadas sin las condiciones mínimas exigibles por la normatividad. Las condiciones del mercado laboral colombiano, en el que la informalidad laboral afecta sensiblemente la capacidad de pago de los aportes al sistema de seguridad social en el régimen contributivo, evidencian la necesidad de diseñar y establecer mecanismos normativos que faciliten la incorporación de los trabajadores dependientes con ingresos inferiores al salario mínimo mensual legal- SMML, así como la de los trabajadores independientes, autónomos o por cuenta propia.

Debe entenderse como Formalización Laboral aquellas condiciones que le permitan a los trabajadores desarrollar sus actividades en condiciones dignas y de progresos social y económico. En este sentido debe dimensionarse la formalización tanto desde el marco jurídico como desde las posibilidades económicas del tejido social económico de las empresas.

La Política de Formalización Laboral es un encuentro entre la movilidad social que permita el acceso y pleno goce de los derechos laborales, así como el desarrollo empresarial que amplíe las capacidades para la generación de puestos de trabajo productivos y que permitan garantizar mejores remuneraciones y el cubrimiento de los costos salariales y no salariales.

Esta característica es el principal foco de atención para la formulación de una adecuada política pública de formalización laboral en el país. Por lo anterior el Ministerio del Trabajo ha liderado la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL como estrategia de la Política de Formalización Laboral(decreto 567/2014), en la que se establece la importancia de avanzar en la creación de instrumentos que faciliten la formalización laboral, la promoción de los derechos laborales y beneficios de la seguridad social, así como de las reformas necesarias para eliminar las barreras que impiden una mayor formalización laboral, con cobertura nacional.

**3.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral RNFL.** Promoción de la Formalización Laboral a través de la estrategia de la Red Nacional de Formalización Laboral Con el objetivo de facilitar los procesos de formalización, en el marco del Conpes 3956 de 2019, se dio inicio al levantamiento de requerimientos de sensibilización y capacitación de las empresas frente a los procesos de aseguramiento social y formalización empresarial, consolidando un servicio de capacitación y asistencia técnica para los pequeños empresarios y sectores informales que les permita dimensionar e implementar gradualmente la formalización laboral y el acceso a la seguridad social.

En el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral, se han capacitado a cerca de 600 personas entre enero y abril de 2019, en materia de beneficios del aseguramiento social, deberes y derechos obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente



**3.1.2 Acuerdos de formalización.** Los Acuerdos de Formalización Laboral son un importante instrumento de formalización de las relaciones laborales y una herramienta de protección de los trabajadores, los cuales son suscritos entre las empresas y los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el visto bueno del despacho del Viceministro de Relaciones Laborales, con el fin de que aquellos trabajadores vinculados mediante tercerización laboral indebida o con violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales, sean contratados directamente por el empleador mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia (Capítulo II de la Ley N.º 1610 de 2013).

Durante el año 2018, del 01 de julio al 31 de diciembre de 2018, se suscribieron los siguientes Acuerdos de Formalización:

**Tabla 39. Acuerdos de Formalización Laboral Vigencia 01 de julio de 2018 a 31 de diciembre de 2018**

Nº	Empresa	Subsector Económico	Total, Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo	Dirección Territorial
1	Red salud de oriente E.S.E	Salud	74	6/07/2018	Valle del cauca
2	Caja de Compensación familiar del Valle del Cauca - Comfamiliar Andi- Comfandi	Recreación	171	19/07/2018	Valle del cauca
3	Hospital piloto de Jamundí E.S.E.	Salud	40	31/07/2018	Valle del cauca
4	Comercializadora Best Buy	Comercio	8	1/08/2018	Arauca
5	Panadería y cafetería El Cafetal	Comercio	2	1/08/2018	Arauca
6	Ángel Rubiel Villegas Muñoz	Agricultura	12	2/08/2018	Casanare
7	Caribe verde S.A ESP	Servicios públicos Gestión desechos	47	3/08/2018	Bolívar
8	Alianza m y g s.a.	Comercio - confección ropa	10	3/08/2018	Bolívar
9	Nómada café restaurante	Restaurantes	3	3/08/2018	Guaviare
10	Palmas Sicarare SAS	Palmicultor	140	6/08/2018	Cesar
11	Cobres de Colombia SAS.	Minas	15	6/08/2018	Valle
12	Inverpalmas SAS	Floricultor	204	8/08/2018	Cundinamarca
13	Comfamiliar huila	Recreación	354	8/08/2018	Huila
14	Cootransamaria	Transporte	49	9/08/2018	Huila
15	Summing Ltda.	Industria - Maquinarias	4	9/08/2018	Santander
16	Alcanos de Colombia SA ESP	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	446	14/08/2018	Huila
17	Animalcenter SAS	Servicios de Veterinaria	24	16/08/2018	Bogotá
18	Comercializadora Zoe SAS		30	16/08/2018	Casanare
19	Distribuidora Girardot	Comercio	4	20/11/2018	Caquetá
20	Piedecuestana de servicios públicos ESP	Servicios públicos -Gestión de desechos	19	5/12/2018	Santander
21	Carbones capi	Minas	5	10/12/2018	Santander
22	Cooperativa de transporte Proturisboy	Transporte	27	12/12/2018	Boyacá
23	Kilote bar restaurante SAS	Restaurante	5	13/12/2018	Putumayo
24	Casa Johana boutique	Comercio	1	13/12/2018	Putumayo
25	Ferretería el constructor	Comercio	7	13/12/2018	Putumayo
26	Mina La Esperanza	Minas	5	13/12/2018	Santander
27	Cootransval	Transporte	7	14/12/2018	Boyacá



28	Ágata accesorios	Comercio	2	14/12/2018	Barrancabermeja
29	Hotel campestre parque recreacional las bailarinas	Hoteles	3	20/12/2018	Quindío
Total, número de trabajadores formalizados: 1.718					

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo

**Tabla 40. Acuerdos de Formalización suscritos vigencia 2019**

No	Empresa	Subsector Económico	Total, de Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo	Dirección Territorial
1	Almacén Venecia Shop	Comercio	1	4/01/2019	Barrancabermeja
2	Hotel Casa Blanca	Hoteles	2	24/01/2019	Putumayo
3	Trans Arama SAS	Transporte	44	25/01/2019	Quindío
4	Distribuidora L Y M	Comercio	5	8/02/2019	Putumayo
5	Prisma SAS Imágenes Diagnósticas	Salud	1	14/02/2019	Putumayo
6	Roosevelt Vargas - Delicias El Calvo	Comercio Alimentos	4	5/04/2019	Caquetá
7	Fernando Salcedo /Hamburguesas Igor	Comercio Alimentos	3	6/04/2019	Caquetá
8	Panadería y Pastelería Palma Real AC	Comercio al por Mayor y al por Menor;	4	14/04/2019	Meta
9	Asvalle ESP	Distribución de agua	4	15/05/2019	Putumayo
10	Panadería y Cafetería Pan Caliente de Cumaral	Comercio al por Mayor y al por Menor;	3	14/04/2019	Meta
11	Colombia Móvil S.A.	Información Y Comunicaciones	175	17/05/2019	Bogotá
12	Gestión Energética S.A. ESP GENSA	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	128	29/05/2019	Boyacá
13	Cooperativa Multiactiva de Sora COMULSORA	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6	29/05/2019	Boyacá
14	Cooperativa de Transportes del Sol	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	80	29/05/2019	Boyacá
15	Transporte Salento Tour SAS	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	20	05/06/2019	Quindío
<b>Total, número de trabajadores formalizados</b>					<b>480</b>

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo

## 3.2 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar.

**3.2.1 Aportes, subsidios y población cubierta de las 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. En la actualidad existen 43 CCF en todo el territorio nacional. El departamento con mayor número de Cajas de Compensación 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 2018 se distribuyeron más de 2 billones de pesos, estos recursos son equivalentes al 32,5% de los recursos de los aportes del 4%.

**Tabla 41. Aportes parafiscales recibidos por las CCF**

Concepto	Valor saldo a diciembre 2018 (pesos)	Valor saldo a enero-marzo 2019 (pesos)
De empresas afiliadas (4%)	6.911.855.964.234	1.780.073.307.717
De independientes (2%)	25.818.365.542	6.847.030.940
De pensionados y Desempleados (2%)	12.730.609.693	3.322.633.795
Independientes y Voluntarios (0.6%) Art. 19 Ley 789/02	12.610.420.922	3.257.192.185

Fuente: Reporte SIGER – Superintendencia del Subsidio Familiar.

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. Algunos de estos servicios se describen a continuación.

**Tabla 42. Subsidios**

Año		Valor saldo a diciembre 2018 (pesos)	Valor saldo a enero-marzo 2019 (pesos)
PUC	Concepto	Total	Total
610505	Cuota Monetaria Ley 21	2.016.379.006.061	518.027.608.403
610507	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC	77.288.482.289	19.589.344.862
610508	Subsidio por transferencias Ley 789/02.	151.751.309.674	35.461.182.479
610509	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC (Aportes de Empresas No Afiliadas)	78.478.711	20.360.936
610510	Subsidios por Transferencias Ley 789/02 (Aportes de Empresas No Afiliadas)	1.748.151.102	417.396.646
6106	Subsidio en especie	190.414.373.849	75.473.117.396

Fuente: SIGER. Información reportada por la Caja de Compensación con firma digital del Representante Legal, Revisor Fiscal y Contador

El Gobierno Nacional ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Con corte a diciembre de 2018, las 665.022 empresas afiliadas, contaban con 9.712.963 afiliados, 11.234.334 personas a cargo, para un total de 20.947.297 de población cubierta. Con corte al mes de mayo de 2019, las 673.071 empresas afiliadas, contaban con 9.701.467 afiliados, 11.448.448 personas a cargo, para un total de 21.149.915 de población cubierta.

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.

**Tabla 43. Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Variable	Diciembre de 2018	Mayo de 2019	Variación absoluta diciembre de 2018 a mayo de 2019
Total, afiliados	9.712.963	9.701.467	-11.496
Personas a cargo	11.234.334	11.448.448	214.114
Total, población cubierta	20.947.297	21.149.915	202.618
Empresas afiliadas	665.022	673.071	8.049

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos y Superintendencia Delegada para la Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar.

De acuerdo con la información de la Superintendencia del Subsidio Familiar en 2018, el número de empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar creció un 6% en todo el país frente a 2017; se destacan los casos de los departamentos de Sucre, Amazonas y Vaupés, que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 47.38%, el 17.65% y el 17.22%, respectivamente.

De otro lado, en el departamento de Huila se presentó una reducción del -3.34%% en la afiliación de nuevas empresas a la Caja de Compensación Comfamiliar Huila.

**Tabla 44. Departamentos con principales variaciones de empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar**

	Empresas afiliadas diciembre 2017	Empresas afiliadas diciembre 2018	Variación 2017-2018
Sucre	3.432	5.058	47.38%
Amazonas	408	480	71.65%
Vaupés	180	211	17.22%
Huila	8.807	8.513	-3.34%

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

**3.2.2 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. A continuación, se describe el número de personas que hacen parte de las categorías mencionadas anteriormente:

**Tabla 45. Trabajadores beneficiarios Cajas de Compensación**

Categoría	Población a diciembre - 2018	Población a mayo- 2019
Trabajadores Afiliados Dependientes	9.146.154	9.034.052
Trabajadores Facultativos e Independientes	302.496	303.795
Afiliados Pensionados	63.813	64.934
Afiliados por Fidelidad	50.145	209.258
No Afiliados con Derecho a Subsidio	150.355	89.428
<b>Total, Afiliaciones</b>	<b>9.712.963</b>	<b>9.701.467</b>

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

Los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar, en 2018 en comparación con 2017, aumentaron en un 2% en toda Colombia, además de Putumayo con 26.249 afiliados y un crecimiento del 7.09% en 2018, se destacan los casos de Arauca, Boyacá y Norte de Santander que presentaron un crecimiento de trabajadores afiliados del 6.71%, el 6.31% y el 5.84%, en su orden.

De otro lado, las cajas de compensación en los departamentos de Córdoba, San Andrés y Tolima presentaron significativas reducciones del -18%, el -7% y el -2% en relación con la afiliación de nuevos trabajadores en 2018 frente a 2017, respectivamente. Lo anterior indica que, prácticamente no se presentó la afiliación de nuevos trabajadores a las cajas de compensación familiar en Valle del Cauca y Cesar en 2018.

**Tabla 46. Departamentos con principales variaciones de nuevos trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar 2017 vs. 2018**

Departamentos	Trabajadores afiliados 2017	Trabajadores afiliados 2018	Variaciones % 2017-2018
Arauca	18.598	19.845	6.71%
Boyacá	81.625	193.093	6.31%
Norte de Santander	201.860	213.644	5.84
Córdoba	116.625	95.387	-18%
San Andrés	17.026	15.888	-7%

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

### 3.2.3 Servicios prestados

**3.2.3.1 Recreación.** Para el año 2018 (enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se contabilizaron más de 60 millones de usos por parte de los trabajadores y sus familias. Discriminados de la siguiente manera:

**Tabla 47. Recreación por categorías cubierta por las Cajas de Compensación Familiar. 2018 (enero-diciembre)**

Categoría	Recreación
A	20.544.264
B	5.153.914
C	2.231.054
D	8.209.690
Otros	24.133.629
<b>Total</b>	<b>60.272.551</b>

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

A diciembre de 2018, la cobertura en recreación presentada por las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas alcanzó 38 millones de usos para sus afiliados y no afiliados; y entre enero y abril del 2019, estos usos ascendieron a 14 millones de usos.

**Tabla 48. Recreación cubierta por las Cajas de Compensación Familiar según Región Geográfica**

Región Geográfica	Usos	
	Julio a diciembre de 2018	Enero a Mayo 2019
Costa Atlántica	3.122.003	1.819.874
Región Occidente	18.706.978	4.747.690
Región Centro Oriente	2.740.578	1.858.747
Región Orinoquia	410.530	271.815
Región Amazonia	219.144	157.739
Bogotá D.C.	13.227.944	9.440.568
Orden Nacional	38.220	2



<b>Total</b>	<b>38.465.397</b>	<b>18.296.435</b>
--------------	-------------------	-------------------

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2019 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en la Circular Externa 020 de 2016 de la SSF.

**Tabla 49. Recreación cubierta por las Cajas de Compensación Familiar según uso**

Usos	Usos	Usos
	Jun - Dic 2018	Ene- Mayo 2019
Recreación - Vacaciones recreativas	164.888	17.309
Recreación - Torneos Deportivos	559.799	291.845
Recreación – Gimnasio	1.716.359	1.559.809
Recreación - Otros eventos	5.159.388	2.189.078
Recreación - Recreación dirigida	5.184.783	2.759.690
Recreación - recreación libre	11.164.080	6.571.535
Recreación - Servicios de complejos deportivos	8.529.376	2.114.850
Recreación - Pasadía	3.216.243	820.522
Recreación - Escuelas deportivas	2.770.481	1.971.797
<b>Total</b>	<b>38.465.397</b>	<b>18.296.435</b>

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2019 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en la Circular Externa 020 de 2016 de la SSF.

**3.2.3.2 Biblioteca.** Durante el período de julio de 2018, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas alcanzó más de 15 millones de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar:

**Tabla 50. Biblioteca cubierta por las Cajas de Compensación Familiar según uso y Región**

Región - CCF	Usos	Usos
	julio - diciembre 2018	Enero -Mayo 2019
Bogotá D.C.	625.991	333.136
Costa Atlántica	364.930	236.641
Orden Nacional	2.467	277
Región Amazónica	10.685	6.029
Región Centro Oriente	1.703.479	891.819
Región Occidente	6.951.776	3.964.171
Región Orinoquia	444.319	437.497
<b>Total</b>	<b>10.103.647</b>	<b>5.869.570</b>

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2019 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en la Circular Externa 020 de 2016 de la SSF.

**3.2.3.3 Educación formal.** Durante el período de enero a diciembre de 2018, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas logró la atención de 70.629 estudiantes en promedio anual y en el periodo enero-mayo del 2019 se presentó una cobertura de 66.255 estudiantes en promedio.

**Tabla 51. Educación formal cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Programa o Niveles	Estudiantes enero a diciembre (promedio) de 2018	Estudiantes enero a mayo de 2019
Educación Formal - Preescolar Prejardín	6.578	5.867
Educación Formal - Preescolar Jardín	4.997	4.161
Educación Formal - Preescolar Transición	4.925	4.328
Educación Formal - Educación Básica Primaria	22.288	21.242
Educación Formal - Educación Básica Secundaria	21.036	20.238
Educación Formal - Educación Superior	2.279	2.104
Educación Formal - Educación Media Académica	6.551	6.278
Educación Formal - Educación Media Técnica	1.975	2.037
<b>Total</b>	<b>70.629</b>	<b>66.255</b>

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2019 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en la Circular Externa 020 de 2016 de la SSF.

**3.2.3.4 Créditos.** En créditos sociales, las Cajas otorgaron el año pasado (enero-diciembre 2018) más de 1 millón, distribuido en las siguientes categorías:

**Tabla 52. Créditos, servicios sociales cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar. Enero-diciembre 2018**

Categoría	Crédito social
A	839.397
B	197.598
C	72.589
D	4.300
Otros	9.620
<b>Total</b>	<b>1.123.504</b>

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

A diciembre de 2018, las Cajas de Compensación Familiar desembolsaron 1.123.504 créditos para libre inversión, consumo, educación, salud y vivienda, entre otros. Por un valor igual a \$1.205.118.585.967 y de enero a mayo del 2019, se desembolsaron 379.552 créditos en servicios por un valor igual a \$299.980.745.338. Por regiones los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar y sus respectivos valores en los mismos periodos fue así:

**Tabla 53. Créditos cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar. Por región 2018-2019**

Región - CCF	Año		Enero-diciembre 2018		Enero-mayo 2019	
	Indicadores	Cantidad	Monto	Cantidad	Monto	
Bogotá D.C.		480.380	55.627.691.4693	179.930	203.758.482.052	
Costa Atlántica		196.935	138.634.778.436	69.712	49.562.303.634	
Orden Nacional		201	700.086.142	17	66.190.718	
Región Amazónica		1.308	3.750.748.580	493	1.400.789.905	
Región Centro Oriente		20.471	64.879.490.972	10.395	26.104.910.872	
Región Occidente		411.173	426.160.931.052	129.198	14.338.877.635	
Región Orinoquía		13.036	14.715.636.092	5.146	4.749.190.522	
<b>Total</b>		<b>1.123.504</b>	<b>1.205.118.585.967</b>	<b>394.891</b>	<b>299.980.745.338</b>	

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2019 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en la Circular Externa 020 de 2016 de la SSF.

**3.2.3.5 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 currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.<sup>16</sup>

Durante el 2018 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 13 mil personas en promedio en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades. Entre enero y mayo de 2019 se han atendido cerca de 13 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 54. Formación para el trabajo personas atendidas en cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica	Personas atendidas 2018 (enero-diciembre promedio)	Personas atendidas 2019 (enero-mayo promedio)
Costa Atlántica	3.343	2.913
Región Occidente	5.889	6.170
Región Centro Oriente	2.162	2.576
Región Orinoquia	695	831
Región Amazonia	218	175
Bogotá D.C.	986	853
Orden Nacional	0	0
<b>Total</b>	<b>13.293</b>	<b>13.518</b>

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.  
 NOTA: Se presentan datos a mayo de 2019 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en la Circular Externa 020 de 2016 de la SSF

**3.2.3.6 Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación 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 55. Oferta educación informal de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo servicio social – Educación para el trabajo y desarrollo humano**

Región	Julio	Agosto	Sept.	Octub.	Novie	Dic.	Enero	Febrer	Marzo	Abril
Bogotá D.C	426	549	611	1.352	1.607	1.710	0	48	62	63
Costa Atlántica	3.279	2.495	3.908	2.948	3.556	3.028	1.115	3.308	4.946	3.358
Amazonía	238	34	156	41	31	5	1	87	100	33
Centro oriente	581	793	744	1.242	648	2.172	857	1.562	1.809	1.345
Occidente	7.357	9.044	4.891	3.831	6.017	4.298	2.285	4.180	6.565	3.409
Orinoquia	30	95	684	254	3	368	654	963	998	637

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

<sup>16</sup> Decreto 1075 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Educación), artículo 2.6.2.2



NOTA: Se presentan datos a mayo de 2019 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en la Circular Externa 020 de 2016 de la SSF.

### 3.2.4 Fondos

#### 3.2.4.1 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 2018 por \$142.446.763 (en miles de pesos) y han apropiado en el primer trimestre de 2019 \$72.942.900 (en miles de pesos), para atender los programas de Atención Integral a la Niñez (AIN) y Jornada Escolar Complementaria (JEC).

Tabla 56. Apropriaciones obligatorias de los programas AIN y JEC

Vigencia	Apropiación Obligatoria		Total apropiación
	AIN	JEC	
II semestre de 2018	\$88.027.674.883	\$54.419.088.889	\$142.446.763.772
I trimestre de 2019	\$48.793.586.507	\$24.149.313.727	\$72.942.900.234

Fuente: Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia de Subsidio Familiar.

De esta manera, en el programa de Atención Integral a la Niñez (AIN) se atendieron 183.456 niños y niñas en el segundo semestre de 2018 y en el primer trimestre de 2019 se han atendido en este programa 76.874 niños y niñas. En lo correspondiente a la Jornada Escolar Complementaria (JEC) en el segundo semestre de 2018 y primer trimestre de 2019, 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:

Tabla 57. Modalidades del programa Jornada Escolar Complementaria -JEC

Modalidades del Programa - Jornada Escolar Complementaria (JEC)	Cantidad Estudiantes Atendidos	
	Segundo semestre de 2018	I trimestre 2019
Escuelas deportivas y actividad física	69.778	45.492
Bilingüismo	10.241	10.130
Ciencia y Tecnología	29.186	13.202
Formación Ambiental	24.250	15.937
Formación Artística y cultural	86.325	55.995
Plan de Lectura	53.224	17.272
Fortalecimiento áreas fundamentales	23.298	17.062

Fuente: Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia de Subsidio Familiar.

**3.2.4.2 Fondo de vivienda – FOVIS.** Durante el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2018, se ejerció la vigilancia e inspección a la gestión operativa que adelantan las Cajas de Compensación con relación a los recursos asignados a Subsidios de Vivienda de Interés Social.

Entre julio y diciembre de 2018, las Cajas de Compensación Familiar realizaron la asignación de 34.386 subsidios familiares de vivienda por valor de \$651.809 millones y se efectuó el pago efectivo de un total de 13.043 subsidios por valor de \$228.162 millones que corresponden a distintas vigencias de asignación.

Entre los meses de enero y mayo de 2019, se asignaron 24.220 subsidios familiares de vivienda por valor de \$474.895 millones y se entregaron 9.347 subsidios por valor de \$175.804 millones.

**Tabla 58. Subsidios de vivienda asignados**

Concepto	Total, Diciembre / 2018	Total, enero-mayo/ 2019
Cantidad asignados	34.386	24.220
Valor Asignados (millones)	\$651.809.5	\$474.895.4
Cantidad Total entregados	13.043	9.347
Valor total entregados (millones)	\$228.162.3	\$175.804.5
Cantidad reintegros	11.662	9.358
Valor Reintegros (millones)	<b>\$178.353.1</b>	<b>\$158.153.7</b>

Fuente: Informe FOVIS. Dirección de Gestión Financiera Contable-Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar.

**3.2.4.3 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 SIREVAC1, extractada del SIGER2, en el período comprendido entre el 01 de julio de 2018 al 31 de marzo de 2019, se apropiaron recursos de Ley 115 \$153.575,8 millones, valor que sumado al saldo inicial \$84.362,8 millones más los rendimientos financieros, arrojó un total disponible de apropiación de \$240.113,5 millones, como se muestra a continuación:

**Tabla 59. Ejecución presupuesto cobertura LEY 115 DE 1994.**

Valores expresados 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
Julio-Diciembre/2018	4.362.812	102.822.012	1.618.713	98.394.063	20.184.214	852.593
Enero-Marzo/2019	68.842.314	50.753.854	556.142	46.772.741	5.247.900	833.292
Total	153.205.126	153.575.866	2.174.855	145.166.804	25.432.115	1.685.885

Fuente: SIGER. Los datos entregados corresponden a los cortes del 31 de diciembre de 2018 y 31 de marzo de 2019, reportados por las Cajas de Compensación, establecidos en la Circular Externa No. 020 de 2016.

Con los recursos del Fondo de ley 115, en el período referenciado (el 01 de julio de 2018 al 31 de marzo de 2019) las Cajas de Compensación Familiar otorgaron subsidios educativos individuales por valor de \$145.167 millones y subsidios en infraestructura en el orden de \$25.432 millones, beneficiando a 843.000 estudiantes, en promedio.

### 3.3 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.

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:

- 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
- 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.

### **3.3.1 Sistema general de pensiones**

**3.3.1.1 Afiliados a pensiones.** Con fecha 30 de abril de 2019, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones 22.631.764, personas, presentándose un incremento del 3,49% que en valores absolutos corresponden 790.216, nuevos afiliados, con respecto a los afiliados a julio 31 de 2018 que alcanzaron una cifra de 21.841.548, registrados.

Del total de afiliados al 30 de abril de 2019, se encuentran como afiliados Cotizantes al Sistema General de Pensiones, es decir los afiliados que cotizaron en el último mes, tanto al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, como en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, un total de 8.779.909, personas, es decir el 35,95%, de la población económicamente activa. Esta cifra corresponde al 40,10% de los ocupados que, al 30 de abril de 2019, registró una población total de 21.896.028, individuos, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tenemos: 6.349.489, afiliados cotizantes, en el periodo analizado al día 30 de abril de 2019 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.430.420, cotizantes.

Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un incremento del 3,96% en relación con lo reflejado a julio 31 de 2018, que en valores absolutos son de 627.744 nuevos cotizantes que realizaron los aportes, en este régimen.



Las afiliaciones al Régimen de Prima Media con Prestación Definida a abril 30 de 2019 presentan un incremento en la afiliación en un 2.40% en relación con periodo analizado, que en valores absolutos corresponde a 162.472, nuevos afiliados. Así mismo para el periodo en mención, los afiliados no cotizantes del Sistema General de Pensiones presentaron un incremento del 2.79%, que en valores absolutos corresponde a 121.524 afiliados que no realizaron los aportes al sistema en este régimen.

**Tabla 60. Afiliados al Sistema General de Pensión.**

	Julio 2018			Total abril 2019		
	Prima media	Ahorro individual	Total	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.389.472	6.394.489	8.783.958	2.430.420	6.349.489	8.779.909
No cotizantes	4.227.033	8.830.557	13.057.590	4.348.557	9.503.298	13.851.855
Activos	3.092.979	7.722.158	10.815.137	3.261.483	3.517.494	6.778.977
No activos	3.523.526	7.502.885	11.026.411	7.915.296	7.937.491	15.852.787
<b>Total</b>	<b>6.616.505</b>	<b>15.225.043</b>	<b>21.841.548</b>	<b>11.176.779</b>	<b>11.454.985</b>	<b>22.631.764</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa de los años de 2018 - 2019

**3.3.1.2 Pensionados.** El número de pensionados con corte a abril 30 de 2019 alcanzó la cifra de 2.294.110, beneficiarios, de los cuales el 76,49% pertenece al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16,42% corresponde a los regímenes de excepción y el 7,09% 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 Sistema General de Pensiones, con corte a abril 30 de 2019 alcanzó una cifra de 1.754.810, presenta un incremento de 1,73% equivalente a 30.352, nuevas personas con relación a julio 31 de 2018, que alcanzó la cifra de 1.724.458, pensionados.

Con corte a abril 30 de 2019, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, que actualmente paga 1.343.118 pensionados, lo que representa el 76,54% del total de los pensionados de Prima Media. En segundo lugar, se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los exservidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas pagando dicho Fondo un total de 292.572 pensionados representando el 16,67% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de abril de 2019 con julio de 2018 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se observa un incremento del 11,81% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale 19.214, nuevos beneficiarios con relación al año 2018.

El número de pensionados con corte a abril 30 de 2019 alcanzó la cifra de 2.294.110, beneficiarios, de los cuales el 76,49% pertenece al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16,42% corresponde a los regímenes de excepción y el 7,09% 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 Sistema General de Pensiones, con corte a abril 30 de 2019 alcanzó una cifra de 1.754.810, presenta un incremento de 1,73% equivalente a 30.352, nuevas personas con relación a julio 31 de 2018, que alcanzó la cifra de 1.724.458, pensionados.

Con corte a abril 30 de 2019, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, que actualmente paga 1.343.118 pensionados, lo que representa el 76,54% del



total de los pensionados de Prima Media. En segundo lugar, se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los exservidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas pagando dicho Fondo un total de 292.572 pensionados representando el 16,67% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de abril de 2019 con julio de 2018 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se observa un incremento del 11,81% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale 19.214, nuevos beneficiarios con relación al año 2018.

**Tabla 61. Pensionados del Sistema general de Pensión**

Régimen	Julio 2018	Abril 2019	Diferencia	Porcentaje
Régimen de prima media	1.724.458	1.754.810	30.352	1.73
Régimen exceptuado	364.068	376.658	12.590	3.34
Régimen de ahorro individual	143.428	162.642	19.214	11.81
<b>Total, pensionados del sistema</b>	<b>2.231.954</b>	<b>2.294.110</b>	<b>62.156</b>	<b>2.71</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Min hacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo

**3.3.1.3 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 el cual oscila entre el 30% al 5%.

De esta manera la población objeto de este programa 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.

En referencia con los resultados, al 31 de diciembre de 2018 el Programa contaba con un total de 188.750 beneficiarios activos, a mayo de 2019 el Programa cuenta con 182.314 beneficiarios activos distribuidos por año de la siguiente manera:

**Tabla 62. Beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión PSAP**

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2018	Beneficiarios 2019
Concejales	1.248	1.553
Discapacitados	366	337
Madres Sustitutas	1.440	1.362
Trabajador Independiente Rural	8.204	7.491
Trabajador Independiente Urbano	177.492	171.571
<b>Total</b>	<b>188.750</b>	<b>182.314</b>

Fuente: FIDUAGRARIA - EQUIDAD

La población beneficiaria del programa corresponde 56% a mujeres y 44% a hombres. De acuerdo con el lugar de residencia para año 2018 el 95,65% se ubica en zonas urbanas y el 4,35% en áreas rurales; a mayo de 2019 el 95,89% se ubica en zonas urbanas y el 4,11% en áreas rurales



Tomando como referente la composición de los beneficiarios por rango de edad se encuentra lo siguiente:

**Tabla 63 Composición de los Beneficiarios por Rango de Edad**

Rango de edad	Total	% Femenino	% Masculino
Entre 20 y 30	90	28%	72%
Entre 31 y 40	3.444	63%	37%
Entre 41 y 50	41.289	68%	32%
Entre 51 y 60	113.822	55%	45%
Entre 61 y 70	23.668	37%	63%
Entre 71 y 80	1	100%	0%
<b>Total, General</b>	<b>182.314</b>		

Fuente. FIDUAGRARIA - EQUIEDAD

El Programa inicia su ejecución en marzo de 1995, es decir lleva 23 años de ejecución, sin obtener los resultados esperados, dado que de aproximadamente 1.174.308 personas que han pertenecido al programa, se han pensionado 267.523 personas, por lo tanto no se ha logrado el objetivo del Subsidio que está orientado a que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso logren obtener una pensión de vejez, ante esta situación y con el fin de superar las debilidades identificadas en el programa de 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 excepcional para quienes tengan una probabilidad real de obtener una pensión.

En cumplimiento de lo descrito, en la actualidad se encuentra vigente el Decreto No 387 del 26 de febrero de 2018 que reglamenta 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: i) Trabajadores independientes del sector rural y urbano; ii) Trabajadores en discapacidad; iii) Madres comunitarias o sustitutas; iv) Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6. 5, y Personas cesantes.

Adicionalmente, el artículo 198 de la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, establece la operación para promover los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) con respecto a los afiliados al Sistema General de Pensiones que obtengan como prestación sustituta una devolución de saldos o indemnización sustitutiva de vejez.

**3.3.1.4 Beneficios Económicos Periódicos BEPS.** Colpensiones como administradora del programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, y que a partir de la entrada en vigencia del decreto 387 de 2018, podrá ampliar la cobertura de este programa mediante la vinculación de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del PSAP quienes podrán manifestar su voluntad y solicitar el traslado del Subsidio de Aporte para Pensión otorgado por el Fondo de Solidaridad Pensional a BEPS junto con los aportes realizados por el interesado durante el tiempo que fue beneficiario del subsidio al aporte, siempre y cuando los recursos no se hayan devuelto al citado Fondo en cumplimiento de lo previsto en el artículo 29 de la Ley 100 de 1993, ni se haya otorgado y pagado la indemnización sustitutiva.



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:

- Trabajadores independientes del sector rural y urbano.
- Trabajadores en discapacidad.
- Madres comunitarias o sustitutas.
- Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6.
- Personas cesantes (desocupadas).

El porcentaje del Subsidio de Aporte para Pensión que se trasladará a BEPS de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del Subsidio al Aporte para Pensión y decidan voluntariamente vincularse a BEPS, se les autoriza el traslado del 100% del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional y que ha sido transferido a la administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, para que éste se asuma como parte del ahorro en BEPS. En ese sentido, en el periodo comprendido entre Julio de 2018 y junio de 2019 se han trasladado de PSAP al programa BEPS un total de 12.323 personas.

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 (Renta Vitalicia), los cupos otorgados del Programa Colombia Mayor (Beneficiarios Activos) 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, para el año 2018 fue de 6.330.144, y para el año en curso es de 6.568.784, personas que alcanzan la edad de pensionarse, este indicador para el periodo en análisis, tiene un leve incremento, aunque el número de personas en edad de pensionarse aumento significativamente en 238.640 personas con respecto al año 2018.

**3.3.1.5 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 marzo de 2018, se presentan en el siguiente cuadro:

**Tabla 64. Empresas que han requerido la normalización de sus pasivos pensionales desde el año 2003 a junio de 2018, Junio de 2019**

Vigencia	Conmutación	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			8



Junio de 2019						
Vigencia	Conmutación	Constitución de patrimonio autónomo	Asunción por tercero	Pago único	Otros (*)	Total
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
2018	10	1		1		12
2019	4	1	1			6
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>310</b>

(\*) 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.

**3.3.1.6 Fondo de pensiones públicas del 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, se han solicitado tres (3) prórroga que van hasta el 31 de octubre de 2019, por lo que se determinó abrir el proceso licitatorio para escoger un nuevo administrador fiduciario.

Es de resaltar que en la actualidad el FOPEP paga las pensiones de 37 Entidades Liquidadas y/o Fondos, los cuales ingresaron desde junio de 2015.

Entre los objetivos y funciones del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional -FOPEP se encuentra 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 por que la Nación cumpla en forma oportuna con los aportes que le correspondan.
- Velar por 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.



El Artículo 2.2.10.4.3 del Decreto 1833 de 2016, modificado por el artículo 1 del Decreto 058 del 17 de enero de 2018, indica que el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional estará constituido por los siguientes recursos:

- 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.

**Tabla 65. Fondos que paga FOPEP**

N <sup>a</sup>	Entidad	Decreto función pensional	Fecha paso UGPP	Fecha Paso FOPEP	Mesadas pensionales a cargo de:
1	Cajanal	4269 de 2011 y 1222 de 2013	8/11/2011	1/09/1995	UGPP
2	Foncolpuertos	Ley 4107/2011 y D. 1194/2012	1/12/2011	1/12/1998	UGPP
3	Superfinanciera	3116 de 1997 FOPEP	No	01/04/1998	Superfinanciera
4	Supersociedades	3116 de 1997 FOPEP	No	02/04/1998	Supersociedades
5	Superindustria y Comercio	3116 de 1997 FOPEP	No	03/04/1998	Superindustria y Co
6	CVC	1151 de 1997 FOPEP	No	01/01/1998	Corp. Valle del C.
7	Caja Agraria	2842 de 2013	15/12/2013	1/05/2002	UGPP
8	Carbocol	1295 de 2013	21/06/2013	1/06/2005	UGPP
9	Caminos vecinales	1292 de 2013	21/06/2013	1/11/2006	UGPP
10	Minercol	2011 de 2012	31/05/2013	1/06/2007	UGPP
11	Incora	2796 de 2013	30/11/2013	1/01/2008	UGPP
12	Focine	2011 de 2012	31/05/2013	1/06/2013	UGPP
13	Inurbe	3571 de 2011	31/05/2013	1/06/2013	UGPP
14	Audiovisuales	2843 de 2013	31/08/2013	1/09/2013	UGPP
15	Inravisión	823 de 2014	31/10/2013	1/11/2013	UGPP
16	Adpostal	823 de 2014	31/10/2013	1/11/2013	UGPP
17	ISS patrón	2013 de 2012 y 3000 de 2013	28/02/2014	1/03/2014	UGPP
18	Mintic	2799 de 2013	31/03/2014	1/04/2014	UGPP
19	Inea	822 de 2014	30/04/2014	1/05/2014	UGPP
20	Inat	885 de 2014	31/05/2014	1/06/2014	UGPP
21	Capresub	1212 de 2014	1/07/2014	1/07/2014	UGPP
22	Caprecom – empleador	2252 de 2014	30/09/2014	1/10/2014	UGPP
23	Invias	2350 de 2014	29/12/2014	1/01/2015	UGPP
24 <sup>a</sup> 28	Telehulla, Telecartagegena, Telesantamarta, Tele Armenia, Telecalarca	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	1/04/2015	UGPP
29 30	Teletolima y Telenariño	1389 de 2013 y 2408 de 2014	30/04/2015	1/05/2015	UGPP
31	Telecom	1389 de 2013 y 2090 de 2015	31/05/2015	01/06/2015	UGPP



N <sup>a</sup>	Entidad	Decreto función pensional	Fecha paso UGPP	Fecha Paso FOPEP	Mesadas pensionales cargo de:	a
32	Corp. Nal de Turismo	1299 de 2015	30/06/2015	1/07/2015	UGPP	
33	Corp. Financ. Transporte	1290 de 2015	30/06/2015	1/07/2015	UGPP	
34	ISS ARL- Positiva	1437 de 2015	30/06/2015	1/07/2015	UGPP	
35	Zonas francas	678 de 2016	1/05/2016	1/05/2016	UGPP	
36	Corelca	130 de 2014	1/02/2014	1/07/2017	UGPP	
37	Prosocial	1405 de 2017	31/08/2017	31/08/2017	UGPP	

Fuente: Dirección Pensiones y Otras Prestaciones

Gráfica 1. Ejecución presupuestal a junio de 2019



Fuente: Dirección Pensiones y Otras Prestaciones

**3.3.1.7 Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones.** A continuación, se presenta el avance obtenido tanto en atención de solicitudes de prestaciones económicas, como en atención de solicitudes de corrección de historia laboral, con corte a junio de 2019:

**3.3.1.7.1 Solicitudes de prestaciones económicas.** Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta junio de 2019, la entidad ha atendido un total de 2.514.455 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (14,0%) corresponden a la represa entregada por el ISS y 2.167.447 (86,0%) al día a día de Colpensiones.

Lo anterior significa, como se muestra en la table siguiente, un avance del 99,89% para junio de 2019. A su vez, el avance para las solicitudes de día a día se encuentra en el 99,86%; mientras que la represa del ISS fue atendida en su totalidad en el 2014.

**Tabla 66. 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	2.207.090	2.167.447	36.694	2.949	99,86%
<b>Total</b>	<b>2.554.098</b>	<b>2.514.455</b>	<b>36.694</b>	<b>2.941</b>	<b>99,86%</b>

Fuente: Vicepresidencia de Planeación y TIC. Colpensiones

Este avance en las decisiones se ha logrado a través de implementación de estrategias para el mejoramiento en infraestructura, tecnología, procesos y especialmente de contratación de personal.

**3.3.1.7.2 Estado de solicitudes de corrección de historial laboral.** Al cierre del 30 de junio de 2019, Colpensiones ha recibido un total 4.120.078 solicitudes de corrección de historia laboral. Por su parte, la entidad ha resuelto un total 4.085.792 solicitudes, y tiene pendientes 34.286 solicitudes, lo cual muestra un avance acumulado del 99,42%.

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 2019, 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 67. Resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral**

	Recibidas	Resueltas	Pendientes	% de avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100,00%
Colpensiones	3.698.912	3.664.626	34.286	99,1%
<b>Total</b>	<b>4.120.912</b>	<b>4.085.792</b>	<b>34.286</b>	<b>99,2%</b>

Fuente: Dirección de Historia Laboral. Colpensiones

**3.3.1.8 Convenios de Seguridad Social en materia pensional.** Los Convenios de Seguridad Social en materia pensional ratificados por Colombia permiten reconocer a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con quien se suscribieron, los tiempos cotizados en sus respectivos países. También cubre a trabajadores que estén o hayan estado cotizando al Sistema de Seguridad Social, así como a sus familiares beneficiarios, sobrevivientes o a quienes se les traspasen los derechos.

En Colombia los Convenios o Acuerdos, suscritos aplican a la legislación relativa a las prestaciones económicas dispuestas en el Sistema General de Pensiones (Régimen de Prima Media con Prestación Definida y Ahorro Individual con Solidaridad), en cuanto a vejez, invalidez y sobrevivientes de origen común.



En la actualidad se encuentran en plena aplicación los Convenios y/o Acuerdos ratificados con el Reino de España, República de Chile, República de Argentina, República de Ecuador y la República de Uruguay.

En el 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, adelantándose en lo que va del 2019, la etapa de negociación y homologación de formularios, que una vez aprobados permitirá su completa aplicabilidad.

**3.3.1.8.1 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 República de Ecuador, Argentina y República Oriental del Uruguay este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace, durante el 2018 y 2019, se registraron el siguiente número de solicitudes:

**Tabla 68. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con el Reino de España, Uruguay, la República de Chile, Argentina Y Ecuador - Periodo 01/07/2018 al 30/05/2019**

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total	Convenio		Total
	España	Colombia		Uruguay	Colombia		Chile	Colombia	
Invalidez	223	14	237			0	1	2	3
Sobrevivencia	40	23	63			0	1	10	11
Tiempos	95	4	99	9		9			0
Vejez	257	272	529	11		11	20	12	32
Total, Expedientes por País	<b>615</b>	<b>313</b>	<b>928</b>	<b>20</b>		<b>20</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>46</b>
<b>Total, Expedientes por Convenios</b>									
<b>Total, expedientes</b>			<b>994</b>						

Fuente: Base de Datos Pensinter Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

**Tabla 69. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con Ecuador y Argentina (Periodo 01/07/2018 al 31/05/2019)**

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total
	Argentina	Colombia		Ecuador	Colombia	
Invalidez			0			0
Sobrevivencia			0	3	2	5
Tiempos			0	2		2
Vejez	1	3	4	3	2	5
Total, Expedientes por País	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
<b>Total, Expedientes por Convenios</b>						
<b>Total, de expedientes</b>			<b>16</b>			

Fuente: Base de Datos Pensinter Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones



**3.3.1.8.2 Solicitudes de Desplazamientos Temporales de Trabajadores en aplicación de los Convenios.** 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 2018 a mayo 31 de 2019):

**Tabla70. Tramites Certificados de Desplazamiento Convenios Reino de España, Chile, Uruguay, Ecuador, Argentina y Colombia**

Desplazamientos	España-Colombia	Colombia-España	Chile-Colombia	Colombia-Chile	Colombia-Ecuador	Colombia-Uruguay	Colombia-Argentina
Solicitudes	750	145	3	1		5	0
Total por Convenio	895		3		0	5	0
<b>Total, Desplazamientos</b>	<b>903</b>						

Fuente: Base de Datos Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Finalmente, y en cuanto a nuevos tratados, nuestro país siempre ha estado dispuesto a dialogar y negociar estos tipos de convenios, enfocado a la pertinencia y beneficios que en Seguridad Social Pensional generaría para los trabajadores migrantes, en el marco de nuestra legislación; continuando negociaciones con el Gobierno de Canadá y adelantando en la actualidad conversaciones con el Gobierno de Francia.

**3.3.2 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.

**3.3.2.1 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 \$45.000 a \$75.000 en múltiplos de \$5.000.

A diciembre de 2018, el programa tenía una asignación presupuestal para subsidio de \$1.151.590.391.923, para un total de 1.528.462 cupos. Con los cuales fueron cubiertos 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país. Para el año 2019 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia es de \$1.376.748.379.956 de los cuales están destinados para el rubro de subsidios \$1.242.998.786.385 lo que corresponde a un 90,29% del total de la apropiación.

El Programa Colombia Mayor a través de las ampliaciones de cobertura realizadas en diciembre de 2018 y mayo de 2019, permitió el acceso a 25.000 nuevos beneficiarios. A continuación, se presenta la distribución por departamento:



Tabla 71. Programa Colombia Mayor Ampliación de Cobertura por Departamento

Departamento	Resolución 5937 Dic/2018	Resolución 1578 May/2019	Departamento	Resolución 5937 Dic/2018	Resolución 1578 May/2019
Amazonas	8	15	La guajira	151	235
Antioquia	1.187	1.748	Magdalena	373	571
Arauca	55	84	Meta	228	355
Atlántico	762	1.183	Nacional	0	0
Bogotá D. C	755	1.152	Nariño	334	513
Bolívar	566	845	Norte de Santander	562	834
Boyacá	266	395	Putumayo	52	80
Caldas	195	294	Quindío	108	161
Caquetá	71	107	Risaralda	284	436
Casanare	91	119	San Andrés, providencia	16	25
Cauca	251	384	Santander	512	782
Cesar	271	416	Sucre	260	399
Choco	104	165	Tolima	360	512
Córdoba	519	741	Valle del cauca	902	1.320
Cundinamarca	495	742	Vaupés	2	5
Guainía	2	4	Vichada	5	13
Guaviare	18	26	<b>Total</b>	<b>10.000</b>	<b>15.000</b>

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Cumpliendo con los compromisos del Estado para la atención a los 170 municipios incluidos en el Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET (Posconflicto), de las ampliaciones relacionadas anteriormente, para el mes de diciembre se asignaron 1.386 nuevos cupos y en mayo de 2019 se asignaron 2.121 cupos. En el siguiente cuadro se muestran los cupos asignados a diciembre 2018 en comparación con los cupos asignados al mes de mayo de 2019, tomando como referente los diferentes grupos poblacionales:

Tabla 72. Programa Colombia Mayor Cupos Asignados 2018- Mayo 2019

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2018	Total diciembre 2018	Beneficiarios 2019	Total mayo 2019
BEPS	7.000	0.46%	10.000	0.65%
CBA	6.680	0.44%	6.670	0.43%
Ex madres Sustitutas	84	0.01%	79	0.01%
Ex madres comunitarias	2.300	0.15%	2.500	0.16%
Población General	1.471.707	96.29%	1.486.707	96.12%
Resguardos Directos	40.691	2.66%	40.691	2.63%
<b>Total, General</b>	<b>1.528.462</b>	<b>100%</b>	<b>1.546.647</b>	<b>100%</b>

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 2018 y mayo de 2019:

Tabla 73. Caracterización por Rango de Edad de la Población Beneficiaria del Programa Colombia Mayor 2018-2019

Grupo Poblacional	2018		2019	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Entre 50 y 60 años	3%	0%	3%	0%
Entre 61 y 70 años	33%	30%	32%	29%
Entre 71 y 80 años	41%	47%	42%	48%



Grupo Poblacional	2018		2019	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Entre 81 y 90 años	20%	20%	20%	20%
Entre 91 y 100 años	3%	3%	3%	3%
Mayor que 100 años	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Administrador Fiduciario FIDUAGRARIA S.A.

Entre diciembre de 2018 y mayo de 2019, se ve una leve disminución de la población en las franjas de entre 61 y 70 años, que se compensa con un aumento en las franjas entre 71 y 80 años; las demás franjas de edad no tuvieron variación.

**Caracterización por Sector de Ubicación.** Analizando la composición poblacional por sector de ubicación, en el año 2019 con corte a mayo, la población rural representa el 15,72% y el 84,28% la población urbana.

**Caracterización por Género.** En cuanto a la población perteneciente al programa, la composición por género, para el 2018 la población femenina del programa constituía un 56,09%, y masculina un 43,91%, para el año 2019 con corte mayo la participación de la población femenina es de 56,00% y la población masculina representa un 44,00%.

**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 31 de mayo de 2019 es 2.475.363. Del 1 de enero al 31 de mayo de 2019 se entregaron 7.448.736 subsidios por un valor de \$488.861 millones de pesos. A continuación, se detallan las cifras año 2018 y año 2019 corte mayo, por departamento:

Tabla 74. Programa Colombia Mayor Máximas Coberturas Comparativo diciembre 2018 - mayo 2019

Departamento	Máximos 2018	Máximos 2019	Departamento	Máximos 2018	Máximos 2019
Amazonas	2.412	2.437	Huila	79.948	81.581
Antioquia	383.957	389.132	La Guajira	30.624	31.207
Arauca	19.797	20.192	Magdalena	70.440	71.810
Atlántico	147.892	149.919	Meta	46.048	47.099
Bogotá D.C.	70.192	71.338	Nariño	129.122	131.334
Bolívar	119.640	122.077	Norte de Santander	87.338	89.211
Boyacá	100.364	102.466	Putumayo	26.330	26.815
Caldas	62.271	63.768	Quindío	32.899	33.568
Caquetá	30.452	31.074	Risaralda	45.191	46.394
Casanare	17.975	18.309	San Andrés, Providencia	2.217	2.288
Cauca	108.134	109.961	Santander	117.724	120.331
Cesar	55.285	56.259	Sucre	65.134	66.341
Chocó	23.594	24.125	Tolima	116.520	119.029
Córdoba	112.106	114.343	Valle del Cauca	186.810	191.255
Cundinamarca	127.570	130.503	Vaupés	1.267	1.290
Guainía	2.215	2.235	Vichada	2.007	2.052
Guaviare	5.517	5.620	<b>Total Nacional</b>	<b>2.428.992</b>	<b>2.475.363</b>

Fuente: FIDUAGRARIA S.A. - Equidad



La meta programada proyectada por el Administrador Fiduciario para el año 2019 es de 2.486.699, la máxima de cobertura informada por Fiduciaria con corte a mayo de 2019 es de 2.475.363, es decir, que se ha logrado alcanzar un resultado equivalente a un 99.54% de la meta propuesta. El logro de esta victoria temprana se genera principalmente por el impacto positivo ocasionado por la ampliación de cobertura y en segunda instancia por el movimiento de beneficiarios por novedades de ingreso y retiro propios del normal desarrollo del Programa Colombia Mayor, la cifra programada corresponde a estimaciones que se realizan con tendencia históricas.

En comparación con el resultado obtenido a diciembre de 2018, para máximas de cobertura el crecimiento del programa en valores absolutos corresponde a 46.371 beneficiarios, es decir un crecimiento del 1,99%.

**3.3.2.2 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 mensual o cada dos meses hasta su muerte, llamado anualidad vitalicia (suma del ahorro más rendimientos más el incentivo del 20% de Estado respecto del ahorro realizado) con corte a 30 de junio se han expedido 9.493 anualidades.

**3.3.2.2.1 Vinculación.** El total de vinculados a BEPS es de 1.320.475 ciudadanos para el 30 de junio de 2019. De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Colpensiones no tendrá una meta de vinculaciones BEPS; el enfoque del programa está dado a mejorar la calidad de ahorro de los vinculados, razón por la cual la meta del cuatrienio es de 1.200.000 ahorradores.

Los resultados de vinculación acumulados por mes y definidas para cada periodo del año, se discriminan en la siguiente tabla:

**Tabla 75. Número de Vinculados Mensuales- Vigencia 2016 al 2019.**

Mes	Acumulado 2016	2017	2018	may-19
Enero	19.833	26.633	26.996	6.606
Febrero	24.316	32.238	34.915	6.599
Marzo	22.015	26.236	33.430	7.804
Abril	32.633	19.646	35.667	8.216
Mayo	37.005	24.321	33.801	10.772
Junio	51.764	25.616	27.298	9.428
Julio	63.359	29.125	23.756	
Agosto	67.447	35.407	24.622	
Septiembre	82.439	39.819	24.307	
Octubre	76.317	38.340	25.558	
Noviembre	68.589	31.650	23.345	
Diciembre	44.443	18.267	19.897	
<b>Total, Año</b>	<b>590.160</b>	<b>347.298</b>	<b>333.592</b>	<b>49.425</b>

Fuente: Gerencia Administración de Cuentas Individuales. Colpensiones



Se registró el mayor número de vinculaciones, en el mes de septiembre de 2017 el cual se divulgaron y vincularon más de 39.000 personas, seguido por el mes de octubre con 38.340 y febrero con 32.238 ciudadanos. Para el año 2018, el mes de abril registro el mayor número de vinculaciones con 35.667 ciudadanos, seguido por el mes de febrero con 34.915 vinculados. Para los seis primeros meses de 2019 se registra un total de 49.425 nuevos vinculados, cifra que es menor a la de años anteriores, esto debido al nuevo enfoque del programa, que es el de mejorar el ahorro de los vinculados.

En relación con las vinculaciones acumuladas distribuidas por las Regionales de Colpensiones, se destaca Caribe con el 22% y Occidente con el 18%.

**Tabla 76. Número de Vinculados por Sexo y Regional**

Regional	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	97.934	44.535	142.469	10,8%
Bogotá	98.220	40.571	138.791	10,5%
Caribe Norte	97.279	42.036	139.315	10,6%
Caribe Sur	99.204	43.709	142.912	10,8%
Centro	102.687	50.589	153.276	11,6%
Eje cafetero	62.886	35.500	98.386	7,5%
Occidente	163.890	71.844	235.734	17,9%
Santanderes	94.953	44.087	139.040	10,5%
Sur	90.495	40.056	130.551	9,9%
<b>Total</b>	<b>907.548</b>	<b>412.927</b>	<b>1.320.475</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Gerencia Admón. Cuentas Individuales. Colpensiones. Fecha: 3° de junio./2018.

Al Programa se han vinculado un total de 907.548 mujeres, que representan el 69% de los vinculados, frente a la participación de los hombres que es del 31%, con 412.927 vinculados.

En el sector rural se han vinculado a 201.135 ciudadanos, lo que representa un 15% del total de vinculados al 30 de junio de 2019. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 163.121 personas se encuentran vinculadas al programa al mismo corte. A continuación, se detallan las vinculaciones:

**Tabla 77. Vinculados en Sector Rural y Posconflicto por Regional y Sexo.**

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	10.908	9.850	20.758	10%	10.647	4.343	14.990	9%
Bogotá	2.938	2.002	4.940	2%				0%
Caribe Norte	3.964	2.080	6.044	3%	31.174	13.284	44.458	27%
Caribe Sur	10.468	5.236	15.704	8%	12.189	6.022	18.211	11%
Centro	26.969	16.430	43.399	22%	17.437	7866	25.303	16%
Eje cafetero	8.446	8.656	17.102	9%				0%
Occidente	20.250	11.891	32.141	16%	36.172	15.338	51.510	32%
Santanderes	17.271	10.452	27.723	14%	1.690	781	2.471	2%
Sur	21.009	12.315	33.324	17%	3.689	2.489	6.178	4%
<b>Total</b>	<b>122.223</b>	<b>78.912</b>	<b>201.135</b>	<b>100%</b>	<b>112.998</b>	<b>50.123</b>	<b>163.121</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales. Colpensiones. Fecha: 30 de junio. /2019.



En cuanto a las regionales de Colpensiones con mayor vinculación en el sector rural, se encuentra Centro con 43.399 (22%) y Sur (Tolima, Huila) con 33.324 (17%).

**3.3.2.2.2 Ahorro.** Colpensiones ha focalizado sus esfuerzos para fortalecer los procesos y generar acciones para acompañar a los ciudadanos en la etapa más importante del ciclo ahorrar en el programa BEPS. Como acciones al fortalecimiento en la cultura del ahorro paralelamente al aumento de las redes de recaudo, se han diseñado y se están implementando iniciativas para que los vinculados interioricen el programa y entiendan la importancia del ahorro para la vejez.

Colpensiones ofrece una gran cantidad de puntos de recaudo a nivel nacional a través de empresas de empresas de reconocida trayectoria y que se han especializado en recaudo de diferentes servicios, además cuentan con la infraestructura, experiencia y cobertura nacional requerida por Colpensiones para la atención de los vinculados al programa. Colpensiones realiza esfuerzos para ampliar los canales de recaudo desde el inicio de su operación, el proceso de recaudo BEPS ha presentado una evolución importante con la entrada en operación de:

- Redes de Recaudo (Vía Baloto – Matrix – Supergiros - Movii)
- Traslados del Régimen de Prima Media (RPM)
- Traslados del Régimen de Ahorro Individual (RAIS)
- Aportes propios por terceros (aliados que transfieren los recursos propios del vinculado)
- Aportes de Terceros

El mecanismo BEPS cuenta con 502.801 ahorradores acumulados al 30 de junio de 2019, que provienen de las siguientes fuentes:

**Tabla 78. 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	439.882	236.356	5.000	5.005.000
Traslados RPM	8.576	3.580.616	70	131.681.659
Traslados RAIS	151	17.279.381	6.421	186.906.408
Aporte propio por tercero	5.809	730.052	500	3.380.000
Terceros*	882	3.379.528	49.000	41.248.813
PSAP**	7.623	10.028.681	2.037	24.902.423
Gestores Culturales***	1.058	30.204.160	2.462.152	47.929.245
<b>Total ahorradores activos</b>	<b>463.981</b>			
Destinación de recursos	37.952			
Reintegros (RPM/Terceros)	299			
<b>Otros retiros o suspens.</b>	<b>569</b>			
<b>Ahorradores acumulados</b>	<b>439.882</b>			

\* Corresponde al valor del aporte de terceros para renta Vitalicia. El promedio de terceros para fomento al ahorro es de \$129.259

\*\* Corresponde al valor de aportes, subsidios más rendimientos

\*\*\*Presenta el ahorro para anualidad vitalicia. El promedio para fomento al ahorro es de \$969.792

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales y Redes e Incentivos. Fecha: 30 de jun./2019



- El ahorro directo que hace el ciudadano en las terminales de la red contratada (Vía Baloto – Grupo Matrix – Supergiros y Movii).
- 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 propios 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.
- Traslados PSAP: Recursos provenientes de beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión que solicitan su traslado a BEPS.
- Gestores Culturales: Recursos recaudados por concepto del 10% de la estampilla Procultura y las condiciones para el acceso de los creadores y gestores culturales al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS

**3.3.2.2.3 Entrega de Incentivos – Otorgamiento.** Como herramienta para incentivar el ahorro, la normatividad vigente permite la constitución y entrega de incentivos en forma de:

- Incentivos Puntuales: (Seguro de Vida Grupo BEPS, Garantía de poder adquisitivo, Costos de operación)
- Incentivo periódico del 20%:

#### 3.3.2.2.3.1 Incentivos Puntuales.

**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 116 siniestros por la afectación de las coberturas de muerte, amparo exequial y enfermedades con cargo a la póliza contratada. Para 2018 se han reconocido 252 siniestros y para 30 de junio de 2019 se han reconocido 90 siniestros por los mismos conceptos, como se detalla a continuación:

**Tabla 79. Siniestros Reconocidos con Cargo a la Póliza de Vida Grupo BEPS Vigencias 2017-2018 y 2019.**

Amparo	2017		2018		2019	
	Nº	Promedio Siniestro (\$)	Nº	Promedio Siniestro (\$)	Nº	Promedio Siniestro (\$)
<b>Muerte</b>		5.423.992	194	4.875.657	76	3.724.672
<b>Exequial</b>	83	1.106.576		1.171.863		1.242.174
<b>Desmembración</b>	0	-	2	207.000	0	0
<b>Enfermedad</b>	33	2.327.432	56	1.986.998	14	2.366.607
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>5.334.848</b>	<b>252</b>	<b>5.098.829</b>	<b>90</b>	<b>4.562.364</b>
<b>Siniestralidad</b>	25,2 por mil		26,1 por mil		5,1 por mil	

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones Fecha: 30 de jun. / 2019



En el 2018, 177.224 personas ahorraron lo suficiente para ser beneficiarios del Seguro BEPS durante la vigencia 2019, seguros de vida e incapacidad –con auxilio funerario- que se entregaron en el mes de enero de la vigencia.

**Tabla 80. Beneficiarios del Seguro BEPS en la Vigencia 2018**

Valor Asegurado	Valor asegurado (\$)	Mujeres	Hombres	Asegurados
		2018	67%	33%
<= 100.000	1.000.000	51.991	26.598	78.589
100.001 - 300.000	10,0 veces monto ahorrado	38.823	18.038	56.861
300.001 - 500.000	12,0 veces monto ahorrado	10.672	5.411	16.083
500.001 - 700.000	13,5 veces monto ahorrado	5.922	2.966	8.888
>=700.001	15,0 veces monto ahorrado	11.233	5.570	16.803
<b>Total</b>		<b>118.641</b>	<b>58.583</b>	<b>177.224</b>

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones Fecha: 30 de jun / 2019.

Para el cierre de junio de 2019, 72.742 personas han realizados seis (6) aportes o ahorros equivalentes a seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes (165.623 para el 2019) para ser beneficiarias del Seguro BEPS durante la vigencia 2020:

**Tabla 81. Beneficiarios del Seguro BEPS en la Vigencia 2019.**

Valor Asegurado	Valor asegurado (\$)	Mujeres	Hombres	Asegurados
		2019	68%	32%
<= 100.000	1.000.000	12.803	6.754	19.557
100.001 - 300.000	10,0 veces monto ahorrado	20.766	9.185	29.951
300.001 - 500.000	12,0 veces monto ahorrado	9.096	3.735	12.831
500.001 - 700.000	13,5 veces monto ahorrado	5.184	2.301	7.485
>=700.001	15,0 veces monto ahorrado	1.751	1.167	2.918
<b>Total</b>		<b>49.600</b>	<b>23.142</b>	<b>72.742</b>

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha: 30 de jun. / 2019

## Sorteos

**Tabla 82. Ganadores de sorteos quincenales corte 30/06/2019.**

Regional	Mujeres	Hombres	Total Ganadores	Promedio ahorro quincenal
Antioquia	84	57	141	\$ 227.191
Bogotá	109	41	150	\$ 181.817
Caribe Norte	81	43	124	\$ 219.981
Caribe Sur	23	9	32	\$ 229.609
Centro	12	4	16	\$ 180.481
Eje Cafetero	112	57	169	\$ 226.822
Occidente	163	72	235	\$ 201.940
Santanderes	57	26	83	\$ 256.855
Sur	31	19	50	\$ 216.690
<b>Total, general</b>	<b>672</b>	<b>328</b>	<b>1000</b>	<b>\$ 214.762</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS



El 67% de los ganadores de sorteos son mujeres, y la regional donde se reportan más ganadores es Occidente con un total de 235 ganadores. El promedio quincenal ahorrado por los vinculados ganadores es de \$214.762

**Tabla 83. Ganadores de sorteos mensuales corte 30/06/2019.**

Regional	Mujeres	Hombres	Total Ganadores	Promedio traslado mes
Antioquia	29	19	48	\$ 4.576.793
Bogotá	49	21	70	\$ 6.667.796
Caribe Norte	26	24	50	\$ 2.129.242
Caribe Sur	14	13	27	\$ 6.759.354
Centro	12	7	19	\$ 5.694.926
Eje Cafetero	40	22	62	\$ 5.814.449
Occidente	55	35	90	\$ 4.704.269
Santanderes	31	32	63	\$ 3.190.048
Sur	29	22	51	\$ 4.216.391
<b>Total, general</b>	<b>285</b>	<b>195</b>	<b>480</b>	<b>\$ 4.757.269</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS

Los participantes de los sorteos mensuales son aquellas personas que aceptan realizar el traslado de sus saldos en RAIS o de su Indemnización Sustitutiva de Vejez del RPM. El 59% de los ganadores son mujeres y la regional que reporta más ganadores Occidente con 90 premiados. El promedio de traslado del SGP a BEPS es de \$4.757.269

**Plan de Referidos.** Entre agosto de 2017 y diciembre 2018, se realizó 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. Los resultados de Ahorratón BEPS fueron los siguientes:

**Tabla 84. Resultados generales Ahorratón BEPS 2018.**

Resultado	Embajadores	Referidos
Inscritos	2.331	1.714
Continúan ahorrando	1.951	1.293
Promedio Ahorro	\$ 275.533	\$ 179.727
Tripletas conformadas	269	
Ganadores	134	N.A.
Valor Premios entregados	\$ 5.384.200	
Valor premio promedio por ganador	\$ 40.180	
Asegurados para 2019	1.652	721

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos

**Tabla 85. Resultados Ahorratón BEPS por regional – corte 31 dic 2018.**

	Embajadores	Referidos	Tripletas	Total, embajadores ganadores	Total, valor premio	Recaudos referidos
Antioquia	531	202	20	10	\$ 504.000	\$ 49.843.000
Bogotá	184	170	25	12	\$ 508.000	\$ 28.726.900
Caribe Norte	107	94	19	3	\$ 66.000	\$ 4.039.000
Caribe Sur	121	98	17	6	\$ 81.000	\$ 8.422.000
Centro	179	128	20	11	\$ 329.000	\$ 15.760.000
Eje cafetero	366	251	34	22	\$ 1.039.400	\$ 66.023.601
Occidente	405	468	87	46	\$ 1.834.800	\$ 60.995.750
Santanderes	224	196	34	18	\$ 784.000	\$ 27.811.200

	Embajadores	Referidos	Tripletas	Total, embajadores ganadores	Total, valor premio	Recaudos referidos
Sur	214	107	13	6	\$ 238.000	\$ 10.861.020
<b>Total, general</b>	<b>2.331</b>	<b>1.714</b>	<b>269</b>	<b>134</b>	<b>\$ 5.384.200</b>	<b>\$ 272.482.471</b>

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos

Se inscribieron 2.331 Embajadores al cierre de diciembre de 2018 y 1.714 Referidos. Los ahorros realizados por los Embajadores durante el Ahorratón ascendieron a \$793 millones, lo que representa un ahorro promedio de \$340 mil pesos. Así mismo, los Referidos activaron su ahorro logrado ingresar a sus cuentas individuales un total de \$272 millones, representando un ahorro promedio de \$210 mil durante el Ahorratón. El total de premios entregados fue de \$5.384.200 a 134 Embajadores que lograron motivar el ahorro de sus Referidos.

Para el año 2019 se vuelve a lanzar la estrategia de Embajadores modificando las condiciones de participación y los premios a entregar.

- Un vinculado al programa puede inscribirse como Embajador e invitar a sus familiares y amigos a que ahorren para su vejez; ellos serán sus referidos y por su ahorro se causarán premios para el Embajador que se abonarán en su cuenta BEPS.
- El Embajador BEPS ganará un premio en dinero que será abonado en su cuenta cuando cada uno de sus referidos realice ahorros.
- Para que el Embajador BEPS gane el premio en dinero y se abone a su cuenta individual, deberá ahorrar \$ 60.000 durante el 2019 y haber recibido el empoderamiento telefónico.

Tabla 86. Plan de premios Referidos 2019

Factor	¿Cuándo se causa el incentivo o premio para el Embajadores del Ahorro?	Valor del premio
Activación	Cuando su referido ahorre mínimo \$30.000	\$ 5.000
Aseguramiento	Cuando su referido ahorre mínimo \$170.000 (Equivalente a 6SMDLV de 2019 apróx.)	\$ 10.000
Hábito de ahorro	Cuando su referido haya ahorrado \$500.000	\$ 10.000
Tope anual	Cuando su referido haya ahorrado \$1.200.000 (Equivalente al tope anual 2019)	\$ 15.000
Total, premio por referido para el embajador		\$ 40.000

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos

Con corte a junio de 2019 se han inscrito un total de 8.098 Embajadores con 434 Referidos que han confirmado su inscripción.

Tabla 87. Embajadores inscritos por Regional 2019.

Regional vinculación	Embajadores			Referidos		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Antioquia	635	308	943	44	12	56
Bogotá	911	360	1271	41	15	56
Caribe Norte	192	110	302	11	6	17
Caribe Sur	293	111	404	21	15	36
Centro	732	308	1.040	23	13	36
Eje Cafetero	690	406	1.096	44	15	59
Occidente	1.249	553	1.802	74	44	118



	Embajadores			Referidos		
Santanderes	489	207	696	28	23	51
Sur	369	175	544	26	22	48
<b>Total</b>	<b>5.560</b>	<b>2.538</b>	<b>8.098</b>	<b>312</b>	<b>165</b>	<b>477</b>

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos

El 69% de los Embajadores inscritos son mujeres, tendencia que se repite en la cifra de Referidos en donde el 65% también son mujeres.

El programa de Referidos comenzó en marzo de 2019 y a la fecha ha premiado a 23 Embajadores que han recibido en su cuenta individual premios entre \$5.000 y \$15.000.

**3.3.2.2.3.2 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 14.595 anualidades vitalicias emitidas al 30 de junio de 2019, se han ejecutado \$11.316 millones por concepto de Incentivo Periódico del 20%, de los cuales \$9.493 millones se han pagado través de la expedición de Títulos de Deuda y \$1.823 millones con recursos de inmediata liquidez.

**3.3.2.2.4 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<sup>17</sup>

La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales. Al 30 de junio de 2019 se han efectuado un total de 14.595 anualidades vitalicias.

**Tabla 88. Número y Valor Acumulado de Anualidades Vitalicias.**

		Acumulado	2017	2018	jun-19	Total
		2016				
<b>Anualidad</b>	Nº	1.769	3.063	4.084	5.679	14.595
<b>Vitalicia</b>	(\$ Millones)	10.014	15.432	37.919	77.370	140.735

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha: 30 de jun./2018

El valor de la anualidad vitalicia promedio entregada es de \$135.283. El monto mínimo es \$34.047 más \$150.000 de Colombia Mayor y \$1.520.345 es el monto máximo. 10.385 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

<sup>17</sup> (i) **Anualidad vitalicia:** Suma de dinero que se entrega al beneficiario periódicamente y hasta el último día de su vida. (ii) **Traslado al SGP** (En reglamentación): Para cumplir los requisitos para obtener una pensión o aumentar la mesada pensional. (iii) **Pago de Inmueble** (En reglamentación): Para el pago parcial o total de un inmueble de su propiedad. (iv) **Devolución de ahorros:** En único pago, caso en el cual no se entrega el incentivo periódico.



reglamentación vigente. Asimismo, algunos vinculados manifiestan que requieren dicho valor para soportar otros gastos.

Al cierre de mayo de 2018 se han efectuado un total de 11.835 devoluciones de ahorro, como se muestra a continuación:

**Tabla 89. Número y Valor Acumulado de Devoluciones de Ahorro**

		Acumulado	2017	2018	jun-19	Total
Devolución de ahorros	Nº	2.252	6.990	7.591	6.524	23.357
	(\$ Millones)	7.162	20.778	22.232	14.877	65.049

. Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 30 de jun./2018

**3.3.2.2.5 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, 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 2019 son 10.443 ciudadanos con un promedio de BEPS + Colombia Mayor de \$ 264.812.

**Tabla 90. Anualidades BEPS + Subsidio Colombia Mayor 2016-2019**

		Acumulado	2017	2018	jun-19	Total
		2016				
<b>Colombia Mayor</b>	Nº	1.389	2.944	2.219	3.891	10.443
<b>Promedio BEP + Colombia Mayor</b>	(\$ pesos)	210.847	220.201	248.934	316.847	264.812

Fuente: Gerencia Redes e Incentivos. Fecha: 30 de jun/2019

### **Programa en Curso AFILIACIÓN ELECTRÓNICA:**

Cuyo objetivo consiste en habilitar medios electrónicos mediante los cuales los empleadores y trabajadores puedan realizar los trámites de afiliación a Pensiones y Subsidio Familiar, de forma virtual.

En este proyecto se ha interactuado con las Administradoras de Pensiones, Cajas de Compensación, así como los gremios que las asocian y el Ministerio de Salud y Protección Social para realizar los ajustes técnicos y normativos que permitan la implementación del formulario electrónico.

### **Resultados:**

- Las Administradoras de Pensiones están habilitando en sus portales los canales que permitirán a los ciudadanos realizar en forma virtual los trámites de afiliación al Sistema General de Pensiones.
- El Ministerio de Trabajo ha desarrollado las especificaciones funcionales para habilitar al Sistema de Afiliación Transaccional- SAT como un canal que permita a empleadores y trabajadores realizar los trámites de afiliación en forma virtual al Sistema General de Pensiones y al Sistema de Subsidio Familiar



- De acuerdo con las especificaciones suministradas por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social está realizando los ajustes a su Sistema de Afiliación Transaccional para habilitar el canal virtual que permita realizar los trámites de afiliación en forma virtual usando su plataforma de Mi Seguridad Social.

### Pisos de Protección Social.

En las bases del Plan Nacional de Desarrollo "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", se plantea la necesidad de incluir algunas de las estrategias de inclusión productiva del Pacto por la Equidad con el fin de contribuir con la disminución de la desigualdad en el corto plazo. En particular establece que se debe ampliar la cobertura en protección y en seguridad social de los trabajadores, implementando un piso de protección social, consistente en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación al programa de servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos y el acceso a un seguro inclusivo para las personas que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio.

La Ley 1955 de 2019 "Pacto por Colombia, Pacto por la equidad", en su artículo 193 estableció la creación de un piso de protección para las personas que devengan menos de un salario mínimo legal mensual vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio, toda vez que muchos trabajadores devengan menos de 1 SMLMV o se encuentran vinculados a través de esquemas no tradicionales, como trabajo por días, o por horas y que, en razón a ello, no pueden acceder al Sistema de Protección Social. Por tanto, a través de este artículo se busca que todos los miembros de la sociedad obtengan por lo menos un nivel básico de seguridad social.

En la actualidad se encuentra en proceso de reglamentación el PISO DE PROTECCION SOCIAL.

## 3.4 Seguridad y salud en el trabajo.

### 3.4.1 Gestión de Riesgos Laborales.

**Afiliación.** La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales ha venido incrementando de forma progresiva. En el año 2017, se contaba con 10.216.877 afiliados promedio, en el año 2018, se registraron 10.476.049 y a abril de 2019, se ha logrado una cobertura promedio de afiliación de 12.080.787 trabajadores.

Tabla 91- Estadísticas y eventos ATEL. Años 2016 a 2018

Eventos	2016(*)	2017(**)	2018(**)
<b>AFILIADOS</b>			
Dependientes	9.505.769	9.573.862	9.613.636
Independientes	532.106	643.015	862.413
Total afiliados	10.037.875	10.216.877	10.476.049
Afiliados de Diferencia	381.047	179.002	259.172



Porcentaje de Diferencia	3,95%	1,78%	2,54%
<b>EMPRESAS AFILIADAS</b>			
Empresas Afiliadas	688.101	742.770	806.453
Porcentaje de Incremento	6,85%	7,94%	8,57%
<b>ACCIDENTES DE TRABAJO</b>			
Presuntos accidentes de trabajo	751.579	712.800	686.679
Accidentes de trabajo calificados	702.932	655.866	645.135
Tasa de accidentes de trabajo calificados (por 100)	7,0	6,4	6,0
<b>Enfermedades Laborales</b>			
Presuntas enfermedades laborales	16.398	19.310	19.976
Enfermedades laborales calificadas	10.563	9.661	10.437
Tasa de enfermedades laborales calificadas (por 100.000)	105		100
<b>MUERTES</b>			
Muertes reportadas como accidentes de trabajo	871	841	856
Muertes reportadas como enfermedades laborales	3	7	6
Total muertes reportadas por ATEL	874	848	862
Muertes calificadas como accidentes de trabajo	602	562	563
Muertes calificadas como enfermedades laborales	5	4	6
Total muertes calificadas por ATEL	607	566	569
Tasa de muertes ATEL calificadas	6,0	5,5	5,4

(\*): Informe publicado en la página del Fondo de Riesgos Laborales

(\*\*): Base de Datos Consolidada ARL - Ministerio del Trabajo

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales 2018.

Se evidencia un incremento de 259.172 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales entre los años 2017 y 2018.

Así mismo se observa un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2017 se contaba con 742.770 empresas afiliadas, en el 2018 con 806.453 y a abril de 2019, se ha logrado una cobertura promedio de 813.307 empresas afiliadas.

La normatividad y a las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación han generado sensibilización frente al tema, lo cual, ha llevado a tener una mayor población afiliada con acceso a los beneficios del Sistema General de Riesgos Laborales.

Aunado al incremento en la cobertura de la población afiliada, también se logró una disminución en la accidentalidad. En el año 2017, se presentaron 655.866 accidentes de trabajo en la población afiliada al Sistema y en el año 2018, se presentaron 645.135.

Con respecto a la accidentalidad laboral, los sectores económicos que reportaron mayores tasas de accidentes de trabajo calificados en el año 2018 fueron: C. Explotación de minas y canteras (12,92 accidentes de trabajo calificados por cada 100 afiliados al SGRL), A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (12,31), y F. Construcción (8,76); y las regiones donde se reportó mayor accidentalidad para ese mismo año, fueron los departamentos de Magdalena (10,44 accidentes por cada 100 afiliados),



Cundinamarca (8,73), Caldas (8,20), Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (8,02) y Antioquia (7,91).

Para abril de 2019 se han presentado 212.584 accidentes de trabajo calificados y 146 muertes por accidentes de trabajo.

Con respecto a las enfermedades laborales, los sectores económicos que presentaron mayores tasas de enfermedades laborales calificadas en el año 2018, fueron: explotación de minas y canteras con 318.87 enfermedades laborales calificadas por 100.000 afiliados al SGRL, industria manufacturera (270,88), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (242,20), y hoteles y restaurantes (154,04).

La tasa de accidentalidad se ha venido reduciendo en los últimos años. En el año 2016 la tasa fue de 7.0 en el año 2017 de 6,4 y en el año 2018 de 6,0.

Con respecto a las tasas de mortalidad en el año 2018, los departamentos con las mayores tasas de muertes por accidentes de trabajo calificados fueron: Norte de Santander (22,68) muertes por accidentes de trabajo calificados por cada 100.000 afiliados al SGRL, Amazonas (19,25) y Boyacá (18,99).

Esta disminución en la accidentalidad se ha logrado gracias a las campañas realizadas en los medios de comunicación que han contribuido a la divulgación de la normatividad en riesgos laborales, en la promoción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los estándares mínimos en el ámbito nacional, regional y local.

Así mismo, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo comprometida con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, mediante el Decreto 1072 del 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores que busca principalmente evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores. Esto trae como beneficios la mejora del ambiente y el bienestar laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de la accidentalidad y el aumento de la productividad.

Como complemento de esta normatividad, el Ministerio del Trabajo expidió en febrero de 2019 la Resolución 0312, que reglamente los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen.

Se han realizado eventos de capacitación en todo el país sobre el SGSST, los estándares mínimos y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas actividades estuvieron dirigidas al fortalecimiento de los empleadores y trabajadores para el cumplimiento del Sistema de Gestión y los estándares mínimos a través de metodologías de sensibilización y socialización, con el apoyo de los gremios económicos. En el año 2018 se cubrieron 22.789 participantes.

**Capacitación, sensibilización y socialización capacitación, sensibilización y socialización.** Desarrollo de estrategias de divulgación, educación, capacitación, sensibilización dirigidas a promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora. En la vigencia 2018, se capacitaron 22.789 personas



Tabla 91. Total, capacitados vigencia 2018.

TEMATICA	COBERTURA		
	No Eventos	CIUDADES	PERSONAS
Eventos capacitación y socialización en la implementación del SG-SST y normatividad de Riesgos Laborales.	74	48	16.110
Sensibilización sobre el SGSST y Estándares Mínimos en pequeñas empresas con el fin de promover la participación de los agremiados de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas – ACOPI, para empoderarlos en la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 1111 de 2017. Ciudades Barranquilla, Cali, Medellín.	3	3	2.522
Asistencia técnica para el 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 2013-2.021, en materia de Promoción y Prevención, Medicina Laboral y Recursos de Segunda Instancia.	150	35	1.467
Eventos capacitación	46	46	2.690
<b>Total</b>			<b>22.789</b>

Fuente. Dirección de Riesgos Laborales. Ministerio del trabajo

**Objeto de la capacitación.** Capacitación virtual en el fomento de una cultura de la Seguridad y Salud en el ámbito escolar en docentes y estudiantes de planteles educativos de zonas rurales, en los municipios priorizados por el Ministerio del Trabajo

**Actividades.** Capacitaciones docentes (Entre 1.000 - 1.200), capacitaciones estudiantes a través de plataforma virtual (entre 20.000- 22.000), evaluación de ciclos de formación, certificación planteles educativos, 3 foros regionales difusión resultados Capacitaciones docentes (Entre 1.000 - 1.200), capacitaciones estudiantes a través de plataforma virtual (entre 20.000- 22.000), evaluación de ciclos de formación, certificación planteles educativos, 3 foros regionales difusión resultados

**Cobertura.** 1.402 docentes y 24.986 Estudiantes en los Departamentos Valle y Cauca

Con respecto a las poblaciones laborales vulnerables y especialmente los trabajadores del sector informal de la economía, se desarrollaron acciones de promoción de la salud y prevención de los riesgos ocupacionales en total en el 2018 se cubrieron 2.785 trabajadores informales.

Se desarrollaron acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales dirigidas a la Población Laboral Vulnerable Mujeres Trabajadoras Rurales se cubrieron 511 Mujeres Rurales del Departamento del Valle, en los municipios de Buenaventura, Guadalajara de Buga, Guacarí, El Cerrito y Palmira

Con respecto a las poblaciones laborales vulnerables y especialmente los trabajadores del sector informal de la economía, se desarrollaron acciones de promoción de la salud y prevención de los riesgos ocupacionales en total en el 2018 se cubrieron 2.785 trabajadores informales.



Se desarrollaron acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales dirigidas a la Población Laboral Vulnerable Mujeres Trabajadoras Rurales se cubrieron 511 Mujeres Rurales del Departamento del Valle, en los municipios de Buenaventura, Guadalajara de Buga, Guacarí, El Cerrito y Palmira.

**Tabla 92. Acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales dirigidas a Población Laboral Vulnerable**

Objeto	Actividades	Cobertura
Acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales dirigidas a Población Laboral Vulnerable Mujeres Trabajadoras Rurales	Caracterización condiciones de salud y trabajo, capacitación riesgos ocupacionales específicos (trabajo productivo y reproductivo), material educativo, reuniones sensibilización social fortalecimiento instancias organizativas, visitas asistencia técnica para implementación de medidas sencillas de control riesgo ocupacionales trabajo productivo y reproductivo (filtros potabilizadores de agua)	511 mujeres Rurales del Departamento del Valle
Acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos laborales dirigidas a Población Laboral Vulnerable Trabajadores informales del Sector Agrícola	Caracterización condiciones de salud y trabajo, capacitación riesgos ocupacionales específicos, material educativo (cartillas), sensibilización social fortalecimiento instancias organizativas, asistencia técnica para implementación de medidas sencillas de control riesgo ocupacionales	1.244 trabajadores informales del sector agrícola del Departamento Nariño
Acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos laborales dirigidas a Población Laboral Vulnerable Trabajadores informales del Sector Minería	Caracterización condiciones de salud y trabajo, capacitación riesgos ocupacionales específicos, material educativo (cartillas), sensibilización social fortalecimiento instancias organizativas, asistencia técnica para implementación de medidas sencillas de control riesgo ocupacionales	1.030 trabajadores informales del sector minería Departamento Norte de Santander

Fuente. Dirección de Riesgos Laborales. Ministerio del trabajo

Se realizaron acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales dirigidas a Población Laboral Vulnerable Trabajadores informales del Sector Agrícola. Se cubrieron 1.244 trabajadores informales del sector agrícola del Departamento Nariño, municipios Ipiales, Tumaco, Tuquerres, Buesaco, San Bernardo y Samaniego.

Acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos laborales dirigidas a Población Laboral Vulnerable Trabajadores informales del Sector Minería. Se cubrieron 1.030 trabajadores informales del sector minería departamento Norte de Santander municipios Sardinata, El Zulia, Cúcuta, Villa del Rosario, Santiago, San Cayetano, Salazar, Bochalema.

**3.4.2 Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo.** Durante los años 2018 y 2019 se expidieron los siguientes Decretos y Resoluciones:

- Decreto 1496 de 2018, por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con aplicación en el territorio nacional, para la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos y establecer las disposiciones para tal fin.
- Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Esta norma busca que las empresas con menos de 50 trabajadores, desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil



y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el objetivo de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.

**3.4.3 Fondo de Riesgos Laborales.** Para el período 1° de Julio de 2018 al 31 de mayo de 2019, se efectuaron recaudos por valor de \$38.912.804.463.08 (Se incluye valor por recaudo de ARL y Multas) y se tienen comprometidos \$8.226.499.161 (vigencia presupuesto 2019), con corte a 31 de mayo de 2019, como se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 93 - Recaudos y Compromisos Fondo de Riesgos Laborales**

Apropiación definitiva vigencia 2018	Recaudo julio a – diciembre 2018	Ejecución gastos jul a diciembre 2018 (pagos efectivamente realizados)	Apropiación definitiva vigencia 2019	Recaudos enero – mayo 2019	Compromisos enero – mayo 2019
\$ 16.837.033.326	\$20.980.651.593.97	\$ 7.371.336.967.49	\$ 27.018.937.752.54	\$ 17.932.152.869.11	\$ 8.226.499.161

Fuente. Dirección de Riesgos Laborales.

La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2018, con base en las Leyes 776 de 2003, 1438 de 2011 y 1562 de 2012. se describe en la siguiente tabla:

**Tabla 94. Distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales**

OBJETO SEGÚN LEY 1562 DE 2012	PRESUPUESTO 2018	% EJECUCION 2018
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.	\$ 4.320.929.227,94	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.	\$ 2.876.473.803,87	100%
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.	\$ 1.419.332.000,00	100%
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 con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral	\$ 1.113.991.804,00	100%
e). Crear un Sistema de Información de los riesgos laborales con cargo a los	\$ 98.740.000,00	100%



OBJETO SEGÚN LEY 1562 DE 2012	PRESUPUESTO 2018	% EJECUCION 2018
recursos del Fondo de Riesgos Laborales.		
f). Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.	\$ 2.510.712.490,27	100%
g). Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia.	\$ 585.504.000,00	100%
h). Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo.	\$ 3.911.350.000,00	100%

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales

# 4. Diálogo Social



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



## 4. DIÁLOGO SOCIAL.

### 4.1 Ejercicio del diálogo social.

Es importante mencionar que el Ministerio del Trabajo lidera la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales CPCPSL, a la cual, por primera vez en los 23 años de existencia, asistió el presidente de la República Dr. Iván Duque Márquez, en sesión ordinaria del 25 de octubre de 2018, con presencia de los integrantes de dicha instancia tripartita de orden Constitucional.

Esta Comisión realiza sesiones mensuales, para tratar una agenda concertada en el año 2018, a saber: 1) Empleo y formalización. 2) Atomización Sindical 3) Articulación entre las subcomisiones departamentales con la Comisión Nacional y, 4) Pensiones.

Durante su ejercicio, se ha dado trámite efectivo a la solicitud de parte para la consideración de casos de que sobrepasan el tiempo legal de duración del ejercicio del derecho de huelga (70 días) según lo dispuesto por el artículo 448 del Código sustantivo del Trabajo y mediante la conformación de una comisión tripartita de facilitación y diálogo.

La Comisión Permanente de Concertación está conformada por 9 subcomisiones temáticas que desarrollan una agenda concertada de acuerdo con el tema de su competencia. Las Subcomisiones son: 1) Asuntos Internacionales 2) Formalización Laboral Rural 3) Migración Laboral 4) Sector Público 5) Género 6) Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos ante CETCOIT plenaria 7) Mesa de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT 8) Productividad y 9) Mesa Pensional

#### Acciones de las Subcomisiones Temáticas.

**Asuntos Internacionales.** Es una instancia tripartita creada mediante Acuerdo de 2012 en la CPCPSL. En 2018 se han socializado las siguientes memorias a los convenios de la OIT:

- C026. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm.26)
- C081. Convenio sobre la inspección del trabajo ( núm. 81)
- C095. Convenio sobre la protección del salario (núm. 95)
- C099. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (Agricultura), 1951 (nú.99)
- C100. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- C 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- C129. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm.129)
- C136. Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)
- C162. Convenio sobre el asbesto. 1986 (núm. 162)
- C169. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- C170. Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)



- C174. Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- C 189. Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Así mismo, en el 2019 se han desarrollado temas como agenda de los 100 años de la OIT, agenda de asistencia técnica las coordinaciones administrativas para apoyar el proceso de consolidación de la delegación de Colombia al Conferencia internacional de la OIT, y revisión de cumplimientos de compromisos de capítulos laborales de acuerdos internacionales

**Formalización laboral rural.** Instancia tripartita creada mediante Resolución 1235 de 2016, en la cual se ha presentado un diagnóstico sobre la ruralidad, así como el estudio de la ratificación del Convenio 141 de la OIT. Además, se socializó el proyecto de Ley 123 sobre pisos de protección mínimo y la oferta institucional en el marco de la implementación del plan progresivo relativo a los compromisos del sector trabajo en el marco del acuerdo de paz.

El 13 de junio de 2019, dicha subcomisión se reunió con el propósito de conocer los avances que Ministerio del Trabajo ha hecho en materia de Plan Progresivo el cual se enmarca en los Acuerdos de Paz. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo presentó la oferta institucional mediante cuatro proyectos en el cual intervienen en las zonas rurales del país, a saber: *Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales Rurales en el Post-conflicto en Colombia, Construyendo una generación de Trabajadores Seguros y Saludables, Fortalecimiento de la capacidad técnica de la Inspección en el trabajo para promover el cumplimiento de las normas laborales en el sector rural en Colombia y Mejorar la seguridad y salud en el trabajo en la cadena de suministro del café. Los miembros de la Subcomisión estudian los aportes al Plan de Fomento de la Economía Solidaria PLANFES orientado por la Unidad Administrativa especial de organizaciones solidarias UAEOS*

**Migración Laboral.** Instancia Tripartita creada mediante Resolución 425 de 2013. Se han desarrollado puntos como la coyuntura del flujo migratorio venezolano, balance y articulación de la información suministrada por las entidades con relación a la población migrante, formulación de estrategias en materia de oferta institucional para la población migrante y socialización del RUTEC. Se ha puesto en consulta a los miembros de la subcomisión sus opiniones sobre el proyecto de decreto que establece el Permiso Especial Temporal de Trabajo PET.

**Sector Público:** Instancia Bipartita creada mediante Resolución 1501 de 2001, en la cual se ha abordado, en el marco del Acuerdo Nacional Estatal 2017, el balance de cumplimiento de los puntos del Acuerdo. Asimismo, en el 2019 se desarrolló la Negociación Nacional Estatal 2019.

**Género:** Instancia tripartita creada mediante Resolución 758 de 2016. En esta subcomisión se discute la modificación de la Ley 1496 de 2011 relativa la identificación de factores salariales que establecen brechas entre hombres y mujeres. Se socializaron los actos administrativos concernientes a la prevención sobre acoso laboral y un formato para detectar acoso laboral en el lugar de trabajo. En 2019 se ha presentado la oferta en materia de género por parte de la OIT. Se ha acordado concertar una propuesta modificatoria de la ley 1496 para hacer efectiva su reglamentación

**Mesa de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT.** Instancia tripartita creada en el marco de la Ley 1788 de 2016 y resolución 2757 de 2016. Se ha desarrollado una agenda concertada a saber: 1) Aspectos jurídicos relevantes con ocasión del servicio doméstico; ii) Trabajo doméstico con componente de género y

de afrocolombianidad; iii) Seguridad social y trabajo doméstico; iv) Inspección, vigilancia y control para el servicio doméstico, y v) Campañas de difusión y pedagogía del trabajo doméstico.

El 10 de mayo de 2019 se presentaron los componentes de la campaña de sensibilización respecto del pago de la prima de servicios correspondiente al primer semestre de 2019, se presentó un informe sobre las actividades de difusión previstas para tal fin por parte Grupo de prensa del Ministerio del Trabajo y se estableció un grupo de comunicaciones vía WhatsApp para hacer más fluida la difusión de piezas comunicativas- cápsulas de video informativas e imágenes gráficas- de la campaña 2019.

En la misma sesión se estableció coordinar con la Dirección de Riesgos Laborales, la Dirección de Derechos Fundamentales y la Dirección de Inspección Vigilancia y Control con las organizaciones integrantes de la Intersindical de Trabajo Doméstico – UTRASD, Sintraimagra, Sintrahin, Asotrabajadoras- el desarrollo de acciones conjuntas de difusión de la oferta institucional en términos de promoción de derechos y aspectos preventivos de la inspección y vigilancia así como la organización de un Foro sobre Riesgos Laborales y Trabajo Doméstico previsto para el 27 de julio de 2019 en la ciudad de Bucaramanga, dentro de un enfoque de descentralización de la Subcomisión entendiendo la realidad logística y financiera de las organizaciones de trabajadoras domésticas.

**Productividad.** Instancia Tripartita creada en el marco de la Ley 278 de 1996. Se reunió en noviembre de 2018 el cual resultó concertada la metodología y cálculo de la cifra de productividad total de los factores PTF y productividad laboral en el marco de la negociación del salario mínimo. Esta cifra hace parte de los parámetros legales para determinar el incremento salarial para el año 2019.

**Mesa Pensional.** Creada como un acuerdo de la CPCPSL en el marco de la negociación del salario mínimo en diciembre de 2018, esta mesa tiene el propósito de analizar y hacer seguimiento al sistema pensional. Se instaló en enero de 2019 y se ha estudiado propuestas acordadas en la CPCPSL en 2013 relativa a la disminución de los aportes a salud del 12 al 4% para los pensionados analizando los conceptos alrededor del proyecto de ley 008 de 2019 dirigido a reducir los aportes en salud a pensionados del 12% al 4% junto con miembros del Congreso de la Republica.

**Concertación del Salario Mínimo.** Se concertó el aumento del salario mínimo 2019 en 6%, equivalente a \$828.116. A su vez, el auxilio del transporte aumentó 10%, que corresponde a \$97.032, para un valor total de \$95.148. Éste ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 25 años, con una diferencia de 2.82% por encima de la inflación de 2018 que registró el DANE en 3,18%.

La concertación del salario para 2019 inició el 4 de diciembre de 2018 y terminó en un tiempo récord de 16 días, pues se logró concertar finalmente el 20 de diciembre en cabeza del Señor presidente de la República, Iván Duque Márquez y con la participación de los gremios ANDI, FENALCO, SAC, ASOBANCARIA, ACOPI, por parte de los trabajadores, CGT, CTC, CDP, CPC. La CUT y CSPC participaron activamente en la negociación y se abstuvieron de firmar el acuerdo de incremento.

## Negociación Colectiva Sector Público

**La Negociación Nacional Estatal.** Existe en el marco del Decreto 1072 de 2015 que compila el decreto 160 de 2014 y en los Convenios 151 y 154 de la OIT. Es una instancia bipartita en la cual se negocian las solicitudes presentadas por las organizaciones sindicales representativas de tercer nivel (confederaciones) del sector público. En atención a la norma, la mesa se instaló el 11 de marzo en cabeza de la Señora Ministra del Trabajo, Viceministro



de Hacienda, director y Subdirectora de Función Pública. Se han llevado a cabo 18 sesiones (11,20,22,27 de marzo – 2,3,4,9,10,11,23,24 de abril – 2,7,8,9, 14 y 15 de mayo) en la cuales se han firmado (3) tres acuerdos parciales con relación a Plantas de Empleo y Formalización, Carrera Administrativa, Jornada laboral, capacitación, Garantías sindicales y prórroga hasta el 15 de mayo de 2019. En las próximas sesiones se acordará el porcentaje de incremento salarial para los empleados públicos a nivel nacional y territorial.

Se ha apoyado y acompañado a las entidades singulares y territoriales que se encuentran negociando actualmente el pliego de peticiones de sus organizaciones sindicales.

El 24 de mayo de 2019 se firmó el tercer **Acuerdo Nacional Estatal** el cual consagra 133 puntos de acuerdo entre las organizaciones sindicales y el Gobierno Nacional. El 6 de junio de la presente anualidad, en cumplimiento del punto 133 del Acuerdo Nacional, se instaló el Comité de Seguimiento y Verificación de los Acuerdos el cual se establecieron 32 mesas de trabajo, así como el cronograma de monitoreo para el cumplimiento de los puntos. El 13 de junio se instalaron dichas mesas con participación de las entidades de orden nacional que participaron en dicho Acuerdo a saber; Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Justicia y el Derecho, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Transporte, Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores y UNP.

### **Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales SDCPSL.**

De junio de 2018 a mayo de 2019, se encuentran en funcionamiento 33 SDCPSL distribuidas en 32 Departamentos y 1 en el Distrito Capital de Bogotá. En 2018 se contó con 19 Secretarios Técnicos y en lo que va corrido de 2019 se cuenta con 4 Secretarios Técnicos vinculados mediante Prestación de Servicios, que apoyan el ejercicio de asistencia técnica a las Subcomisiones Departamentales, en los departamentos restantes la secretaria es ejercida por el Director Territorial del Ministerio del Trabajo o su delegado.

Dentro de los logros más importantes de la Subcomisiones Departamentales, en el referido periodo, se tienen las siguientes:

Durante 2018 se lograron aprobar 31 Planes de Dialogo Social (sin acuerdo SDCPSL Vaupés y Vichada) y en lo que va corrido de 2019, se logró la discusión y aprobación de 26 Planes de Diálogo social de las Subcomisiones Departamentales - SDCPSL; dichos planes son la ruta de acción de las actividades de las Subcomisiones, encontrando como sus ejes de acción u objetivos:

- Objetivo 1: Promover el Diálogo social - identificar, prevenir y atender los conflictos de trabajo
- Objetivo 2: Promocionar el Trabajo Decente
- Objetivo 3: Promover la Economía social y solidaria
- Objetivo 4: Promocionar y difundir: las líneas de política pública de:
  - a) Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017 – 2027.
  - b) Prevención y la erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes - ESCNNA 2018 – 2028 y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo y el Plan nacional de acción en derechos humanos y empresas.

La atención de 89 conflictos laborales o sociolaborales, de los cuales se lograron solucionar efectivamente 41; soluciones que han evitado que las partes llevaran sus conflictos a procesos administrativos o



judiciales; evitando la congestión administrativa y judicial, algunos ceses de actividades, huelgas y sobre todo mejorando las relaciones entre empleadores y trabajadores en las regiones.

Tabla 95. Conflictos laborales atendidos en las SDCPSL

Periodo	Atendidos	Solucionado	Sin solución - en trámite
Junio de 2018	17	6	11
Julio-agosto-septiembre de 2018	23	11	12
Octubre-noviembre-diciembre de 2018	31	18	13
Enero-febrero-marzo de 2019	18	6	12
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>41</b>	<b>48</b>

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales

Se celebraron 221 reuniones, en desarrollo de los Planes de Diálogo Social, abordando temas relacionados con la promoción y difusión de los Derechos Fundamentales del Trabajo, el Trabajo Decente, el Diálogo Social, la prevención de conflictos sociolaborales, la seguridad y salud en el trabajo, las líneas de política pública de: Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 – 2027 y Prevención y la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes - ESCNNA 2018 – 2028, entre otros temas. Se articularon acciones con entidades como: Gobernaciones, Alcaldías, los ORMET, entidades del sector trabajo como el SENA, Colpensiones, las Cajas de Compensación Familiar, se trabajó articuladamente con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial, los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, las Mesas Regionales Economía Solidarias, los CIETIS departamentales, los Consejos Regionales de Inclusión Discapacidad / Poblaciones vulnerables y el Observatorio de Conflictividad Sociolaboral, entre otros.

Se realizaron 142 actividades de difusión, promoción y capacitación, en temas como: Diálogo Social, Trabajo Decente, Derechos Fundamentales del Trabajo, Decreto 160/2014 – Negociación Colectiva, Formalización Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Derechos Económicos sociales y Culturales (DESC), Estabilidad laboral reforzada, Economía Social y Solidaria, Protección al cesante, Beneficios Económicos Periódicos - BEPS, Contratación de extranjeros, ABC CPCPSL y SDCPSL, prevención y erradicación de trabajo infantil, etc., dirigidas entre otros a: Organizaciones sindicales, funcionarios de las Administraciones departamentales y municipales, empresas privadas, instituciones públicas (DANE, SENA, Colpensiones, Fondos de Pensiones, Cajas de Compensación, Empresas de servicios públicos, etc.) trabajadores dependientes e independientes, adultos mayores, sectores de la economía formal e informal, estudiantes de secundaria y universitarios, funcionarios de las Direcciones Territoriales e integrantes de la SDCPSL.

Igualmente 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 diálogo social. Se apoyó y participó en los procesos de Negociación Colectiva de los empleados del sector público, entre otros.

## 4.2 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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



## 5. AVANCES IMPLEMENTACIÓN ACUERDO FINAL DE PAZ

### 5.1 Ajustes normativos para el postconflicto.

Actualmente, ante las necesidades suscitadas a partir de la firma del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, entre el Gobierno y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016; el gobierno nacional ha desarrollado planes y programas a través de sus entidades locales y nacionales, como mecanismos para implementar lo acordado, en clave a un escenario postconflicto.

En ese contexto, para dar cumplimiento a las disposiciones concernientes al componente de empleabilidad, contempladas en el Plan Marco de Implementación, Plan Progresivo, CONPES para Reincorporación, y política pública en atención a víctimas; la UAESPE ha venido diseñando estrategias con enfoque diferencial con el propósito de mitigar las barreras de empleabilidad de la población rural, población en proceso de reincorporación, víctimas, mujeres en áreas productivas no tradicionales, y personas con discapacidad. La ejecución de dichas estrategias se enmarca de manera significativa en lo que contemplan 5 puntos del Acuerdo Final:

- a) Punto 1. Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral.
- b) Punto 3. Fin del Conflicto.  
3.2. Reincorporación de las FARC-EP a la vida civil – en lo económico, lo social y lo político – de acuerdo a sus intereses.
- c) Punto 4. Sustitución de cultivos de uso ilícito.
- d) Punto 5. Acuerdo sobre las Víctimas del Conflicto.
- e) Punto 6. Implementación, verificación y refrendación.

Con el ánimo de aportar al cumplimiento de los puntos mencionados, por parte de La Unidad se suscita la necesidad de lograr mayor cobertura de los prestadores en las áreas rurales a través de diferentes estrategias para garantizar la presencia del Estado y el desarrollo integral del campo tal como se encuentra propuesto en el Acuerdo.

En relación con la implementación, es necesario propender por integración territorial e inclusión social, garantizando la no discriminación y los enfoques de género y diferencial en las diferentes acciones que se adelanten. En este sentido, es importante vincular a poblaciones que han sido históricamente excluidas y que son hoy las que más barreras presentan, en el caso de la inclusión laboral.

### 5.2 Plan Marco de Implementación.

El Gobierno Nacional ha venido implementando el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los trabajadores rurales. Para el desarrollo de dicho Plan se establecieron desde la perspectiva de la Inspección, Vigilancia y Control los siguientes criterios:

1. El fortalecimiento al sistema fijo de inspección laboral
2. La creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales.



De tal manera, que permita que los trabajadores, principalmente los ubicados en zonas rurales, puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente sus conflictos de carácter laboral.

Respecto del primer resultado, es decir un sistema de inspección, vigilancia y control fijo, fortalecido, se ha logrado a 31 de diciembre de 2018 un avance del 6.7%, expresado en:

- Fortalecimiento de competencias a través de 1.395 cupos de capacitación para Inspectores de trabajo en diferentes temáticas.
- Mejoras en el sistema IVC – Se actualizaron los trámites, servicios y formatos que permitan optimizar el proceso de IVC y se puso en funcionamiento la Ventanilla Única de Trámites y Servicios.
- Asistencia técnica en 33 Direcciones Territoriales, 2 Oficinas Especiales. Creación de una nueva Oficina Especial en una zona de alta conflictividad laboral como lo es Buenaventura, mediante Resolución 3192 de 13 julio de 2018, cuya ubicación funcional será el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura del departamento del Valle del Cauca.
- Desarrollo normativo e Implementación de Lineamientos.
- Implementación de Sistema de Información IVC en 33 Direcciones Territoriales, 2 Oficinas Especiales y 24 Inspecciones Municipales. A 2019 se ha adelantado la implementación en 50 Inspecciones municipales.

En el periodo correspondiente de enero 1 de 2019 a 30 de junio de 2019 se han capacitado 264 funcionarios en fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control, la negociación colectiva y resolución de conflictos, a través de un convenio suscrito con la Organización Internacional del Trabajo.

Así mismo, durante el mes de mayo de 2019, se hizo el lanzamiento por el presidente de la República del Campus Virtual para la Formación de los Inspectores de Trabajo y se adelantó una prueba piloto en la Dirección Territorial de Risaralda frente a su funcionamiento, mediante Resolución 1160 de 03 de mayo de 2019 se adoptó como herramienta de capacitación y formación para el fortalecimiento del conocimiento y competencia de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, el Campus Virtual, Inspección, Vigilancia y Control en el contexto de la plataforma virtual se puso en funcionamiento a nivel nacional el día 14 de junio de 2019, con la implementación de un Protocolo y Cronograma de Desarrollo para los usuarios (Directores Territoriales e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social), realizando el acompañamiento técnico y jurídico, se desarrolló el Curso 1 denominado “Generalidades del Ministerio del Trabajo e Introducción al Sistema de la Inspección del Trabajo” una vez finalizado se realizó la verificación respectiva de cada usuario, estableciéndose que ingresaron 431 funcionario, de los cuales aprobaron 324 y se encuentran en curso 107, y actualmente se encuentra vigente el Curso 2 “Los derechos Fundamentales del Trabajo”

Así mismo, durante el mes de mayo de 2019, se hizo el lanzamiento por el presidente de la República del Campus Virtual para la Formación de los Inspectores de Trabajo y se adelantó una prueba piloto en la Dirección Territorial de Risaralda frente a su funcionamiento.

Respecto del segundo resultado, correspondiente a municipios con cobertura de inspección móvil de inspección en áreas rurales, se tiene que el Ministerio del Trabajo adelanta un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo Móvil. La Inspección Móvil tiene como objetivo 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.



La Inspección Móvil vela por la protección de los derechos laborales de los trabajadores del campo, de los que se desempeñen en actividades agropecuarias, de la población trabajadora vulnerable, de los trabajadores que por la naturaleza del trabajo desempeñen actividades en regiones rurales apartadas es decir que se encuentren en municipios donde no existe sede de una inspección municipal.

Con el fin de garantizar el acercamiento con las regiones, territorios remotos y apartados, las autoridades del sector trabajo y los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo, han venido diseñando de manera articulada mecanismos para llevar el sistema de inspección a todo el país. El objetivo es lograr la difusión de un trabajo incluyente, decente, que propende por la presencia permanente en el sector rural y que la inspección móvil sirva como medio para el respeto integral de las garantías laborales, así como para velar por la constante capacitación de trabajadores, empleadores y comunidad en general.

El modelo de operación – ciclo de intervención integral se desarrolló a través de ciclos de intervención que duran 6 semanas y cuenta con equipos de gestión territorial que junto con la Dirección Territorial y/o Oficina Especial lideran la presencia en el territorio. Este ciclo incluye el desarrollo de las siguientes etapas:

- Sensibilización y capacitación a estudiantes de bachillerato de los grados 10 y 11 – Juntas de Acción Comunal y Trabajadores y Empleadores
- Realización de Ferias de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control en compañía del Sector Trabajo
- Atención de la Oficina Móvil de Inspección.

Durante el periodo de 1 julio 2018 al 30 de junio de 2019 el Grupo de Protección de Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales de la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial, con la colaboración de las Direcciones Territoriales realizaron 28 intervenciones bajo el modelo de intervención integral de Inspección Vigilancia Control y sus aliados del sector donde se sensibilizo a la población participante sobre Orientación Laboral (Derechos Laborales), Asistencia Preventiva y Trámites de Inspección.

En este periodo de tiempo se atendieron más de 2.600 ciudadanos que se acercaron a resolver dudas e inquietudes en materia laboral, del sector trabajo y a utilizar los servicios del Ministerio y aliados.

El modelo de operación incluye brigadas de inspección en cada municipio con una duración de un 1 día, para la cual cuentan con el material publicitario que es remitido desde el nivel central. La jornada incluye el desarrollo de los siguientes componentes:

- Jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control.
- Mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales.

Durante el periodo de 1 julio 2018 al 30 de junio de 2019 el Grupo de Protección de Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales de la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial, con la colaboración de las Direcciones Territoriales, realizaron 61 Brigadas de Inspección atendiendo más de 6.000 personas.

Finalmente es importante mencionar otros logros:



**Campaña para la prevención del trabajo infantil y sus peores formas.** En el segundo semestre de 2018 se terminó de implementarla campaña para la prevención del trabajo infantil y sus peores formas, y en la vigencia 2019 se encuentra en desarrollo una segunda campaña, durante este periodo se realizaron 38 talleres en municipios priorizados de 11 departamentos para promover en los Planes de Acción territoriales la inclusión de línea acción en prevención y erradicación de Trabajo Infantil y peores formas y protección del adolescente trabajador con énfasis en el sector rural, en total asistieron 514 personas y dos(2) Jornadas de Sensibilización en prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y protección al adolescente trabajador en dos (2) municipios priorizados

**Micro seguros BEPS.** El objetivo es financiar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 y/o la población que esté en un programa de formalización y de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral

Por lo tanto, más de 38 mil personas beneficiadas con micro seguros BEPS en 945 municipios rurales, de las cuales más de tres (3) mil se encuentran en municipios PDET.

**Promoción de la vinculación laboral de las personas con discapacidad.** Para dar cumplimiento a este objetivo se formularon los lineamientos para la promoción de la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad y se realizaron los procesos de socialización sobre beneficios tributarios y decreto de cuotas en el estado, ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

En el fomento a la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad se beneficiaron 8 municipios de los departamentos de Cundinamarca, Putumayo, Tolima y Guajira.

En el año 2018 y lo corrido del 2019 se realizaron 20 talleres en los Departamentos de: Quindío, Casanare, Córdoba, Santander, Arauca, Tolima, Cundinamarca, Risaralda, Huila, Caldas y Valle, Nariño, Meta y en Bogotá D.C. para brindar asistencia técnica sobre el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad y la ruta de empleabilidad, se capacitaron y sensibilizaron 1.934 personas entre empresarios, gestores sociales de las Políticas Públicas de Discapacidad y de Empleo incluidos, Personas con Discapacidad, representantes de los gobiernos regionales y de instituciones de educación especial de las ciudades, funcionarios de la Agencias Públicas y Privadas de Empleo, Inspectores de Trabajo.

Se han desarrollado talleres de socialización del Decreto 2011 de 2017 en los Departamentos de: Quindío, Casanare, Córdoba, Santander, Arauca, Tolima, Cundinamarca, Risaralda, Huila, Caldas y Valle, Nariño y Meta con la participación de las Entidades de los niveles departamental y de las alcaldías municipales. También dos eventos con los responsables de las áreas de Talento Humano de las entidades del nivel nacional de los cuales han participado cerca de 150 personas. Se realizaron dos talleres de implementación del porcentaje y seguimiento a las 56 entidades de las entidades del Distrito de Bogotá.

**Capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales.** Se implementó el programa de capacitación y divulgación en materia de derechos fundamentales del trabajo, diálogo social con enfoque del trabajo decente, cuyo fin es evitar toda forma de discriminación laboral, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la violación a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.



75 municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas han sido beneficiados con el programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales. De los cuales, el programa, llegó a 64 municipios PDET.

**Fomento a la cultura de la formalización laboral.** 24 Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas, han sido beneficiados con el programa de fomento a la cultura de la formalización laboral, mediante asistencia técnica en formalización dirigida a posconflicto e Implementación de la estrategia de intervención con enfoque en el tema de posconflicto. De los cuales, el programa llegó a 10 municipios PDET.

**Programa Colombia Mayor.** Durante el 2018, se expidió la resolución 5937 del 28 de diciembre de 2018, que ampliaron los cupos del programa Colombia mayor en municipios del posconflicto, cupos con destino a la ampliación de cobertura de 216 municipios del posconflicto priorizados mediante el Decreto 743 de 2018.

Beneficiando a más de 14 mil adultos mayores, que no tienen un ingreso para la vejez y que están en condición de vulnerabilidad, extrema pobreza o en condiciones de indigencia en zonas rurales de 175 municipios.

**Creación y puesta en marcha del Plan Progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.** El objetivo del Plan Progresivo es fortalecer al máximo el Sistema de Protección y Seguridad Social de la población rural, con un enfoque diferencial y teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres, a la luz de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las que Colombia es parte y con el propósito de garantizar el trabajo decente, los derechos de los trabajadores y trabajadoras del campo, y su protección social (protección a la vejez, maternidad y riesgos laborales).

En cuanto al numeral E. Capacitación en obligaciones y derechos laborales a trabajadores agrarios y empresas y Fomento de la cultura de formalización laboral, que pretende dar cumplimiento al sexto criterio del numeral 1.3.3.5 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, a saber: “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.”

En materia de capacitación de promoción y divulgación de los derechos fundamentales del trabajo, dialogo social y trabajo decente, se han beneficiado 36 municipios de los cuales 34 son Municipios priorizados en el PDET, con una participación de 1071 personas capacitadas y sensibilizadas, así: i) Caquetá: Albania, Belén de los Andaquíes, El Doncello, Florencia, La Montañita, Morelia, Puerto Rico, San Vicente del Caguán; ii) Cauca: Cajibío, Caldon, Caloto, El Tambo, Jámbalo, Morales, Piendamó, Toribio, Santander de Quilichao; iii) Chocó: Condoto, Istmina y Novita; iv) Córdoba: Planeta Rica, Tierralta, Valencia; v) Guaviare: Calamar, El Retorno y San José del Guaviare; vi) Meta: Granada, La Uribe, Mesetas, Puerto Lleras, Puerto Rico y Vista Hermosa; vii) Putumayo: Orito, Puerto Asís, San Miguel y Valle del Guamuez. En el 2019 al 5 de mayo, no se ha realizado ninguna asistencia.



## Servicio Nacional de Aprendizaje

En este punto es necesario precisar que, aunque la entidad no tiene compromisos asignados en el Acuerdo Final de Paz ni en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo (PMI), ha ejecutado intervenciones, sin contar con recursos financieros adicionales. En este contexto, el SENA contribuyó al cumplimiento de los siguientes puntos del Acuerdo:

- Punto 1.2. Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET): En 170 Municipios, de 19 Departamentos.

Se brindó formación para el trabajo en los niveles de: Auxiliar, Operario, Profundización técnica, Técnico, Tecnólogos, Especialización tecnológica y formación complementaria, o cursos de corta duración, con los siguientes resultados, destacando que en el año 2019 se han incrementado significativamente los cupos en los niveles de técnico y tecnólogo: De julio a diciembre de 2018, 427.801 cupos de formación con una inversión de \$84.590.316.995 y de enero a junio de 2019, 463.416 cupos de formación para el trabajo invirtiendo \$ 237.365.197.579

- Punto 3. Fin del Conflicto– Atención a Zonas Veredales y Espacios Territoriales de Capacitación y Normalización (ETCR)

El SENA impartió formación para el trabajo con cursos de corta duración a las personas en proceso de reincorporación y a las comunidades receptoras en los Espacios Territoriales para la Capacitación y Reincorporación (ETCR) y en los Puntos Transitorios así: De julio a diciembre de 2018: 1.896 cupos de formación complementaria con una inversión de \$331.770.779, de enero a junio de 2019, 1.556 cupos de formación complementaria con una inversión de \$ 421.450.382<sup>18</sup>.

## Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

La Unidad Administrativa Especial de organizaciones solidarias, diseñó el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural -PLANFES-, el cual establece las estrategias que estimularán las diferentes formas asociativas de trabajo de o entre pequeños y medianos productores y productoras, basadas en la solidaridad y la cooperación, promoviendo la autonomía económica y la capacidad organizativa en contextos rurales, y fortaleciendo la capacidad de los pequeños productores y productoras de acceder a bienes y servicios, comercializar sus productos y en general mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y de producción.

Así mismo se diseñó un programa integral de intervención que permite ajustar la oferta institucional a las necesidades de las comunidades en el marco de los lineamientos de fomento para asociatividad solidaria establecidos en el Planfes.

Durante las vigencias 2018 se implementó el programa integral de intervención en los municipios de Montelíbano (Córdoba) San Antero (Córdoba), San Bernardo del Viento (Córdoba) y San Antero (Cesar), con un presupuesto de \$1.632 millones de pesos, en donde se desarrollaron las siguientes actividades:

---

<sup>18</sup> Las cifras de recursos invertidos se basan en el cálculo del costo del cupo promedio nacional proyectado para cada vigencia.



Para el 2019 se focalizaron 1.218 millones de pesos para dar continuidad a la implementación del Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa Rural en los Municipios San Alberto (Cesar), San Bernardo y San Antero (Córdoba) en donde se beneficiarán a más de 360 personas.

### Oferta institucional para aportar a la reincorporación de los miembros de las FARC

Durante la vigencia 2018 y en cumplimiento del marco de la implementación del Acuerdo de Paz, la Unidad desarrolló las siguientes actividades:

- Se brindó capacitación a 50 instructores del SENA para que conjuntamente se adelanten procesos de capacitación y certificación en Curso Básico de Economía Solidaria a 1.511 miembros de las FARC EP, beneficiando a 2.112
- Se realizó el documento de estrategia de socialización que actualmente está en ejecución para el fomento y fortalecimiento de esquemas asociativos de exintegrantes de las FARC-EP (esto en el marco del cumplimiento del Conpes 3931)
- Se diseñó la ruta de atención para el fomento organizacional de ECOMUN y se presentó ante la agencia de reincorporación y en la mesa de trabajo de reincorporados, estamos a espera de la próxima mesa para su aprobación (esto en el marco del cumplimiento del Conpes 3931)

En el 2018 se beneficiaron 2.112 Miembros de las FARC– EP, capacitados en Curso Básico de Economía Solidaria.

Durante la vigencia 2018, la entidad , formuló un proyecto de inversión denominado “Desarrollo de Emprendimientos solidarios en población reincorporada o reinsertada a nivel nacional” cuyo objeto es

Fomentar los emprendimientos asociativos solidarios en población reincorporada o reinsertada como estrategia de generación de ingresos con enfoque de mejoramiento de vida.

El proyecto está en ejecución y para la vigencia 2019, cuenta con un presupuesto de \$150.000.000. con los recursos asignados se dinamizan 3 emprendimientos solidarios dinamizados a quienes se les está brindando todo el acompañamiento, capacitación y asistencia técnica que requieren las organizaciones para que sean sostenibles y puedan brindar un bienestar a sus asociados y a sus familias.

Lo anterior tiene como propósito cumplir con los compromisos de la Entidad en el CONPES 3931 de 2018 Reincorporación económica y social colectiva e individual de los integrantes de las FARC-EP conforme al Acuerdo Final, suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP. La Unidad Administrativa tiene el compromiso de definir una ruta de atención para el fortalecimiento organizacional de ECOMUN y las diferentes formas asociativas de ex integrantes de las FARC-EP, así como una estrategia de socialización de su oferta para el fomento y fortalecimiento de formas asociativas a ex integrantes de las FARC-EP (ECOMUN y otras formas asociativas), además de liderar el ejercicio de creación o fortalecimiento de organizaciones de carácter asociativo con esta población, en función de los perfiles socio laborales y territoriales.

## COLPENSIONES.

COLPENSIONES en el marco de su competencia describe la información sobre las acciones que viene desarrollando para dar cumplimiento a los compromisos explícitos del Acuerdo de Paz y sus Decretos reglamentarios. Están desagregados por cada Punto del Acuerdo de Paz al que aportamos, esto es:

Punto 1 del Acuerdo, “Hacia un nuevo campo colombiano”, Reforma Rural Integral  
 Planes Nacionales para la Reforma Rural integral (Superar la pobreza y la desigualdad para alcanzar el bienestar de la población rural; e integrar y cerrar la brecha entre el campo y la ciudad).  
 Plan progresivo de protección social y de garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales

<p><b>Compromiso que atiende:</b></p>	<p>El Gobierno Nacional creará e implementará el Plan Progresivo de protección social y de garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales, para el desarrollo del Plan se tendrán en cuenta los siguientes criterios: la garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico* para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado.</p>
---------------------------------------	---

\* BEPS: Beneficios Económicos Periódicos

### ¿Quiénes se han beneficiado?

- Durante la vigencia 2019 a junio 30, se han vinculado 7.908 ciudadanos al programa BEPS que se encuentran en zonas rurales, de las cuales 4.384 son mujeres y 3.524 son hombres.
- En zonas rurales, 35.332 vinculados realizaron ahorros en sus cuentas individuales, de estos ahorradores 20.764 son mujeres y 14.568 son hombres.



- Los 990 vinculados se han beneficiado de una anualidad vitalicia, de los cuales 486 son mujeres y 504 hombres.
- De los 7.908 vinculados ciudadanos en zonas rurales del país, 5.698 se encuentran en las zonas rurales de los municipios PDETS, de los cuales 3.581 son mujeres y 2.077 son hombres.

Para la vigencia de 2019 dentro del Plan Marco de Implementación (PMI) se han intervenido 692 municipios con los siguientes resultados:

Tabla X. Resultados Plan de Implementación Temprana.

Departamento	Municipios Intervenidos	Número de Jornadas	Vinculados
Amazonas	1	13	
Antioquia	91	1064	760
Arauca	6	101	66
Atlántico	23	230	17
Bogotá, d. C.	1	1683	218
Bolívar	34	623	149
Boyacá	77	593	767
Caldas	21	339	373
Caquetá	11	109	42
Casanare	10	91	83
Cauca	23	281	515
Cesar	14	242	35
Chocó	7	122	22
Córdoba	30	722	283
Cundinamarca	65	760	750
Guainía	1	13	1
Guaviare	1	7	4
Huila	17	328	249
La guajira	6	147	22
Magdalena	12	169	62
Meta	24	274	83
Nariño	32	479	1316
Norte de Santander	21	450	145
Putumayo	9	86	136
Quindío	9	120	68
Risaralda	13	308	281
Santander	62	987	754
Sucre	23	193	44
Tolima	17	338	398
Valle del cauca	30	841	261
Vaupés	0	0	0
Vichada	1	11	4
<b>Total</b>	<b>692</b>	<b>11724</b>	<b>7908</b>

Fuente: Gerencia Comercial. Colpensiones. Fecha 30 de junio 2019

Para garantizar la atención de los ciudadanos Colpensiones estructuró dos tipos de redes: (i) La Red Integral de Atención y Servicios BEPS que presta atención y asesoría a la ciudadanía en general a través de la divulgación del Programa y a su vez atiende los requerimientos de trámites de los ciudadanos; y (ii) la

Red de Recaudo que recibe los ahorros de los vinculados, contratada con redes de bajo valor, amplia cobertura y con presencia en establecimientos de comercio cercanos a la ciudadanía.

- Red Integral de Atención y Servicios

Para garantizar el acceso de la población rural al mecanismo BEPS, Colpensiones ha realizado ajustes a la Red Integral de Atención y Servicios de tal manera que se flexibilice para llegar al territorio con herramientas y procesos de contacto con los ciudadanos que superen las barreras geográficas de acceso que tradicionalmente han impedido su participación en los programas del Estado, la estrategia fundamental esta encamina a la red de atención y Servicios flexible en los municipios priorizados.

Una estrategia que ha resultado fundamental para garantizar el acceso de los ciudadanos al mecanismo BEPS es la realización de jornadas masivas, eventos y brigadas, a cargo de los Gestores BEPS, durante la vigencia 2019 se han realizado 11.724 jornadas y eventos de vinculación, donde se ha contado con aliados estratégicos que han permitido la convocatoria de ciudadanos que cumplen con los requisitos de ingreso al programa.

Otras acciones realizadas para contribuir a la paz e implementación del Acuerdo de Paz

En esta sección encuentra la información sobre las acciones adicionales a los compromisos establecidos en el Acuerdo de Paz y sus Decretos reglamentarios, que la entidad ha desarrollado para contribuir a su implementación.

Colpensiones ha apoyado al Ministerio de Defensa en el tema de Fin de Conflicto, a través de las siguientes acciones:

#### Vinculación de Excombatientes FARC-EP al SGSSP19 y BEPS

De acuerdo con la política del Gobierno, que comprende el Decreto Ley 899 la cobertura del Sistema General de Seguridad Social en Pensiones para aquellos excombatientes de los grupos FARC- EP, que sigan la ruta de educación y reincorporación tratada por los acuerdos de Paz, Colpensiones como parte del Estado debe garantizar dicha cobertura. En el mes de Julio de 2017 se iniciaron las jornadas en las Zonas Veredales de Transición y Normalización – ZVTN, con el objetivo de educar y sensibilizar a esta población en lo referente a los beneficios de la afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones, así como las alternativas para la protección de la vejez - Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y Pensión Familiar.

#### ¿Quiénes participaron en esta acción y cómo se promovió el control social?

La Gerencia Comercial seleccionó a un grupo de funcionarios con conocimientos en Régimen de Prima Media – RPM y Beneficios Económicos Periódicos – BEPS para realizar las jornadas de divulgación y vinculación, disponiendo de 64 funcionarios entre Agentes de Servicio, Asesores Comerciales y Directores Regionales, quienes se desplazaron a las diferentes regiones del país.

Con el objetivo de apoyar los compromisos establecidos en los Acuerdos de Paz relacionados con el programa de Reincorporación y garantizar el acceso a la seguridad social de esta población, se estableció una mesa de trabajo permanente con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN,

---

<sup>19</sup> Sistema General de Seguridad Social en Pensiones

desarrollando una estrategia de jornadas de educación y sensibilización sobre los beneficios de afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones, así como las alternativas para la protección de la vejez - Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y Pensión Familiar.

Para el cierre de junio de 2019, se encuentran ahorrando 89.288 ciudadanos en el sector rural, lo que representa un 19% del total de ahorradores acumulados. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) 50.112 se encuentran ahorrando al programa para el mismo periodo.

**Tabla 97. Ahorradores en sector rural y posconflicto por Regional y sexo**

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	5.321	5.420	10.741	12%	2.893	1.313	4.206	8%
Bogotá	1.258	824	2.082	2%				0%
Caribe Norte	1.025	653	1.678	2%	7.654	3.506	11.160	22%
Caribe Sur	2.366	1.479	3.845	4%	2.809	1.517	4.326	9%
Centro	13.598	8.159	21.757	24%	6.754	3174	9.928	20%
Eje cafetero	4.507	5.140	9.647	11%				0%
Occidente	9.362	5.491	14.853	17%	12.413	5.582	17.995	36%
Santanderes	7.131	4.826	11.957	13%	379	211	590	1%
Sur	7.877	4.851	12.728	14%	1.117	790	1.907	4%
<b>Total</b>	<b>52.445</b>	<b>36.843</b>	<b>89.288</b>	<b>100%</b>	<b>34.019</b>	<b>16.093</b>	<b>50.112</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales. Fecha: 30 de jun. /2019

Las regionales de Colpensiones con mayor ahorro en el sector rural son Centro con 21.757 y Occidente con 14.853 personas.

### Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

El Plan Marco de Implementación (PMI), se configura como el principal referente para la inclusión de los componentes de paz, al contener los pilares, estrategias, productos, metas e indicadores que orientará las políticas públicas requeridas para el cumplimiento del Acuerdo Final durante los próximos 15 años.

En este escenario, en materia de empleabilidad, se ha previsto buscar la transformación estructural del campo, mediante el cierre de brechas entre el campo y la ciudad, el gobierno nacional ha definido la priorización de los territorios más afectados por el conflicto y la pobreza; priorización que se materializa en los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y que plantea dentro de su ejecución la atención de materia prioritaria de víctimas del conflicto, niños y niñas, mujeres, y personas adultas mayores.

Para cumplir con las metas dispuestas en el PMI, el SPE adelanta acciones de fortalecimiento de la red de prestadores, con el propósito de ampliar la cobertura de la prestación del SPE en áreas rurales y favorecer la prestación de servicios de gestión y colocación para mitigar las barreras de vinculación laboral de población víctima, población rural, personas con discapacidad, personas en proceso de reincorporación, y mujeres en áreas productivas no tradicionales, en los municipios que han sido priorizados por el gobierno nacional para el posconflicto.

# 6. Fortalecimiento Institucional



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



## 6. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

Las entidades del Sector trabajo durante la vigencia 2018 - 2019 implementaron el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG con el fin de garantizar la integración, incorporando la filosofía propia de la gestión de la calidad, esto es, la tendencia permanente que debe tener toda entidad para mejorar de forma continua, logrando que tanto sus actividades como los bienes o servicios generados, se orienten a satisfacer las necesidades y garantizar los derechos de los ciudadanos. Con la implementación de MIPG “No solo estará gestionando la calidad de los procesos, servicios o productos, sino que desde las prácticas, políticas o instrumentos de cada dimensión (en lo administrativo como en lo misional) tendrá definidos los atributos deseados y sobre los cuales se espera ir mejorando permanentemente para satisfacer las necesidades de los ciudadanos” (Departamento Administrativo de la Función Pública).

### 6.1 Dimensión talento humano

**6.1.1 Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 82.1%.

En relación con la política de planeación institucional, se actualizaron y publicaron a 31 de enero los planes institucionales dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018 y de acuerdo con los diagnósticos y necesidades de los servidores públicos; así mismo se actualizó y socializó el Código de Integridad.

Se implementó la ruta de la felicidad la cual busca fortalecer el entorno físico del trabajo, el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, incentivos basados en el salario emocional, innovación con pasión. Fomentando condiciones óptimas para el desarrollo y fortalecer las relaciones sociales entre los servidores públicos y su entorno social.

**6.1.2 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.** Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, desde el segundo semestre de 2018 a junio de 2019, se beneficiaron a 1.940 Servidores Públicos en diferentes cursos de formación diseñados a la medida de las necesidades del SENA. A través de los programas plan de bienestar social y estímulos, se beneficiaron 119.032 servidores públicos.

El 17 de octubre de 2018 el Consejo Directivo Nacional adoptó el Código de Integridad SENA, el cual fue incorporado dentro de la Política de Integridad, en el Plan de Acción 2019. En cuanto a la Convocatoria 436 de 2017, al 5 de julio de 2019, se han posesionado 4.194 personas en la planta de personal.

**6.1.3 Colpensiones.** La Gestión del Talento Humano en Colpensiones está fundamentada en la “Construcción de experiencias de servicio con calidad y calidez durante el ciclo de vida laboral de los colaboradores, para generar sentido de pertenencia, fidelización y conexión con la razón social de la Entidad”. Para cumplir con este propósito se han definido los procesos estratégicos de talento humano y las políticas dirigidas al mejoramiento y consolidación de la cultura organizacional, desarrollo y gestión de las personas.



- Proceso de selección masivo inscritos 215.714 aspirantes. Al 30 de junio de 2019, la entidad cuenta con 1.069 personas seleccionadas de los 1.111 cargos del fortalecimiento, lo que representa un cumplimiento del 96,2%.
- Educación Formal durante el periodo de julio de 2018 al 30 de junio de 2019 impactó de manera positiva a doscientos veinte (220) servidores públicos con programas de educación superior
- Inclusión - Durante el segundo semestre del año 2018 se formaron 67 colaboradores en el entendimiento de las siete (7) discapacidades con apoyo de la Secretaria Distrital de Integración Social.
- Gestión del Desempeño - Evaluación de Desempeño y Competencias para el Desarrollo - En el año 2018 se llevó a cabo la evaluación anual de “Desempeño y Competencias para el Desarrollo”, se evaluaron 1.111 trabajadores oficiales (96,7% de la población sujeta a evaluación). Los resultados fueron positivos ubicándose en un puntaje de 9.3 en una escala de 1 a 10.
- Bienestar Laboral – Este programa se ha diseñado con el fin de contribuir al crecimiento de los colaboradores.
- Programa de Calidad de Vida Laboral - En el segundo semestre del 2018 se realizaron 83 intervenciones, y 25 en 2019 en los temas de Gestión del Cambio, Coaching Ejecutivo, Comunicación Asertiva, Entrevista por competencias, Assesment presencial, Retroalimentación y Alineación de equipos, Riesgo Psicosocial, Clima Laboral, Desempeño, Cultura Organizacional, Trabajo en Equipo, Liderazgo, comunicación Efectiva.
- Seguridad y Salud en el Trabajo - Durante el periodo de gestión se realizaron 37 actividades con un total de 32.318 participaciones relacionadas con los programas de “Medicina Preventiva y del Trabajo” y “Seguridad Industrial”
- Diálogo Social - El 9 de julio de 2018, el Sindicato de la Administradora Colombiana de Pensiones presentó a Colpensiones el pliego de peticiones, dando inicio a un proceso de negociación colectiva de trabajo.

En el tema de política de integridad, se desarrollaron Campañas pedagógicas dirigidas a los ciudadanos y a los colaboradores de Colpensiones con el fin de dar a conocer las distintas modalidades de fraude y prevenir la afectación al patrimonio público.

Se está finalizando la actualización del Código de Ética y su divulgación a todos los colaboradores de Colpensiones, incluyendo buenas prácticas anticorrupción, con lo cual fortaleceremos la cultura de transparencia e integridad con impacto positivo en los comportamientos de los grupos de interés

Rol de Gestores de Riesgos - Se estructuró una iniciativa que busca fortalecer la administración integral de los riesgos en cada uno de las áreas y procesos, mediante la definición de un rol de gestor de riesgos.

Riesgos de Corrupción - En el marco de ejecución del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Colpensiones adelantó: Actualización y publicación de la Política de Administración de Riesgos en la página web, Fortalecimiento de la metodología de identificación y criterios de calificación de gestión de riesgos de corrupción, Implementación de mecanismos que involucraron actores internos y externos en la construcción del plan (encuesta, cuentos que no son cuentos), Monitoreo y revisión de la gestión de riesgos de corrupción en la entidad.

**6.1.4 Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF.** Para la vigencia 2018 y según el Informe de Gestión y Desempeño Institucional elaborado por el DAFP; consolidado a través del Formulario Único Reporte de



Avances de la Gestión -FURAG-, en relación con la Dimensión de Talento Humano, la Superintendencia del Subsidio Familiar obtuvo un puntaje de 81.1, lo que representa un aumento de 5.3 puntos en relación con la vigencia 2017, en la que la Entidad obtuvo un puntaje de 75.8.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 612 de 2018 y en vía a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para la vigencia 2019, fue formulado, aprobado y publicado en la página web de la entidad el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, y a partir del mismo se estructuraron el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Formación y Capacitación, el Plan de Bienestar, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se direccionaron en priorizar el adecuado funcionamiento de las rutas del crecimiento, de la felicidad y del servicio.

En relación con la ejecución de los planes antes relacionados para la planta global que soporta la función para la cual fue creada la Superintendencia del Subsidio Familiar, la cual está conformada por 149 empleos y que presentó una ocupación promedio del 96%, se han cubierto sus vacantes con la plena observancia del derecho preferencial de los funcionarios de carrera. Durante el periodo de mayo de 2018 a junio de 2019 se realizaron 18 actividades de bienestar e incentivos institucionales, 30 actividades relacionadas con el sistema de seguridad y salud en el trabajo y 37 actividades de formación y capacitación, entre las cuales destacamos la capacitación en riesgos, realizada en la vigencia del año 2019, de 40 funcionarios de la Superintendencia Delegada de Gestión, en el marco de la cooperación de las entidades públicas en el intercambio de conocimiento y el fortalecimiento de la capacidad institucional de la Entidad por parte de la Superintendencia Financiera; así como el Taller sobre el Código Disciplinario Único en el que participaron 102 funcionarios, el diplomado sobre el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), con la invitación extendida a 30 funcionarios en la vigencia 2018.

**6.1.5 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.

Durante el segundo semestre del 2018 se realizó actividades de capacitación en las siguientes temáticas: i) Trabajo en equipo; ii) Educación Financiera; iii) Líderes del cambio; iv) Secop II-Supervisión; v) Liderazgo y comunicación asertiva; vi) Herramientas de gestión de la información y transparencia; vii) PQRSD; viii) Jornada de inducción. Durante el periodo transcurrido de 2019, hasta el 30 de mayo se han desarrollado las siguientes temáticas: i) Derecho de Petición y transparencia; ii) Jornada de inducción; iii) Curso Lenguaje Claro; iv) Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión; v) Inducción a gerentes públicos; vi) Gestión documental; vii) Tecnologías de la información.

En el tema de Bienestar e incentivos la Entidad ha implementado unos programas de bienestar orientados a satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar y a generar un mejoramiento continuo en la 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.

**6.1.6 Ministerio del Trabajo.** La entidad por medio de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, durante este la cuarta etapa de capacitación a 20 Direcciones Territoriales y 43 funcionarios, en los temas



referentes a: • Marco jurídico de la contratación estatal • Responsabilidad del supervisor en la contratación estatal • Administración de la plataforma de contratación en SECOP II. Por otra parte, en cuanto al Bienestar Laboral se desarrollaron diferentes actividades, como fueron: Caminatas Ecológicas, Aniversario Ministerio del Trabajo, Día del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Novena de Aguinaldos Institucional y actividades deportivas en las modalidades de Fútbol, Baloncesto y Voleibol.

Por medio del Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral, se ha ido fortaleciendo el Código de Integridad de la entidad. Se practicó la Intervención de Clima Laboral por medio de la Socialización del Código de Integridad, fortaleciendo y socialización los valores allí contenidos como lo son Justicia, Compromiso, Respeto, Honestidad y Diligencia, incluyendo este tema en las actividades de Bienestar Laboral.

Respecto, a la selección, capacitación, evaluación del desempeño, calidad de vida laboral y retiro de los funcionarios de la entidad, se realizaron los procesos de encargos para los cargos que se encontraban vacantes, se realizó el seguimiento a la calificación de los servidores públicos en este periodo de tiempo y a los retiros de la entidad.

## 6.2 Dimensión Direccionamiento estratégico y planeación.

**6.2.1 Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. En la política de planeación.** Esta dimensión obtuvo un puntaje del 82.1%. En la vigencia 2018 se realizó el seguimiento y cierre de los Planes Institucionales y Estratégicos correspondientes al cuatrienio de (2014-2018)

Acorde con las bases del Plan Nacional de Desarrollo -PND- y a los diagnósticos realizados (internos y externos) que permiten conocer las necesidades del sector solidario, se definió una planeación estratégica, táctica y operativa para el próximo cuatrienio (2018-2022), la cual cuenta con indicadores, riesgos y una programación presupuestal que garantiza un trabajo armonioso eficiente y con buenos resultados.

La planeación realizada se realizó de manera participativa y se encuentra publicada en nuestra página web: [www.orgsolidarias.gov.co](http://www.orgsolidarias.gov.co).

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, adopto según Resolución 036 del 2019 los Planes Institucionales y Estratégicos como la estrategia para la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la lucha contra la corrupción y atención al ciudadano, dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018, que establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, estos planes serán sujeto de mejoras o actualizaciones permanentes, y deberán ser publicados al 31 de enero de cada vigencia.

En relación con la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, la entidad contó con un presupuesto, para la vigencia 2018, por la suma de \$ 21.284.355.000, representados en \$6.419.715.000 para gastos de funcionamiento y \$14.864.640.000 para gastos de inversión. De estos mediante decreto 662 de 2018 se aplazaron \$ 345.000.000 de los gastos de inversión quedando una apropiación de \$14.519 millones de pesos, los cuales se encuentran distribuidos en nueve proyectos de inversión. Con corte a 31 de diciembre de 2018, se comprometió el 99.70% del total de los recursos, en obligaciones y pagos el 92.21% y el 7% del presupuesto quedó en reserva presupuestal



El presupuesto de funcionamiento \$ 6.622.087.514, se destinó para financiar la planta de la Entidad, la adquisición de bienes y servicios para su normal funcionamiento y el pago de sentencias y conciliaciones por procesos judiciales. Con corte a 31 de diciembre de 2018 se alcanzó un 97,1% de compromisos y un 97,1% en obligaciones y pagos.

Para la vigencia fiscal 2019 la entidad cuenta con un Presupuesto por valor de \$18.528.306,886, de los cuales \$6.693.506.000 corresponden a Funcionamiento y \$11.834.800.886 para Inversión.

**6.2.2 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.** El SENA cumplió con éxito el derrotero formulado en el plan estratégico “Impactando el empleo la productividad y el trabajo decente” para el cuatrienio 2015-2018, logrando la vinculación laboral de 1.965.861 personas, mejorando sus condiciones de empleabilidad. Entre las cifras acumuladas obtenidas a lo largo del plan estratégico, es decir desde la vigencia 2015, se encuentran: El promedio general del resultado en el cuatrienio de las 44 iniciativas estratégicas que es del 92%, 24 iniciativas estratégicas que corresponden al 55% del total, se cumplieron al 100%, 38 iniciativas estratégicas que corresponden al 86% del total, tienen ejecución de más del 80%, y 2 iniciativas estratégicas que corresponden al 4% del total tienen una ejecución entre el 70% y el 79%.

Por otra parte, desde el mes de septiembre de 2018 el SENA estuvo atenta a acompañar la formulación del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, con el fin de aportar a la construcción de la carta de navegación del país durante los próximos 4 años.

Así mismo, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo como insumo y las guías dadas por el modelo integrado de Planeación y Gestión, el SENA ha iniciado las actividades para la formulación del Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2019-2022.

Con respecto a la Programación y Ejecución Presupuestal, para la vigencia 2018, la entidad contó con un presupuesto definitivo de \$3.361.819 millones, alcanzando una ejecución del 97.61%, como se evidencia en la siguiente tabla:

**Tabla 95. Programación y Ejecución Presupuestal del SENA 2018**

Concepto	Presupuesto Definitivo 2018	Ejecución Gastos Diciembre 2018	% Ejecución. 2018
Total, Presupuesto de Gastos Ley	3.361.819,66	3.281.595,41	97,61%
A. Funcionamiento	86.535,87	66.472,91	76,82%
B. Servicio de la deuda publica	141,00	118,77	84,23%
C. Inversión	3.275.142,79	3.215.003,73	98,16%

Fuente: SENA, Dirección Administrativa y Financiera.

Cifras en millones de pesos.

El bajo porcentaje de ejecución en funcionamiento fue ocasionado porque con corte a diciembre de 2018 se presentaron 43 vacantes en la nómina, en el rubro de Sentencias y Conciliaciones, no se presentó ejecución, ya que los procesos judiciales que se encontraban en curso no fueron fallados por los despachos judiciales.

En cuanto al Servicio a la Deuda, se ejecutó el 84.23% del presupuesto, el restante está representado en el menor valor de la TRM, al momento de efectuar el pago; en esta vigencia ya la entidad termino de pagar los 2 millones de dólares que le fueron prestados hace 40 años.



Frente al Presupuesto de Inversión, se ejecutó el 98.16% a través de los 20 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 2019:

**Tabla 96. Programación y Ejecución Presupuestal del SENA 2019**

Concepto	Presupuesto 2019	Ejecución Gastos Mayo 2019	% Ejec.2019
Total, presupuesto de gastos ley	3.590.499,90	1.976.537	55.05%
A. Funcionamiento	88.206,78	32.226	36.54%
C. Inversión	3.502.293,12	1.944.311	55.52%

Fuente: SENA, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.  
Cifras en millones de pesos.

**6.2.3 Colpensiones.** Bajo la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se está actualizando del Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, actualmente cuenta con la definición de las metas e indicadores orientadores planteados para la gestión y desempeño institucional en los frentes misionales de RPM con 5 indicadores, BEPS con 5 indicadores, Canales de Atención con 5 indicadores, así mismo, se cuenta con el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano con el seguimiento mediante el mapa de riesgos, y dicho plan que contemplan las cuatro (4) iniciativas como mecanismos para mejorar la Atención al Ciudadano

Concordancia con el plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano  
Mapa de Riesgos de Corrupción

- Para el cierre de 2018 se identificaron 72 riesgos asociados a 39 procesos expuestos a materializaciones de riesgos asociados a corrupción y para junio de 2019 se identificaron 73 riesgos asociados a 39 procesos expuestos concluyendo para ambos periodos que el Perfil de Riesgo de corrupción para Colpensiones se encuentra en nivel medio bajo.

Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

- Contó con los siguientes avances de las siguientes estrategias finalizadas para el 2018:
  - Implementación de Proceso de administración de solicitudes (Cumplimiento 100%)
  - Fortalecimiento de Herramienta para la atención de PQRS de acuerdo a la normatividad vigente. (Cumplimiento 100%)
  - Fortalecimiento del modelo de atención y asesoría (Cumplimiento 100%)
  - Procesos de implementación y Estandarización (Cumplimiento 100%)
  - Programa de regionalización (Cumplimiento 99%)
- Cuenta con los siguientes avances de las siguientes estrategias para el 2019:
  - Fortalecimiento de las herramientas para la atención de las PQRS, conforme lo dispone la normatividad vigente. (Cumplimiento 100%)
  - Fortalecimiento de la atención de las (PQRSD) en su primer nivel por un Back (Cumplimiento 83%)
  - Diseño del modelo de internacionalización (Cumplimiento 100%)



- Migración de canales presenciales a remotos y balanceo multicanal (Cumplimiento 111%)

**6.2.4 Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF.** La Superintendencia del Subsidio Familiar desarrollo acciones en torno a esta dimensión, basadas en aspectos de planeación estratégica y de gestión presupuestal, así:

**Formulación del plan estratégico institucional.** Con el propósito de formular los lineamientos institucionales de la entidad, en el mes de Febrero de 2019 desde la Oficina Asesora de Planeación de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se consideró la importancia de realizar la planeación estratégica a partir de un ejercicio participativo, razón por la cual, su formulación se estructuró en tres etapas principalmente: diagnóstico de capacidad con cada dependencia, consolidación y propuesta de lineamientos en reunión con directivos y representantes de cada dependencia, presentación y apropiación reunión institucional. En total se realizaron 12 talleres para la construcción del Plan Estratégico Institucional 2019-2022. En estos espacios participativos se definieron aspectos fundamentales como ruta estratégica para la entidad en el próximo cuatrienio, como lo son: Misión, Visión, Grupos de Valor, Objetivos Estratégicos, Iniciativas y Valores

**Gestión presupuestal.** Para la vigencia 2018 se asignó a la entidad una apropiación de \$26.768,5 millones para funcionamiento y de \$7.202,3 millones para inversión, para un total de \$33.970,9 millones. En el transcurso de la vigencia 2018, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público redujo en \$1.000 millones el presupuesto de la Entidad, por lo que la apropiación final para la vigencia fiscal 2018 fue de \$32.970,9 millones.

Por concepto de gastos de funcionamiento durante la vigencia 2018, se efectuaron compromisos por \$24.284,7 millones valor que representa el 90,72% de la apropiación, obligaciones por \$23.782,1 millones equivalentes al 88,84% y pagos por \$23.571,8 millones, equivalentes al 88,06%.

Por concepto de inversión y para garantizar el cumplimiento de las funciones y procesos misionales de la Entidad, se comprometió el 95,25% de la apropiación en seis (6) proyectos (\$6.202,3 millones), se ejecutaron obligaciones por \$4.723,1 millones equivalentes al 76,15% y pagos por \$4.723,1 millones que representan el 76,15%.

Para la vigencia 2019, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$36.191,96 millones de los cuales \$7.000 millones son para inversión.

Con corte a 30 de junio de 2019, se ha comprometido el 48,4% del presupuesto apropiado (\$17.507,5 millones), se ha obligado el 34,0% (\$12.309,4 millones) y se ha pagado el 34,0% (\$12.289,4 millones)

**6.2.5 Unidad Administrativa especial del Servicio Público de Empleo.** Para la vigencia 2019 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 el Asesor de Control Interno en cuanto a la correcta formulación de los riesgos de corrupción y a que las acciones formuladas en el



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.

**6.2.6 Ministerio del Trabajo.** La entidad a través de la Oficina Asesora de Planeación-OAP, se realizó el monitoreo trimestral sobre el cumplimiento de las metas y objetivos programados, respecto a la ejecución de las labores de resultados e impactos de las políticas, programas y proyectos prioritarios del Gobierno Nacional. Por otra parte, para el Plan de Acción la entidad adelantó las Inducciones a los nuevos directivos con la siguiente información: resultados planes estratégico y de acción, seguimiento a proyectos de inversión, resultados SINERGIA, avances compromisos posconflicto, por cada Dirección, Oficina y Grupo del Ministerio del Trabajo. Elaboró los informes de resultados del Plan Acción, atendiendo el segundo seguimiento, observaciones y ajustes del registro Plan de Acción en el SIPGES requeridos por las áreas. Realizó una prueba piloto en la territorial Bogotá, donde se implementó la metodología para dar inicio a la formulación de los Planes de Acción.

La entidad adelantó talleres presenciales para la definición de Prioridades e Iniciativas y Aportes en la Construcción del Plan de Acción 2019, en el nivel central, y virtuales de Lecciones Aprendidas y Contexto Territorial, con las Direcciones Territoriales. Se realizó una jornada nacional de planeación con las Direcciones Territoriales y el nivel central.

Respecto del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano se realizaron varias actividades encaminadas al fortalecimiento de cada una de las estrategias que lo componen, por medio de reuniones con el propósito de materializar la actualización de la Guía y Política de Administración de Riesgos y Oportunidades. Se realizaron diferentes gestiones frente al cumplimiento de las estrategias de racionalización de trámites y de estado simple. Con el apoyo de la ESAP, se efectuaron dos charlas de socialización del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC y de la Estrategia de Rendición de Cuentas, en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, en la cual participaron 87 funcionarios

## 6.3 Dimensión gestión con valores para resultados

**6.3.1 Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** La entidad cuenta con el proceso de Seguimiento y medición cuyo objeto es realizar seguimiento y medición a las variables e indicadores estadísticos que muestran el comportamiento del sector solidario y la gestión realizada por la UAEOS, generando información pertinente, oportuna, confiable y de calidad para la planificación, la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

La entidad se encuentra certificada por el DANE en el proceso denominado “registro de entidades sin ánimo de lucro ESALES” que permite presentar estadísticas organizadas, sistemáticas y de calidad a las organizaciones solidarias.

En esta vigencia, la entidad fue certificada por Secretaria Distrital de ambiente en ciclo III Sistema de Gestión Ambiental.



**6.3.2 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.** En relación con el Gobierno Digital, en diciembre de 2018 se realizó un autodiagnóstico que arrojó: un avance de 35,3% para el componente de TIC para gobierno abierto, 21,4% en TIC para servicios, 27,5% TIC para gestión y 12,3% en seguridad de la información.

Por lo que se refiere al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, en el año 2018 la Oficina de Control Interno evaluó el monitoreo a las actividades propuestas para los 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, Iniciativas Plus, Participación Ciudadana, como resultado final se obtuvo una calificación del 100%.

En cuanto al Servicio al Ciudadano, durante el segundo semestre de 2018 el SENA realizó la publicación del Protocolo de Servicio al Cliente. A través de un ejercicio de certificación de competencias laborales, certificó a 1.430 servidores públicos en temas asociados a normas de servicio al ciudadano y capacitó a 322 funcionarios a nivel nacional en temáticas relacionadas con el mejoramiento del servicio al ciudadano.

Durante el 2018, el SENA con el fin de optimizar la expedición de certificados y constancias académicas del periodo 2000 – 2009, logró realizar el procesamiento de información, así mismo para agilizar el trámite de liquidación y pago del FIC, presentó proyecto de Resolución "Por medio del cual reglamenta el funcionamiento del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción - FIC y modifica la Resolución 1449 del 2012".

**6.3.3 Colpensiones.** Referente a la política de Participación Ciudadana en la gestión pública, en 2018, se dio continuidad a la política con el fin de suministrar información institucional y fomentar espacios de diálogo con los grupos de valor/interés y de esta manera generar comportamientos de petición y rendición de cuentas que lleven al desarrollo de una gestión íntegra, participativa y transparente. Esta iniciativa fue ejecutada en un 100%.

Portal web – En este año se cuenta con un promedio mensual de 622.524 trámites y 1.200.000 sesiones. Este medio tiene un total de 34.078.851 visitas de usuarios.

En 2019, la construcción Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano nuevamente fue una de las actividades más relevantes de participación ciudadana, con 2.469.068 correos enviados con encuesta a Empleadores, afiliados, pensionados, vinculados y beneficiarios BEPS, 2.483 a grupos de interés internos. Se obtuvieron un total 22.888 encuestas con respuesta.

La audiencia Pública de Rendición de Cuentas – Gestión 2018, se realizó el 28 de marzo de 2019 con base en la Sentencia T- 774 de 2015 de la Corte Constitucional – Orden Sexta, el Conpes 3654 de 2010 y la Ley 1757 de 2015, abriendo diferentes alternativas para promover la participación ciudadana. El resultado suministrado por RTVC, muestra que hubo una alta presencia de hombres, mayores de 40 años. Igualmente tuvo audiencia del género femenino del target; el alcance fue de 164.319 impactos, es decir, equivale a la cantidad de veces que fue visto el contenido, mientras estuvo en pantalla y su rating acumulado fue de 10.270 personas.

La estrategia integral de Racionalización de Trámites, se menciona la racionalización en diecisiete (17) trámites al ciudadano, de los cuales dos (2) fueron racionalizados en 2018, uno (1) en 2019 y catorce (14) están siendo racionalizados en 2019, los cuales corresponden a:



Racionalizados: Trámite Pérdida de capacidad laboral; Reconocimiento Auxilio Funerario en el Régimen de Prima Media; Afiliación al RPM con prestación Definida”.

En proceso de Racionalización (14) trámites: uno (1) de Vinculación y actualización de datos en el servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS”, doce (12) tramites asociados a novedades de nómina de pensionados: Cancelación afiliación y/o libranzas a asociaciones y cajas de compensación, Escolaridad y modificación condición, Modificar datos básicos y de identificación, Pago a beneficiarios (valores girados después del fallecimiento), Pago a herederos (Mesadas no cobradas antes del fallecimiento), Pagos en el exterior, Reactivación pensión y/o beneficiario incremento, Reingreso pensión y/o beneficiario incremento, Reintegros por mesadas no cobradas e indemnización sustitutiva, Retiro pensión y/o beneficiario incremento, Traslado de cuenta de pago pensión, Traslado entidad promotora de salud - EPS y Devolución de aportes en salud, y otro tramite independiente, Corrección de historia laboral (OPA).

La estrategia de Defensa Judicial está cimentada en diversos logros que han permitido un significativo ahorro para el sistema de pensiones y que a corto plazo disminuirá la litigiosidad de una forma notoria. A partir de iniciativas promovidas por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y algunas otras entidades del sector se han producido decisiones de los órganos de cierre de la jurisdicción contenciosa administrativa y constitucional, los cuales incidirán directamente en las decisiones que se profieran en los despachos judiciales a nivel nacional en los siguientes procesos: incrementos pensionales 21.714 procesos, y ley 33 de 1985 con 7.766 procesos

En el frente de Conciliación, durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019, la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones recibió un total de 36.948 solicitudes de conciliación, de las cuales el 99.2% correspondieron a trámites de carácter judicial y el 0.8% a solicitudes de conciliación extrajudicial.

En la política de Servicio al Ciudadano, Colpensiones desde julio de 2018 a junio de 2019 ha resuelto el 96,0% de las PQRS recibidas, y presenta un saldo acumulado por resolver de 14.203 solicitudes con corte a 30 de junio de 2019. Esta cifra evidencia el esfuerzo de la entidad por avanzar en la evacuación del stock de PQRS, que se traduce en una disminución de 82,2% respecto a diciembre de 2013 cuando inició el plan de evacuación.

En materia de Política Gobierno Digital, se dio continuidad a los planes de mejoras significativas a la infraestructura y plataforma tecnológica con el fin de mejorar su disponibilidad, rendimiento y cobertura. Las mejoras a la infraestructura crítica comprendieron al fortalecimiento de las capacidades de almacenamiento y procesamiento, actualización de equipos de cómputo, equipos activos de red, impresoras, e implementación de sistemas de turnos en los puntos de atención. Se implementó el nuevo modelo de asesoría en nuestros puntos de atención, Soporte tecnológico a 4.929 jornadas educativas RPM-BEPS a nivel nacional, Implementación del proyecto PSAP (Programa de Subsidios al Aporte Pensional), así mismo, se garantizó de manera continua la seguridad, capacidad y disponibilidad de los servicios de TI de forma confiable, oportuna y ágil al 99.9%.

En Seguridad Digital, las siguientes han sido las actividades por componentes, que fueron desarrolladas por Colpensiones en el periodo de julio 2018 y junio de 2019:



Componente de Gestión de Seguridad de la información y ciberseguridad

- Fortalecimiento de la documentación que soporta el equipo interdisciplinario de respuesta denominado ERI (Equipo de Respuesta a Incidentes).
- Ejecución de pruebas de vulnerabilidades a los sistemas tecnológicos críticos que soportan la operación de Colpensiones.
- Desarrollo de pruebas de ingeniería social a todos los funcionarios de Colpensiones.
- Actualización y elaboración de matrices de roles empresariales.
- Planteamiento y definición de métricas e indicadores para seguridad de la información y ciberseguridad.
- Sensibilización a través de cursos, piezas comunicativas y reuniones que han permitido generar un mayor conocimiento, cultura y concientización al interior de la entidad.

Componente Gestión de Riesgos de Seguridad Digital

- Elaboración y aprobación de la Parte V del Manual del Sistema de Administración de Riesgos de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.
- Definición de la metodología para la identificación y análisis de los riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad.
- Análisis de riesgos estratégicos y emergentes.

**6.3.4 Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF.** En relación con esta dimensión se resaltan los siguientes resultados en relación con Gobierno Digital, Servicio al Ciudadano, resultados del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC, así:

**Gobierno Digital.** La Superintendencia del Subsidio Familiar tiene a la disposición de sus usuarios y/o grupos de interés diferentes, el Portal Corporativo [www.ssf.gov.co](http://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 requieren las diferentes dependencias en la publicación de información estática e interactiva, adaptando y adecuando los enlaces y los formatos a los requerimientos de Gobierno Digital 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.

Así mismo, en el Portal Corporativo se creó la ventanilla única virtual, que es la misma Sede Electrónica, la cual tiene una carpeta de usuario, o carpeta ciudadana, siempre y cuando el ciudadano esté autenticado en el sistema, en la que se registra la trazabilidad de los trámites y servicios que el ciudadano tiene con la entidad a través de los diferentes canales que ofrece la misma.

**Sistema Información del Subsidio Familiar.** *Implementación, Mejoramiento continuo y optimización del sistema de información del subsidio familiar, conformado por los siguientes aplicativos:*

**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, con el propósito de contar con estadísticas confiables y oportunas, evaluar la gestión de las CCF y el beneficio que se genera sobre la población afiliada y la incidencia de las políticas sociales adoptadas por los diversos gobiernos. SIREVAC, es una plataforma informática de carácter misional de la

SSF, en la que las CCF reportan la mayoría de la información de su gestión; se divide en 4 Capítulos, Estadística, Financiera, Gestión y Fondos (Foniñez, Fovis, Fosfec, Ley 115).

**Servicio al ciudadano.** De la Superintendencia del Subsidio Familiar, la Oficina de Protección al Usuario es quien lidera esta política. Quien a través de su proceso de interacción con el ciudadano busca informar y comunicar a los ciudadanos toda la información relevante del Sistema de Subsidio Familiar, con el fin de hacer un ejercicio adecuado de sus derechos y deberes. A continuación, las principales acciones desarrolladas:

**Participación en ferias y/o eventos sectoriales y gremiales.** La participación en Ferias y/o Eventos, ha permitido a la Superintendencia del Subsidio Familiar descentralizar su acción en el territorio, permitiendo llegar a los sectores con población más vulnerable, ofreciendo los beneficios institucionales y dando a conocer los derechos y deberes de los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar. Adicionalmente, se participa en eventos cuya finalidad busca la concientización por parte de los empleadores frente a la afiliación de sus trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar para que aprovechen los servicios que ellas ofrecen. En el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2018, se participó en los siguientes espacios: feria de Bogotá trabajo decente, Feria atención al ciudadano DNP Garzón Huila, Feria Tendero Bogotá, Feria tendero Medellín, Feria Tendero Villavicencio, Confecámaras, Feria de atención al ciudadano DNP Cúcuta, ANIF, seminario de seguridad social. Faltantes fiscales y reforma a la seguridad social, ANIF, seminario macroeconómico y Asocajas.

En el periodo comprendido entre enero y mayo de 2019, se participó en la Feria de atención al ciudadano DNP Aracataca – Magdalena en los siguientes espacios:

**Resultados del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC.** En cumplimiento con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, en el artículo 52 de la Ley 1757 de 2015 y en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información (Ley 1712 de 2014), todas estas orientadas a prevenir la corrupción. En el segundo semestre del 2018, se realizó el segundo seguimiento a cada uno de los componentes del PAAC de esta Superintendencia e igualmente en el mes de enero de 2019 fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el PAAC 2019 y publicado en el Portal Corporativo, al cual se le está haciendo el seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

**6.3.5 Unidad Administrativa especial del Servicio Público de Empleo.** En la política de servicio al ciudadano, La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo 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, página Web (PQRSD), atención presencial/físico, atención documental, chat y video llamada.

Entre el 01 de julio de 2018 y 31 de mayo de 2019 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 97. Atenciones realizadas 2017 y 2018

Mes	Telefónico	PQRSD	Atención Presencial
jul-18	3.919	307	8
ago-18	4.206	332	5
sep-18	4.010	326	11
oct-18	4.250	295	7
nov-18	3.519	196	5
dic-18	2.819	180	4
ene-19	163	222	13
feb-19	167	261	15
mar-19	477	489	12
abr-19	685	346	15
may-19	1.094	579	30
<b>Total</b>	<b>25.309</b>	<b>3.533</b>	<b>125</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

En cuanto a la política de racionalización de trámites, 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 2019 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.

**6.3.6 Ministerio del Trabajo.** En relación con esta dimensión se resaltan los siguientes resultados:

**Racionalización de trámites.** La entidad ha realizado el monitoreo permanente al avance de la estrategia de Racionalización de trámites en la vigencia 2018 y 2019. Realizando las siguientes actividades: Cargue de información datos estadísticos trámites y servicios publicados en SUIT, participación y asesoramiento en la definición del Plan 100 días, Implementación de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios del Ministerio del Trabajo, se avanzó en los lineamientos para realizar las actualizaciones de las Hojas de Vida de los tramites y/o servicios, participó en charla “Presentación Campaña Estado Simple, Colombia Ágil”.

**Mejora normativa – Normograma.** Con respecto a la actualización del Normograma se gestionó la expedición de la Resolución 312 de 2019, la cual define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST, derogando la Resolución 1111 de 2017, se expidió la Circular 060 de 2018 que señalan las directrices para la suscripción de contratos de trabajo mediante el uso de firmas electrónicas. Adicionalmente, se revisaron los Decretos que reglamentan el Sector Trabajo, referente a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control; el Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar – FONIÑEZ y la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niñas y Adolescentes – ESCNNA.

**Evaluación del Riesgo.** Respecto de la Políticas de Administración del Riesgo, la Oficina Asesora de Planeación realizó el seguimiento y monitoreo al contexto externo e interno de la entidad para determinar la conveniencia y eficacia de los lineamientos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales. Adicionalmente, en la Auditoría de Certificación del Sistema



de Gestión de Calidad de la Entidad se incluyeron los 16 procesos que se les realizó Auditoría entre el 04 y el 24 de Julio de 2018, la cual incluía el cumplimiento de la Guía y Política de Administración del Riesgo y Oportunidades, así como, la aplicación de los controles establecidos en los Mapas de Riesgo por Procesos y de Corrupción.

De otra parte, en lo corrido de la vigencia 2019, se desarrolló la adecuación de la Guía y Política de Administración del Riesgo y Oportunidades, junto con los Profesionales de la Oficina TIC (Encargados del sistema de Gestión de Seguridad de la Información SGSI) el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y luego fue publicada en el repositorio documental del SIG. Como insumo para continuar con la identificación, análisis y evaluación de los riesgos, conforme a los lineamientos establecidos en la Política aprobada se realizaron reuniones para definir el contexto estratégico de la entidad y posteriormente en el mes de marzo de 2019 se realizó el despliegue de los Lineamientos de Riesgos de Gestión a la Entidad.

**Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso.** El Grupo Líder SIG de la Oficina Asesora de Planeación han revisado, monitoreado y ajustado los Riesgos de los 16 Procesos del Sistema de Gestión de Calidad junto con los responsables de la segunda línea de defensa, Responsables de Proceso, Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupo etc. Por otra parte, de conformidad con la acción correctiva elevada por el Proceso de Gestión de Servicio a la Ciudadanía, proveniente del informe de Actividades del proceso de Evaluación independiente, se actualizó el Riesgo del Proceso

## 6.4 Dimensión información y comunicación

**6.4.1 Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** La entidad cuenta con procesos y procedimientos que garantizan la información entre la entidad y el ciudadano y la divulgación de la gestión de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y del sector solidario mediante estrategias de comunicación que fortalecen su posicionamiento y aseguran la difusión de la cultura asociativa solidaria.

Así mismo cuenta con la Política de Comunicaciones y Prensa que tiene como finalidad el despliegue y fortalecimiento de los procesos de comunicación interna y externa brindando claridad, oportunidad, transparencia y confiabilidad en la información, a través de la creación y envío de mensajes para: Fomentar la cultura del buen manejo de las herramientas comunicativas.

**6.4.2 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.** En cuanto a la Gestión electrónica y la Políticas de Cero Papel, entre julio 2018 – junio de 2019, se emitieron 291.363 comunicaciones oficiales radicadas, de las cuales 250.655, es decir el 86.03% fueron electrónicas, promoviendo el ahorro de uso de papel y Toners para impresión.

Pasando a la Transparencia y Acceso a la Información Pública, para el segundo semestre de 2018, la Entidad contó con la publicación en página web del Directorio SENA, ejecución presupuestal, datos estratégicos, contratación, informes estadísticos, Tablas de Retención Documental, entre otros.

En el 2019 el SENA realizó una base de datos en el cual se refleja las Resoluciones proferidas entre 2013 - 2018 y que se encuentran publicadas en el Normograma Institucional, así mismo está actualizando las Tablas de Retención de la Entidad y consolidando el diagnóstico documental.



**6.4.3 Colpensiones.** Bajo el programa de gestión documental, Colpensiones ha desarrollado una serie de iniciativas, tales como: i) Implementación del subprograma Sistema Integrado de Conservación; ii) Implementación del subprograma de Documentos Vitales; iii) Actualización Tablas de Retención Documental – TRD; iv) Documentación de los Subprogramas de Documento Electrónico y de Normalización de Formatos y Formularios Electrónicos; v) Factura electrónica; y vi) Centralización de Archivos.

Los documentos relacionados con el Programa de Gestión Documental (PGD) el cual incluye el Subprograma de Documentos Vitales, el Plan Institucional de Archivos (PINAR) y el Sistema Integrado de Conservación (SIC) se encuentran disponibles en línea en:

- Resolución 92 de 2018: <https://www.colpensiones.gov.co/descargar.php?idFile=9626>
- Anexo 1 - PGD: <https://www.colpensiones.gov.co/descargar.php?idFile=9623>
- Anexo 2 - PINAR: <https://www.colpensiones.gov.co/descargar.php?idFile=9624>
- Anexo 3 - SIC: <https://www.colpensiones.gov.co/descargar.php?idFile=9625>

Subprograma de Gestión de Documento Electrónico. El PGD de Colpensiones se encuentra conformado por 3 subprogramas, uno de ellos es el Subprograma de documento electrónico, que tiene como propósito orientar a la Entidad en el tratamiento de los documentos electrónicos producidos a nivel institucional. La iniciativa para la elaboración del documento descriptivo del Subprograma y su aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se programó para ser desarrollado durante el periodo enero - agosto de 2019.

Factura Electrónica. Colpensiones fue calificado por la DIAN como Gran Contribuyente, según La Resolución 000076 de 2016 de la DIAN, por ésta calificación la Entidad debe dar cumplimiento al Decreto 2242 de 2015 emitido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, compilado en el Decreto 1625 de 2016 y las Resoluciones 019 de 2016 y 00010 de 2018 emitidas por la DIAN, durante la vigencia 2018 y hasta la fecha; la Entidad dio inicio al proyecto y se encuentra en la implementación del sistema de facturación electrónica.

En lo concerniente a la política de Transparencia y Acceso a la Información, Colpensiones estableció una iniciativa denominada “Fortalecer el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015 y Resolución MinTIC 3564 de 2015”, para lo cual realizó la validación de la página WEB de acuerdo con la estructura de transparencia definida en cumplimiento con la Ley 1712 y el Decreto 3564 y actualizando el esquema de publicación. Se actualizó la Guía de Acceso a Información Pública existente en la página web de Colpensiones, en el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**6.4.4 Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF.** En relación con esta dimensión, la Superintendencia del Subsidio Familiar desarrollo acciones en torno a la gestión documental, así:

**Gestión Documental.** La Superintendencia del Subsidio Familiar mediante el liderazgo del Grupo de Gestión Documental y Notificaciones de la Secretaría General, durante el segundo semestre de 2018 y entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2019, a través del Portal de la Entidad, adelantó la actualización correspondiente a la documentación del proceso de Gestión Documental.



Las acciones se desarrollaron en torno a:

- Planeación documental
- Producción documental
- Gestión y trámite:
- Organización documental.
- Transferencia documental.
- Disposición de documentos.
- Preservación documental a largo plazo

**6.4.5 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.** En la política de transparencia, acceso a la información, durante el período del 01 de julio de 2018 al 31 de mayo de 2019 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. Durante el primer semestre del año se ha iniciado una mesa de trabajo interna liderada por el Grupo de Planeación con representantes de cada una de las dependencias con el fin de monitorear permanentemente la información disponible en el botón.

**6.4.6 Ministerio del Trabajo.** En relación con esta dimensión se resaltan los siguientes resultados:

**Políticas de operación para administración, seguridad y reserva de la información.** El Ministerio por medio de la Oficina de TIC, respecto de la gestión de políticas de seguridad de la información realizó las siguientes actividades: Diseñó una política con respecto a la seguridad de las bases de datos, Elaboró una propuesta de resolución junto con el grupo de Recursos Físicos para el cumplimiento de las políticas de seguridad que involucran a todo el personal del Ministerio del Trabajo en cuanto a la Implementación de tarjetas de proximidad y acceso de visitantes, Elaboró un documento de estrategia para el componente de seguridad de la información, el cual contiene el desarrollo de las actividades 2018 y la ruta de trabajo 2019; adicionalmente, publicó la Política de Datos Personales en el sitio web del Ministerio.

**Canales de comunicación externa e interna.** El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo de Comunicaciones, gestionó varios canales que facilitan la comunicación interna y externa de la entidad. Para la administración tiene políticas, protocolos y procedimientos que facilitan su operación. Estos canales comprenden las redes sociales como Twitter y Facebook donde los ciudadanos pueden informarse, enterarse de los planes, programas y acciones de la entidad, además de participar e interactuar.

En sus canales de comunicación interna se divulgó la información de los avances de la entidad en temas internos a través de la Intranet y el correo masivo interno. Por otra parte, el Grupo de Atención al Ciudadano a través del portal web de la Entidad masificó servicios de interés para la ciudadanía, como el uso de la Línea Anticorrupción, instrumento de recepción de quejas ante presuntos hechos de corrupción, por medio de las líneas telefónicas. Así mismo, mediante el sistema de la Urna de Cristal del Gobierno Colombiano, se garantizó la participación ciudadana y la transparencia gubernamental

**Sistemas de Información (Gestión de tecnologías de información) y comunicación.** La Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación, realizó un análisis y diseño del sistema de información para el grupo de defensa judicial. Actualmente, se encuentra en etapa de desarrollo, desarrolló el prototipo de Sistema Tecnológico para la aplicación de la Resolución 1111 de 2017, derogada por la Resolución



0312 de 2019, que define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Transparencia y acceso a la información pública.** Mediante el portal web del Ministerio del trabajo en el menú de Transparencia, se publicó la información que debe divulgar la entidad, de acuerdo con la Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública. El Grupo de Comunicaciones, como encargados de la administración del portal web del Ministerio, realizó un proceso continuo de actualización de la información contenida en el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

La Oficina TIC hizo seguimiento a la aplicación de la Resolución 3564 de 2015, frente al cumplimiento de los estándares para publicación y divulgación de información.

**Gestión documental.** El Grupo de Gestión Documental del Ministerio, impartió capacitación sobre el programa de gestión documental en varias Direcciones Territoriales, realizo se capacitación sobre la Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivos, realizaron los ajustes a las Tablas de Retención Documental, de acuerdo con lo solicitado por el Archivo General de la Nación.

Se inicio el levantamiento de la información para el diagnóstico sobre gestión documental en 6 Direcciones Territoriales del país. De otra parte, la Oficina de TIC elaboró el Manual de Preservación de Documentos Electrónicos a Largo Plazo con el Grupo de Administración Documental.

## 6.5 Dimensión gestión del conocimiento

**6.5.1 Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** La entidad cuenta con la información clasificada y organizada del que hacer de la entidad, en carpetas virtuales, que permiten ubicar fácilmente la información y atender fácilmente los requerimientos tanto internos como externos. Estamos fortaleciendo esta dimensión con todas las áreas de la entidad.

**6.5.2 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.** En el SENA se producen nuevos conocimientos a través de la investigación básica, el desarrollo tecnológico y la innovación (con y para las empresas) en los Centros de Formación por medio de los grupos y los semilleros de investigación.

A diciembre de 2018 a través del Sistema e Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (SENNOVA) se desarrollaron 1.385 productos resultado de la formación de recurso humano para la CTEI, 3.776 productos resultados de actividades de apropiación social del conocimiento, 1.413 productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación y 1.423 productos resultados de actividades de generación de nuevo conocimiento.

Además, el SENA cuenta con varias herramientas para el uso y apropiación del conocimiento, entre las que se encuentran SENNOVA: Sistema Gestión de Conocimiento, Service Manager, Sistema de Gestión del Conocimiento en Servicios (SKMS), Blackboard y Microsoft Office 365: Gestión del Conocimiento Áreas y Usuarios Sena. Vale la pena resaltar que a través de esta última herramienta se construye y crea conocimiento mediante la coautoría y colaboración lo que contribuye a obtener información en tiempo real y disminuir los tiempos de respuesta con las Regionales.



**6.5.3. Colpensiones.** Se concibe como una empresa inteligente y que aprende a través de la Gestión del Conocimiento y uso de las TIC, consciente de que su principal activo intangible son las capacidades de sus trabajadores.

A continuación, se describen los principales programas de gestión del conocimiento ejecutados:

**Tabla 98. Número de asistentes a las actividades del plan anual de capacitación 2018 y 2019**

Programa Anual de Capacitación	Total de asistentes II semestre	Total de asistentes 2019 corte
	2018	a junio
Inducción/Reinducción Corporativa	776	1067
Programas de capacitación con enfoque misional	2070	648
Programas de actualización	6809	592
Total, de participaciones	<b>9.655</b>	<b>2.307</b>

Fuente: Dirección de Desarrollo del Talento Humano

Formación y certificación en el Programa de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS: En el periodo de gestión se certificaron 40 colaboradores y se recertificaron 340 a nivel nacional y en lo corrido del 2019, se han certificado 31 y recertificado a 43 colaboradores.

Capacitación en el Programa de Subsidio al Aporte en Pensión – PSAP: De acuerdo a la normatividad vigente en cuanto al traslado de los aportes del PSAP al programa BEPS especialmente en temas relacionados con la historia laboral, el RPM y en la herramienta que modela la posibilidad pensional así

**Tabla 99. Capacitaciones en PSAP año 2018.**

ACTIVIDADES	No. PARTICIPANTES
Curso virtual BEPSPOLI	883
Curso Gestores BEPS	113
Comunidad Virtual PSAP	288
Jornada de conceptos teóricos en las Regionales	168
Jornada de conceptos teóricos y práctica en la herramienta del modelo de posibilidad pensional	288
Inducción y acompañamiento Trabajadores en Misión PSAP	30
Refuerzo conceptos HL y RPM Agentes de Servicio en misión PSAP	30
Total, participaciones	<b>1.800</b>

Fuente: Dirección de Desarrollo del Talento Humano

**6.5.4 Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF.** A través de la Oficina Asesora de Planeación y el Grupo de Gestión del Talento Humano, la SSF viene recopilando datos, información, estudios, experiencias y las memorias de las capacitaciones recibidas por los funcionarios en temas como:

- Normatividad
- Servicio de créditos en las CCF
- Servicio de Educación en las CCF
- Estudio de tarifas en el sistema del Subsidio Familiar
- Estudio Mercadeo en las CCF
- Servicio de Bibliotecas en las CCF.

Especializaciones en:

- Auditoria
- Seguridad Social

Lo anterior con el fin de promover el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar y alimentar el Banco del Conocimiento que sirva de conexión del conocimiento con los servidores y promover las buenas prácticas.

**6.5.5 Ministerio del Trabajo.** EL Ministerio ha venido participando en las diferentes capacitaciones y socializaciones del Modelo de Gestión del Conocimiento organizadas por el Departamento Administrativo de la función pública con el fin de establecer la ruta para la implementación de dicho modelo al interior de la entidad, es así como en el 2018 se formuló el proyecto de inversión “Fortalecimiento de la gestión del conocimiento en el Ministerio del Trabajo”, cuyo objetivo es: Identificar, generar, apropiar, difundir y usar el conocimiento en la gestión e innovación del Ministerio del Trabajo, el cual tiene un horizonte 2019- 2022.

## 6.6 Dimensión Gestión control interno

**6.6.1 Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** En el 2018 la entidad actualizó el manual y política de la Administración de riesgos, incluyendo las tres líneas de defensa. Así mismo se realizaron 2 seguimientos a los riesgos de proceso y 3 seguimientos a los riesgos de corrupción.

Durante la presente vigencia se consolidaron y publicaron los mapas de riesgos, con el fin de hacer monitoreo, seguimiento y evaluación a todas las actividades descritas y poder así detectar alertas tempranas de riesgo a las acciones e impedir que los riesgos se materialicen e impidan el cumplimiento de nuestra misión.

Con corte a 30 de junio se han realizado dos monitoreos y seguimientos a los riesgos así: i) riesgos de corrupción con corte a 30 de abril y ii) riesgos de proceso con corte a 30 de junio.

**6.6.2 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.** Dentro de los aspectos más relevantes a resaltar se encuentra la aprobación del Código de Ética y el Estatuto de Auditoria Interna para la Oficina de Control Interno en el segundo semestre de 2018. Además, en diciembre del mismo año se estableció el Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad PAMC, el cual busca que la actividad de la auditoría interna se desempeñe de acuerdo con la misión y definición de la auditoria, sus principios, el Código de Ética de la auditoría interna y las normas para la práctica profesional de auditoría.

Durante el año 2018 se ejecutó el Plan Anual de Auditorias en un 85.71% y se elaboró y aprobó el Plan Anual de Auditoria 2019 basado en riesgos, el cual se definió a partir de la alineación desde el Plan Nacional de Desarrollo hasta los objetivos estratégicos de la entidad.

**6.6.3 Colpensiones.** En el marco de lo definido en la Dimensión de Control Interno, y lo establecido en la tercera línea de defensa a cargo de la Oficina de Control Interno, a continuación, se presentan en avance de actividades correspondiente al periodo del 1º de julio de 2018 al 30 de junio de 2019:

La gestión de la Oficina de Control Interno-OCI estuvo enmarcada en lo establecido en las normas vigentes en cuanto a los roles de las oficinas de control interno y a la función de auditoría interna<sup>20</sup>:

En tal sentido, en desarrollo del proceso de Evaluación Integral liderado por la OCI, en el periodo objeto de reporte se ejecutó el Plan Anual de Evaluación 2018 y se formuló el Plan Anual de Evaluación 2019, el cual fue aprobado por el Comité de Auditoría y se encuentra en ejecución. Estos planes contemplaron actividades asociadas a cada uno de los roles establecidos así:

Evaluación de la Gestión de Riesgos - El cumplimiento de este rol se materializó a través de:

<p><b>Planeación basada en riesgos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene como propósito asegurar que los procesos y las áreas críticas y con debilidades sean incluidos en la planeación. En este contexto, se definió y aplicó una metodología con base en la cual se analizaron distintos criterios que permitieron priorizar los procesos y áreas críticas en los Planes Anuales de Evaluación 2018 y 2019.</li> </ul>
<p><b>Auditorías con enfoque en riesgos y controles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el objetivo de proporcionar un aseguramiento razonable sobre las prácticas de gestión de riesgos y controles de manera que sean apropiados y efectivos, se ejecutaron Auditorías con enfoque en riesgos y controles a los procesos priorizados en los Planes Anuales de Evaluación 2018 y 2019, y se implementaron las mejoras definidas en la metodología de auditoría como producto del fortalecimiento institucional .</li> </ul>
<p><b>Evaluación a los Sistemas de Gestión de Riesgos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para proporcionar aseguramiento razonable respecto de los Sistemas de Administración de Riesgo de la Entidad, se ejecutaron actividades de evaluación al Sistema de gestión de riesgos de mercado-SARM y se encuentra en ejecución la evaluación al Sistema de Administración de Riesgos de lavado de Activos y Financieación del Terrorismo- SARLAFT como cumplimiento normativo.</li> </ul>

Enfoque hacia la Prevención - En ejecución de este rol, la Oficina de Control Interno realizó las siguientes actividades:

- Sensibilización y capacitación en las jornadas de inducción al nivel directivo, profesional, técnico y asistencial de la entidad en temas transversales como Sistema de Control Interno, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, planes de mejoramiento, entre otros.
  - Participación en distintos comités y reuniones en los cuales actúa como invitado con voz, pero sin voto, con el fin de brindar opiniones o recomendaciones que permitieron prevenir y reflexionar para la toma de decisiones
  - Jornada de inducción a los miembros del Comité de Auditoría en temas asociados al Sistema de Control Interno, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Modelo de las Tres Líneas de Defensa, entre otros.
- Liderazgo Estratégico - En desarrollo de este rol, la Oficina de Control Interno realizó las siguientes actividades:
- Se continuó con la ejecución del Programa de Aseguramiento de la Calidad de Auditoría Interna con el fin de posicionar la Oficina y contribuir al logro de los objetivos institucionales mediante la realización de auditorías internas y otras actividades de evaluación, seguimiento y consultoría que permitieron agregar valor.

<sup>20</sup> Principalmente lo señalado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015 y circulares de la Superintendencia Financiera de Colombia



- Se efectuaron las sesiones de Comité de Auditoría en los cuales el Jefe de Control Interno actuó en calidad de secretario técnico, de acuerdo con la programación y en cumplimiento de las funciones asignadas.
- Se realizaron sesiones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Participación activa de la Oficina de Control Interno en sesiones del Comité de Auditoría del Sector Trabajo.

Relación con Entes Externos de Control - En ejecución de este rol la Oficina de Control Interno brindó acompañamiento a los líderes de los procesos de la entidad, para la formulación, consolidación y transmisión de los planes mejoramiento como producto de informes de auditoría de la Contraloría General de la República.

De otra parte, se atendieron distintos requerimientos en los cuales, en ejercicio del rol de Secretario Técnico del Comité de Auditoría, se presentaron distintos temas solicitados por esa entidad.

Evaluación y Seguimiento - En ejecución de este rol, la Oficina realizó distintos tipos de evaluación a la gestión institucional en cumplimiento del Plan Anual de Evaluación de la vigencia 2018:

- Informes de Ley - Corresponde a los informes que elabora la Oficina de Control Interno en cumplimiento de normas vigentes. Entre otros se encuentra el Informe Ejecutivo Anual del Sistema de Control Interno, el Informe de Evaluación del Sistema Control Interno Contable, el seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, Informe de Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Informe de Seguimiento a los Mapas de Riesgos Corrupción.
- Auditorías Basadas en Riesgos y Controles - Se ejecutaron auditorías con enfoque en riesgos y controles a los procesos priorizados en los planes anuales de evaluación 2018 y 2019, los cuales tuvieron como objetivo evaluar el diseño y la efectividad de los controles asociados a los procesos para mitigar sus riesgos.
- Auditorías con Alcance específico - Se ejecutaron actividades de auditoría que desarrollaron temas puntuales que no tuvieron como alcance un proceso completo, programadas en los planes anuales de evaluación o solicitadas por la alta dirección.
- Seguimientos - Se ejecutaron seguimientos a distintos compromisos con entes control, inspección y vigilancia como el Plan de Mejoramiento Archivístico con el Archivo General de la Nación, Planes de Mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República y Superintendencia Financiera de Colombia. De igual manera se incluyeron seguimientos a los planes de mejoramiento formulados en respuesta a los informes de auditoría realizados por la Oficina de Control Interno que se encontraban en ejecución.

**6.6.4 Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF.** La Superintendencia del Subsidio Familiar mediante la Oficina de Control Interno viene promoviendo el mejoramiento continuo institucional, a través de la práctica de auditorías internas a cada proceso y al seguimiento periódico de los planes, entre los que se encuentran Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción, Plan anticorrupción y Atención al Ciudadano, Plan Anual de Adquisiciones.

Se han establecido acciones y procedimientos de control y gestión del riesgo.

**6.6.5 Ministerio del Trabajo.** En relación con esta dimensión se resaltan los siguientes resultados:



La Oficina de Control Interno realizó seguimiento a los planes de mejoramiento vigentes del Ministerio del Trabajo con la Contraloría General de la República presentando el respectivo informe en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Frente a la ejecución del programa Anual de Auditoría identificó el Universo de Auditoría, conformado por 345 unidades auditables, teniendo en cuenta que los contratos de prestación de servicios se consideraron como una única unidad, toda vez que de auditarse se tomaría una muestra del total; este Universo se priorizó de acuerdo a su nivel de riesgos y a otros criterios de selección.

# Anexos



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



## Anexo 1. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. DECRETOS

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
964	5/06/2019	Por el cual se integra la delegación que participa en la 108 reunión de la conferencia internacional del trabajo.	Ministerio del Trabajo
1158	27/06/2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre los criterios para la expedición del certificado de residencia en las áreas de influencia de los proyectos de exploración y explotación petrolera y minera, y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo Ministerio del Interior Ministerio de Minas y Energía Departamento Administrativo de la Función Pública
977	07/06/2018	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.	Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
1273	23/07/2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto número 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo.
1334	27/07/2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices.	Secretaría General encargada del empleo de ministra del Trabajo.
2451	27/12/2018	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público/ Ministerio del Trabajo.
2452	27/12/2018	Por el cual se establece el auxilio de transporte.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público/ Ministerio del Trabajo/ Ministerio de Transporte.



## Anexo 2. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. RESOLUCIONES.

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
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.
798	21/05/2018	Por la cual se delegan funciones en materia de gestión del talento humano en el SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
990	20/06/2018	Por la cual se efectúa una delegación especial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1161	11/07/2018	Por la cual se reorganiza el Grupo Interno denominado Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Toro”, se asignan funciones de Coordinador y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1180	12/07/2018	Por la cual se determinan los horarios de trabajo flexible en la Dirección General del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1228	25/07/2018	Por la cual se adopta el plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1229	25/07/2018	Por la cual se establece el Programa de egresados SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1239	25/07/2018	Por la cual se aprueban la actualización de las tablas de retención documental y se hace obligatoria su aplicación en todas las dependencias del Sena a nivel nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1347	06/08/2018	Por la cual se modifica la Resolución 442 de 2005, respecto a la integración del grupo de Apoyo Administrativo mixto de la Regional Caldas y se crea otro grupo de apoyo administrativo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1351	06/08/2018	Por la cual se crea el grupo de trabajo denominado “Aseguramiento de la Calidad de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales”, en la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – se establece su conformación y funciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1378	10/08/2018	Por la cual se adopta la Guía de Manejo ante pérdida, hurto, o daño de bienes o recursos del SENA o de terceros a cargo de la Entidad y se deroga la Resolución 002286 de 2006.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1382	10/08/2018	Por la cual se modifica parcialmente el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, adoptado mediante la Resolución No. 1458 de 2017.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1417	22/08/2018	Por la cual se reorganiza la integración de los Grupos internos del trabajo adscritos a la Secretaría General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1444	23/08/2018	Por la cual se determinan los niveles de formación y la duración de los programas de formación del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1445	24/08/2018	Por la cual se aprueban programas de Formación Profesional Integral.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1516	05/06/2018	Por la cual se establecen lineamientos para incentivar en el SENA el uso de la bicicleta	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



1524	05/09/2018	Por la cual se aprueban las tablas de valoración documental y se hace obligatoria su aplicación en el SENA a nivel nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1602	19/09/2018	Por la cual se delega una función en materia de gestión del talento humano en el SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1625	25/09/2018	Por la cual se modifica la Resolución 4016 de 2009.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1742	08/10/2018	Por la cual se autoriza el disfrute de vacaciones colectivas en el SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1866	24/10/2018	Por la cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1876	26/10/2018	Por la cual se efectúa una delegación en materia de Talento Humano.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1901	30/10/2018	Por 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.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1971	07/11/2018	Por la cual se deroga la Resolución No. 2367 de 2017.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1972	07/11/2018	Por la cual se delegan unas funciones en materia de gestión del talento humano en el SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2037	20/11/2018	Por medio de la cual se delega la venta de unas acciones recibidas en dación en pago.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2181	28/11/2018	Por el cual se efectúa una delegación especial para el trámite de registro de una patente.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2182	28/11/2018	Por el cual se efectúa una delegación especial para el trámite de registro de una patente.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2225	04/12/2018	Por el cual se efectúa una delegación especial para el trámite de registro de diseños industriales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2226	04/12/2018	Por la cual se efectúa una delegación especial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2238	04/12/2018	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.
2364	19/12/2018	Por la cual se resuelve un recurso de reposición.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2365	19/12/2018	Por la cual se resuelve un recurso de reposición.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2367	19/12/2018	Por la cual se condonan recursos asignados por el Fondo Emprender.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2423	27/12/2018	Por la cual se aprueban programas de formación profesional integral.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0070	24/01/2019	Por la cual se reorganizan los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, se establece su conformación, funciones y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0075	24/01/2019	Por la cual se delegan unas funciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0088	25/01/2019	Por la cual se modifica el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



1-0108	29/01/2019	Por la cual se delegan unas funciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0139	01/02/2019	Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0153	06/02/2019	Por la cual se modifica la Resolución 442 de 2005, respecto a la integración del grupo de apoyo Administrativo mixto de la Regional Nariño.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0191	14/02/2019	Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito el 6 de diciembre de 2018 entre el SENA y las Organizaciones Sindicales Sindesena, Setrasena, Sinsindesena, Unal Trasena, Cossena.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0192	14/02/2019	Por la cual se da por terminada y se asignan funciones de Coordinación en un Grupo Interno de Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0277	01/03/2019	“Por la cual se convoca al proceso de elección de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General del SENA 2019-2021”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0330	08/03/2019	Por la cual se adopta “La política 2019 para la Prevención del daño antijurídico en el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, causado por la configuración del Contrato Realidad’.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0364	13/03/2019	Por medio de la cual se conforma el Comité para la dotación y modernización de ambientes de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0367	14/03/2019	Por la cual se resuelve un impedimento para intervenir en un plan de negocio financiado con recursos del Fondo Emprender.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0385	14/03/2019	Por medio de la cual se efectúa una delegación especial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0483	28/03/2019	Por medio de la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas y 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.
1-0492	28/03/2019	Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General del SENA 2019-2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0502	01/04/2019	Por la cual se fijan las tarifas para los rubros financiables para el Programa de Formación Continua Especializada y se deroga la Resolución 0410 de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0582	09/04/2019	Por medio del cual se efectúa una delegación especial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0763	08/05/2019	Por la cual se conforma el Comité Paritario Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el periodo 2019-2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
1-0153	06/02/2019	Por la cual se modifica la Resolución 442 de 2005, respecto a la integración del grupo de apoyo Administrativo mixto de la Regional Nariño.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
478	24/07/2018	Por medio la cual modifica y adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales para dos (2) empleos de la planta de personal de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia de Subsidio Familiar



528	06/08/2018	Por la cual se reglamenta el funcionamiento del comité técnico estadístico del sistema del subsidio familiar y se derogan las resoluciones 512 del 30 de septiembre de 2009, 688 del 28 de octubre de 2015 y 787 del 30 de noviembre de 2015	Superintendencia del Subsidio Familiar
532	06/08/2018	Por la cual se define la integración y coordinación de un grupo interno de trabajo	Superintendencia del Subsidio Familiar
533	06/08/2018	Por la cual se define la integración y coordinación de un grupo interno de trabajo	Superintendencia de Subsidio Familiar
568	22/08/2018	Por la cual se ordena el gasto de pasivos exigibles - vigencias expiradas con cargo al presupuesto de funcionamiento de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal de 2018	Superintendencia del Subsidio Familiar
686	09/10/2018	Por la cual se conforma el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-copasst y se designan los representantes del trabajador	Superintendencia del Subsidio Familiar
753	31/10/2018	Por la cual se modifica y amplía el catálogo de cuentas para la rendición de información financiera, adoptado por la resolución 0044 del 2 de febrero de 2017, modificada y ampliada con resolución n° 0163 del 17 de marzo de 2017, resolución n° 0355 del 23 de mayo de 2017, resolución n° 0791 del 27 de octubre de 2017, resolución n° 0967 del 29 de diciembre de 2017 y resolución n° 0128 del 2 de marzo de 2018	Superintendencia del Subsidio Familiar
778	14/11/2018	Por la cual se desagrega un traslado presupuestal correspondiente a las cuentas de gastos de personal del presupuesto de funcionamiento de la superintendencia del subsidio familiar, de la vigencia fiscal de 2018	Superintendencia del Subsidio Familiar
852	21/12/2018	Por la cual modifica y adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleados de la planta de personal de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
860	26/12/2018	Por la cual se adiciona y adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales para un (1) empleo de la planta de personal de la superintendencia del subsidio familiar"	Superintendencia del Subsidio Familiar
882	28/12/2018	Que identifica los saldos de excedentes de recursos de segunda prioridad del Fovis correspondientes a la vigencia 2017 del sector rural.	Superintendencia del Subsidio Familiar
1	02/01/2019	Por la cual se desagrega el detalle de anexo del decreto de liquidación de presupuesto correspondiente a las cuentas de gastos de personal, adquisición de bienes y servicios, y gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora, del presupuesto de funcionamiento de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
11	09/01/2019	Por medio de la cual se adopta el plan anual de adquisiciones de la superintendencia del subsidio familiar para la vigencia 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
46	25/01/2019	Por la cual se efectúa un traslado en el presupuesto de funcionamiento de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal de 2019, correspondiente a las cuentas de adquisición de bienes y servicios	Superintendencia del Subsidio Familiar



51	25/01/2019	Por la cual se actualiza e implementa el plan institucional de gestión ambiental (Piga) en la superintendencia del subsidio familiar para el cuatrienal 2019-2022 y se dictan otras disposiciones	Superintendencia del Subsidio Familiar
56	30/01/2019	Por la cual se establece el cociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las cajas de compensación familiar cuyos excedentes se aplicaron para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y, se certifican el cociente nacional y particular de recaudos correspondiente a las cajas de compensación familiar para determinar la transferencia al fondo obligatorio de interés social -Fovis, fondo de solidaridad y garantía-Fosyga, fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante-Fosfec y fondo para la atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria -Foniñez, para el año 2019"	Superintendencia del Subsidio Familiar
59	30/01/2019	Por la cual se determinan los valores de los pagos de subsidio en dinero de las cajas de compensación familiar respecto del porcentaje obligatorio del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la vigencia 2018, se ordenan unas transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos	Superintendencia del Subsidio Familiar
65	30/01/2019	Por la cual se desagrega el detalle de anexo del decreto de liquidación de presupuesto correspondiente a las cuentas de gastos de inversión, del presupuesto de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
75	06/02/2019	Por la cual se desagrega el detalle anexo del decreto de liquidación de presupuesto correspondiente a las cuentas de gastos de inversión, del presupuesto de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
92	14/02/2019	Por la cual se desagrega el detalle de anexo del decreto de liquidación de presupuesto correspondiente a las cuentas de transferencias corrientes, del presupuesto de funcionamiento de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
194	22/03/2019	Se resuelven recursos interpuestos contra la resolución no. 882 del 28 de diciembre de 2018, que definió los recursos remanentes del fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente rural, correspondientes a la vigencia 2017, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990"	Superintendencia del Subsidio Familiar
271	03/05/2019	Por la cual se actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
315	27/05/2019	Por la cual se efectúa una desagregación y un traslado en el presupuesto de funcionamiento de la superintendencia del subsidio familiar para la vigencia fiscal de 2019, correspondiente a las cuentas de gastos de personal, adquisición de bienes y servicios, y gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	Superintendencia del Subsidio Familiar



319	30/05/2019	Por la cual se modifica la resolución no 0379 del 29 de junio de 2016, y se actualiza el plan estratégico de seguridad vial (Pesv) en cuanto a la integración y funciones del comité interno de seguridad vial (Cisv)	Superintendencia del Subsidio Familiar
323	31/05/2019	Por la cual realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2015 a las cajas de compensación familiar con destino al fondo para el fomento del empleo y protección al desempleo – Fonede - hoy fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante (Fosfec)	Superintendencia del Subsidio Familiar



### Anexo 3. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. CIRCULARES.

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
41	10/09/2018	Plan institucional de capacitación del ministerio del trabajo.	Ministerio del Trabajo
47	4/10/2018	Agenda regulatoria 2019	Ministerio del Trabajo
50	23/10/2018	Lineamientos para el pago de los beneficios de las prestaciones económicas del mecanismo de protección al cesante, en el marco de la aplicación del decreto 1273 del 23 de julio de 2018 y la resolución 3539 del 28 de agosto de 2018	Ministerio del Trabajo
60	5/12/2018	Suscripción de contratos de trabajo mediante firma electrónica	Ministerio del Trabajo
65	28/12/2018	Formulario único electrónico de certificación de tiempos laborados. Circular conjunta con ministerio de hacienda	Ministerio del Trabajo Ministerio de Hacienda y Crédito Público
4	15/01/2019	Reajustes de pensiones para el año 2019	Ministerio del Trabajo
12	21/02/2019	Certificación archivo sindical	Ministerio del Trabajo
20	20/03/2019	Reajuste a los beneficios del "mecanismo de protección al cesante" prestaciones económicas, programa 40 mil primeros empleos y estado joven frente al aumento del salario mínimo y auxilio de transporte para año 2019	Ministerio del Trabajo
27	12/04/2019	Precisiones sobre la implementación del teletrabajo	Ministerio del Trabajo
29	02/05/0019	Permisos sindicales negociación nacional estatal	Ministerio del Trabajo
30	9/05/2019	Seguimiento durante ejecución de contrato de proponentes que obtuvieron puntaje adicional por trabajadores con discapacidad.	Ministerio del Trabajo
37	6/06/2019	Política de seguridad y salud en el trabajo	Ministerio del Trabajo
39	25/06/2019	Parámetros de evaluación inspectores.	Ministerio del Trabajo
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 Cartera de Imposible Recaudo bajo la causal de Prescripción de la Acción de Cobro.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000097	22/05/2018	El respeto – valor de todo servidor público.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000098	22/05/2018	Horario flexible en el SENA.	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.
3-2018-000100	24/05/2018	Circular comisiones y desplazamientos al exterior.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2018-000101	24/05/2018	Iniciativa cero papel en el SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000102	28/05/2018	Unidad Técnica Profesionales Diseño y Producción Curricular.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



3-2018-000103	28/05/2018	Lineamientos para el desarrollo de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas Vigencia 2017 – 2018 a realizarse el 19 de julio de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000104	29/05/2018	Cierre de Sistema de información (ORIONS).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000105	29/05/2018	Comunicación Resolución No. 798 de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000106	30/05/2018	Inicio negociación del pliego de solicitudes de los Sindicatos de Empleados Públicos del SENA y la Entidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000107	30/05/2018	Queja temeraria y sus consecuencias jurídicas y patrimoniales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000108	30/05/2018	Lineamientos para la prestación de servicios de Formación, Gestión de Empleo y Certificación de Competencias Laborales a ciudadanos Venezolanos y otros extranjeros.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000109	30/05/2018	Socialización Indicador Oportunidad en la entrega de información cargado en la Plataforma de Compromiso.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000110	31/05/2018	Seguimiento Planes de Mejoramiento Hallazgos CGER y AIG.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000111	05/06/2018	Planeación e Ingreso oferta Agropecuaria Diferenciada modalidad presencial 2018. Redes agrícola, pecuaria, acuícola y biotecnología.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000112	08/06/2018	Aplicación de la Resolución 1178 de 2017 del Ministerio de Trabajo “Inscripción en el Registro de Proveedores del Servicio de Capacitación y Entrenamiento en Trabajo Seguro en Alturas”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000113	14/06/2018	Horario Flexible para el martes 19 de junio de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000114	15/06/2018	Aclaración inciso quinto de la Circular No. 3- 2018-000100 del 24/05/2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000115	20/06/2018	Directrices para la presentación de las Pruebas Saber T y T segunda convocatoria de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000116	25/06/2018	Elaboración Plan de Mejoramiento Informe de Auditoría Financiera SENA vigencia 2017 Contraloría General de la República –CGR.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000117	26/06/2018	Plan 20 Mil.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000118	27/06/2018	Remisión documentos para publicar en el Normograma SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000119	27/06/2018	Seguimiento a la estrategia de Depuración y/o Recuperación de cartera, por concepto de multas remitidas por el Ministerio del Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000120	28/06/2018	Planeación de la 11 Oferta de Ingreso Formación Titulada Modalidad Virtual – 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000121	28/06/2018	Circular No. 3-2018-000059 de 05/04/18- Reapertura Convocatoria I- 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000122	29/06/2018	Actividades peligrosas para menores de edad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000123	06/07/2018	Plazo de pago Seguridad Social.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000124	06/07/2018	Directrices para renovación de Registros Calificados.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000125	11/07/2018	Agenda Trimestral – Subcomités Regionales de Coordinación de Control Interno.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



3-2018-000126	11/07/2018	Diligenciamiento Cuestionario Rendición de Cuentas 2017 – 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000127	11/07/2018	Ejercicio de la Acción Disciplinaria –Diferencias entre quejoso e informante en el procedimiento disciplinario.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000128	13/07/2018	Retención estampilla pro-universidad Nacional y demás universidades estatales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000129	13/07/2018	Metas Certificación Académica.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000130	13/07/2018	Comunicación Modificación al Instructivo N° 3 para Selección de Personal: Trabajadores Oficiales y formatos del proceso.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000131	16/07/2018	Calendario radicación planillas de pago contratistas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000132	16/07/2018	Lineamientos para recepción y revisión factura electrónica expedida por contratistas y proveedores.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000133	16/07/2018	Invitación al cumplimiento de obligaciones tributarias.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000134	24/07/2018	Planeación oferta e Ingreso IV convocatoria modalidades presenciales y a Distancia 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000135	26/07/2018	Ley 1920 de 2018 “Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas 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”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000136	26/07/2018	Comunicación Resolución 1180 de 2018-horarios de trabajo flexible en la Dirección General del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000137	27/07/2018	Actualización del aplicativo D-Signer, renovación del dispositivo de firma digital TOKEN con algoritmo SHA2 y procesamiento títulos, actas de grado certificados periodo 2000 a 2009 Sistema de Gestión de Centros.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000138	31/07/2018	Lineamiento para desembolsos ICETEX –Apoyos de Sostenimiento FIC.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000139	31/07/2018	Resolución 1229 de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000140	31/07/2018	Resolución 1228 de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000141	03/08/2018	Pago de aportes a Seguridad Social en Salud, para sustitutos pensionales en calidad de estudiantes y calendario para la entrega de la respectiva certificación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000142	06/08/2018	Lineamientos atención al Convenio 020/2018 SENA – ARN y Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000143	06/08/2018	Denominación de los Ambientes Físicos de Aprendizaje en los Centros de Formación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000144	09/08/2018	Pago FIC Centros de Formación Agosto-Diciembre 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000145	10/08/2018	Comunicación Resolución 1351 del 06 de agosto de 2018, “Por la cual se crea el grupo denominado “Aseguramiento de la Calidad de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” en la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – se establece su conformación y funciones”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



3-2018-000146	10/08/2018	Cronograma actividades Nacionales de Bienestar al Aprendiz 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000147	10/08/2018	Ley 1918 de 2018 “Por medio de la cual se establece el Régimen de Inhabilidades a quienes hayan sido condenados por Delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000148	10/08/2018	Lineamientos sobre el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en normas sobre Guianza Turística.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000149	10/08/2018	Comunicación Resolución 1352 del 06 de agosto de 2018, “Por la cual se crea el Comité Nacional de Calidad de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y se establece su conformación y sus funciones”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000150	16/08/2018	Moralidad administrativa en el ámbito disciplinario; deber funcional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000151	17/08/2018	Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) vehículos oficiales SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000152	27/08/2018	Entrada en producción Aplicativo SIREC – Sistema de información Recaudo, Cartera y Cobro.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000153	30/08/2018	Planeación de la 111 Oferta de Ingreso Formación Titulada Modalidad Virtual – 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000154	31/08/2018	Competencia para el levantamiento del Fuero Sindical al momento de hacer efectiva una sanción disciplinaria.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000155	31/08/2018	Información nuevas pólizas de seguro (incendio y vida deudores hipotecarios).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000156	05/09/2018	Conmemoración Semana Andina en las Regiones 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000157	06/09/2018	Comunicación Resolución No. 1516 de 2018 – Incentivo uso de bicicletas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000158	06/09/2018	Estrategia de fenecimiento de cuenta bajo normas internacionales de contabilidad para el sector NIC SP – Vigencia 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000159	07/09/2018	Reporte de situaciones especiales para tener en cuenta al proveer empleos de carrera administrativa con listas de elegibles de la Convocatoria 436 de 2017.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000160	10/09/2018	Logística Prueba Técnico – Pedagógica – Convocatoria 436 de 2017.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000161	12/09/2018	Implementación del Decreto 1273 de 2018 – Seguridad Social de Contratistas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000162	13/09/2018	Comunicación Resolución No. 1417 de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000163	13/09/2018	Lineamientos logística para la aplicación de la prueba técnico-pedagógica a instructores en el marco de la convocatoria 436 de 2017.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000164	17/09/2018	Lineamiento de Defensa Judicial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000165	20/09/2018	Alcance a la Circular denominada: Competencia para el levantamiento del Fuero Sindical al momento hacer efectiva una sanción disciplinaria.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000167	28/09/2018	Tercera convocatoria para provisión de empleos temporales mediante encargo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



<b>3-2018-000168</b>	08/10/2019	Ejecución del contrato No. 0959 de 2018 y demás lineamientos para el transporte de paquetería y carga a nivel nacional según los requerimientos de la Dirección General del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000169</b>	08/10/2019	Convocatoria Sistema General de Estímulos – Primer Semestre 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000170</b>	08/10/2018	Trámite Solicitud Vacaciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000171</b>	10/10/2018	Resolución 1742 vacaciones colectivas 2018-2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000172</b>	10/10/2018	Compensación periodos de descanso.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000173</b>	10/10/2018	Planeación oferta e Ingreso I convocatoria modalidades presencial y a Distancia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000174</b>	11/10/2018	Mejora continua procedimiento de ejecución de la formación profesional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000175</b>	12/10/2018	Capacitación virtual de SQ horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000176</b>	12/10/2018	Informe de Gestión Querellas Ministerio del trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000177</b>	16/10/2018	Directrices para la contratación de aseo y cafetería bajo el Acuerdo Marco de Precios de Colombia Compra Eficiente para el periodo comprendido entre diciembre 1 de 2018 y noviembre 30 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000178</b>	16/10/2018	Recepción de bienes inmuebles ofrecidos a cualquier título, (en calidad de Donación, Comodato, Convenios, para construcción de sedes nuevas, etc.).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000179</b>	19/10/2018	Verificación de los registros de certificación académica correspondientes al periodo 2000- 2009 Sistema de Gestión de Centros.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000180</b>	24/10/2018	Lineamientos Evaluación y Certificación de Competencias Laborales sobre trabajo en alturas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000181</b>	26/10/2018	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 2019-1 y para apoyos económicos de Educación Formal para Trabajadores Oficiales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000182</b>	26/10/2018	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 2019-1.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000183</b>	26/10/2018	Agenda Trimestral – Subcomités Regionales de Coordinación de Control Interno.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000184</b>	29/10/2018	Lineamientos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para finalizar vigencia 2018 y comienzo vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000185</b>	31/10/2018	Registro de Información de Distribución Ocupacional en la Web de Costos segundo semestre del 2018, Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA-SINC-.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000186</b>	31/10/2018	Divulgación resolución de Calendario académico año 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



<b>3-2018-000187</b>	02/10/2018	Alcance a Circular General No. 3-2018- 000184 Lineamientos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para finalizar vigencia 2018 y comienzo vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000188</b>	09/11/2018	Ingreso de mascotas o animales domésticos al SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000189</b>	09/11/2018	Plan Anual de Adquisiciones vigencia fiscal 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000190</b>	09/11/2018	Solicitud de la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones (Formato F2: Plan de Compras) para la rendición cuenta e informe consolidado para la vigencia fiscal 2018, Sistema SIRECI del ente de control Contraloría General de la República – CGR.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000191</b>	13/11/2018	Alcance a Circular General No. 3-2018- 000187 Lineamientos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para finalizar vigencia 2018 y comienzo vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>3-2018-000192</b>	15/11/2018	Actualización de la hoja de vida Trabajadores Oficiales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000193</b>	20/11/2018	Rendición de Cuenta e Informe Consolidado Anual 2018 – CGR.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000194</b>	20/11/2018	Lineamientos para la legalización de inventarios de bienes muebles a cargo de Contratistas SENA a finalización de su contrato.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000195</b>	21/11/2018	Reiteración cumplimiento Circular N°3-2017-00129 – “Cumplimiento de Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000196</b>	26/11/2018	Planeación e Ingreso I oferta Agropecuaria Diferenciada modalidad presencial 2019. Redes agrícola, pecuaria, acuícola y biotecnología.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000197</b>	30/11/2018	Contratación prestación de servicios personales – Año 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000198</b>	09/11/2018	Políticas de Seguridad SIIF Cierre Vigencia 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000199</b>	04/12/2018	Lineamientos para el Cierre Financiero 2018 y Apertura 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000200</b>	05/12/2018	Orientaciones para contratación instructores, modalidades; presencial, virtual y a distancia, vigencia 2019. Deroga las Circula No. 3- 2017-000208 del 27 de noviembre de 2017.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000201</b>	06/12/2018	Comunicación Resolución No. 2238 de 2018. “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.
<b>3-2018-00202</b>	07/12/2018	Requisitos previos para estudio de casos ante el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliaciones. Agenda.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-00203</b>	10/12/2018	Alcance Circular 3-2018-000197 de 2018- Contratación Prestación de Servicios Personales Año 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-00204</b>	11/12/2018	Realización test de indicios de deterioro a Bienes Muebles.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>3-2018-000205</b>	11/12/2018	Proclamación de los mejores empleados de la Entidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA



3-2018-00206	12/12/2018	Orientaciones para contratación instructores, modalidades: virtual y a distancia. Vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000207	14/12/2018	Recepción solicitudes Conceptos Técnicos herramienta Contro1Doc.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000208	17/12/2018	Socialización Guía de Incapacidades.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000209	20/12/2018	Metodología alistamiento previo a la formación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000210	27/12/2018	Lineamientos para impartir la Competencia “Derechos Fundamentales en el Trabajo” en los diferentes programas de formación SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000211	27/12/2018	Publicación Guía versión 5 del proceso de gestión de Certificación de Competencias Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000212	27/12/2018	Tabla de honorarios 2019 para contratos de prestación de servicios con personas naturales, diferentes a actividades de instructor.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
3-2018-000213	30/12/2018	Circular de cierre Contable vigencia 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000001	02/01/2019	Resolución de Apertura de Presupuesto 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000002	03/01/2019	Lineamientos y sugerencias vigencia 2019 para la contratación de servicios personales para los procesos: Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000003	09/01/2019	Lineamientos para atención de la Contraloría General de la República visita regular de auditoria, vigencia 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000004	10/01/2019	Alcance Circular No. 3-2018-000212.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000005	16/01/2019	Convocatoria Fondo Nacional de Vivienda – Vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000006	23/01/2019	Rendición de Cuenta e Informe Consolidado Anual 2018 – CGR.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000007	23/01/2019	Información sobre Contratos de obra y conexos suscritos y/o adicionados entre Enero 01 de 2018 y 31 de diciembre de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000008	25/01/2019	Prescripción obligaciones pensionales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000009	28/01/2019	Plan de Bienestar Social 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000010	29/01/2019	Cuantías 2019 y modalidades de selección.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000011	30/01/2019	Alcance 2019 Circular de Inducción aprendices.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000012	31/01/2019	Lineamientos Informe de Defensa Judicial – Sistema de Información Litigiosa del Estado-EKOGUI.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000013	05/02/2019	Estudio de casos ante el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliaciones del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000014	06/02/2019	Planeación oferta e Ingreso II convocatoria modalidades, presencial y a Distancia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000015	06/02/2019	Informe de Gestión Contractual vigencia 2019 – SIRECI- Aplicativo de la Contraloría General de la República.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



01-3-2019-000016	12/02/2019	Apertura proceso electoral para elegir los representantes de aprendices SENA 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000017	12/02/2019	Directrices para presentación de Pruebas Saber T y T en 2019, convocatoria 1er semestre y convocatoria para el Exterior.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000018	13/02/2019	Lineamientos para realizar adiciones, prórrogas y otras modificaciones de contratos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000019	14/02/2019	Derechos y Garantías Laborales Trabajadores Oficiales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000020	14/02/2019	Plan de ascenso para trabajadores Oficiales, vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000021	14/02/2019	Lineamientos para la articulación institucional con el Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCCTel), Comisiones Regionales de Competitividad (CRC) en el Marco de la Política Pública.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000022	14/02/2019	Reiteración sobre prohibición para contratar con personas que tenga vínculos de parentesco con servidores públicos del SENA del nivel Asesor o Directivo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000023	18/02/2019	Lineamientos Elecciones de representantes virtuales 2019-Alcance a la circular No. 01-3-2019-000016 de 12/02/2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000024	19/02/2019	Calendario radicación planillas de pago y actualización certificaciones para disminución base de retención en la fuente 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000025	21/02/2019	Comunicación de la Resolución No. 1-0191 de 2019, mediante la cual se acoge el Acuerdo Colectivo firmado el 6 de diciembre de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000026	28/02/2019	Lineamientos Toma Física de Inventarios SENA 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000027	28/02/2019	Lineamientos ejecución Plan Institucional de Capacitación 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000028	01/03/2019	Compensatoria semana santa.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000029	04/03/2019	Estrategias para la depuración y baja de bienes muebles inservibles u obsoletos del SENA, semestre 2019-1.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000030	04/03/2019	Lineamiento estudio de casos ante el Comité Nacional De Defensa Judicial y Conciliaciones del SENA en el aplicativo E-KOGUI.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000031	04/03/2019	Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000032	05/03/2019	Por la cual se deroga la circular 01-3- 2019-000017 del 12-feb-2019 y se dan nuevos lineamientos para la presentación de las pruebas TYT – vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000033	06/03/2019	Planeación de la Oferta de Ingreso Formación Titulada Modalidad Virtual 1 – 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000034	06/03/2019	Aplicación Ley de Garantías, elecciones Regionales 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000035	06/03/2019	Auxilio de Alimentación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000036	06/03/2019	Resolución 0420 de 2019 del Ministerio del Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



01-3-2019-000037	07/03/2019	Orientaciones vigencia 2019 Programa articulación con la Media-Doble titulación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000038	11/03/2019	Comunicación Resolución No 1-0330 del 08 de Marzo de 2019. Por la cual se adopta “La política 2019 para la prevención del daño antijurídico en el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, causado por la configuración del Contrato Realidad”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000039	12/03/2019	Convocatoria 1-2019 “Apoyos de Sostenimiento Regular” – “Vigencia 18 de marzo de 2019 a 17 de mayo de 2019”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000040	12/03/2019	Garantías Sindicales Acuerdo Colectivo firmado el 6 de diciembre de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000041	13/03/2019	Capacitación virtual de 50 horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000042	14/03/2019	Disminución Base Gravable de Retención en la Fuente Ingresos Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000043	18/03/2019	Lineamientos para la conformación y organización de expedientes de los Procesos Administrativos de cobro coactivo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000044	18/03/2019	Trámite Vigencias expiradas 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000045	20/03/2019	Agenda Trimestral – Subcomités Regionales de Coordinación de Control Interno.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000046	20/03/2019	Actas de Comité Asesor Regional – FIC.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000047	20/03/2019	Lineamientos información de inmuebles 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000048	21/03/2019	Validar con las oficinas de Notariado y Registro sobre nuevas daciones en pago, sobre aquellas que se hayan trasladado a terceros o sobre las que no se ha informado a esta Dirección.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000049	21/03/2019	Circular actividades relacionadas con el proceso contable de la vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000050	26/03/2019	Convocatoria Sistema General de Estimulos – Segundo Semestre 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000051	01/04/2019	Lineamientos para retención en la fuente gastos de viaje contratistas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000052	02/04/2019	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 2019-2 y para apoyos económicos de Educación Formal para Trabajadores Oficiales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000053	02/04/2019	Convocatoria para acceder a descuentos económicos en Programas de Pregrado 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 2019-2.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000054	02/04/2019	Lineamientos Toma Virtual de Inventarios SENA 2019 – contratistas con bienes al servicio cuenta de cobro abril.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000055	03/04/2019	Actualización Formato Declaración de Bienes y Rentas y Hoja de Vida.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000056	05/04/2019	Cumplimiento de los términos de respuesta para recursos en las actuaciones administrativas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



01-3-2019-000057	05/04/2019	Participación integrantes Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000058	08/04/2019	Protocolo Reuniones Comité de Seguimiento Acuerdos Sindicales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000059	09/04/2019	Lineamientos para la Implementación de Políticas Públicas Económicas y Sociales “Conpes”, con acciones a cargo de la Dirección de Formación Profesional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000060	09/04/2019	Acciones de la “Integralidad”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000061	09/04/2019	Alcance lineamientos para retención en la fuente gastos de viaje funcionarios y contratistas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000062	10/04/2019	Política CERO PAPEL Gobierno Nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000063	11/04/2019	Comunicación Resolución 1-0483 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000064	12/04/2019	Agenda Trimestral – Subcomités Regionales de Coordinación de Control Interno.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000065	22/04/2019	Acuerdo 0003 de 29 de marzo de 2019 – Fondo Nacional de Vivienda SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000066	22/04/2019	Conformación de Grupos Internos de Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000067	23/04/2019	Guía de Encargos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000068	20/04/2019	Socialización resultados de costos Vigencia 2017, Sistema de Información Nacional de Costos del SENA-SINC.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000069	23/04/2019	Planeación oferta e Ingreso III convocatoria modalidad presencial 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000070	23/04/2019	Apertura de Retroactividad SOFIA Plus.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000071	30/04/2019	Actualización hoja de vida en el portal de autoservicio personal en “Kactus”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000072	02/05/2019	Registro de Información de Distribución Ocupacional en la Web de Costos primer semestre del 2019, Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA –SINC-.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000073	06/05/2019	Base de datos responsables de la contribución al FIC.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000074	06/05/2019	Listado Centros de Formación habilitados por Ministerio del Trabajo para Evaluar y Certificar Competencias Laborales sobre Trabajo Seguro en Alturas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000075	08/05/2019	Gratuidad en proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales – SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000076	09/05/2019	Atención municipios priorizados, reintegrados, reincorporados y sus familias.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000077	13/05/2019	Lineamientos para la Implementación de la prueba piloto de la estrategia de orientación vocacional – IPO.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000078	13/05/2019	Lineamientos para exigir el cumplimiento en materia del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en contratos de bienes, obras y servicios.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000079	15/05/2019	Lineamientos Publicación SECOP I.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000080	15/05/2019	Información dobles mesadas pensionales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



01-3-2019-000081	16/05/2019	Decreto 753 de 2019 reglamentario de la Ley 1918 de 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000082	16/05/2019	Actualización applicativa Control Doc., módulo de Conceptos Técnicos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000083	20/05/2019	Apertura de Retroactividad SOFIA Plus.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000084	20/05/2019	Implementación Modulo derechos humanos y fundamentales en el Trabajo producto Acuerdo Colectivo 2015 y 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000085	21/05/2019	Convocatoria 11-2019 “Apoyos de Sostenimiento Regular” – “Vigencia 17 de Mayo de 2019 a 16 de Agosto de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000086	22/05/2019	Certificación reporte de incapacidades tiempo no laborado y pago de nómina mensual	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000087	23/05/2019	Lineamientos Guía para Evaluar y Certificar Competencias Laborales Versión 5	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000088	23/05/2019	Directrices para presentación de Pruebas Saber T y T en 2019, convocatoria para el Exterior.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000089	24/05/2019	Decreto 092 de 2017 y su aplicación a las tipologías de convenios SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000090	24/05/2019	Lineamientos de trabajo en territorio (Convenio SENA – ARN No. 0020 de 2018).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000091	28/05/2019	Alcance a Circular 3-2018-000189 – Plan Anual de Adquisiciones vigencia fiscal 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000092	28/05/2019	Alcance Circular 01-3-2019-000085- Convocatoria 11-2019 "Apoyos de Sostenimiento Regular" - "Vigencia 17 de mayo de 2019 a 16 de Agosto de 2019".	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000093	28/05/2019	Reporte de novedades que afecten la Planta de personal de la Entidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
01-3-2019-000094	30/05/2019	Alcance Circular 000031 Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
C.E 0005	21/08/2018	XVI encuentro nacional de auditores y revisores fiscales de cajas de compensación familiar.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0006	03/08/2018	Seminario actualización normativa para consejeros directivos.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0007	02/10/2018	Seminario para subdirectores de servicios sociales, jefes de planeación y /o proyectos.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0008	08/10/2018	Lineamientos para la presentación de programas y proyectos.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0010	10/10/2018	Invitación seminario actualización normativa directores administrativos jefes de subsidio y aportes, abogados y revisores fiscales.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0011	02/11/2018	Paz y salvos.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0012	13/11/2018	Directores administrativos suplentes.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0013	10/12/2018	Taller atención integral a la primera infancia.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0014	21/12/2018	Solicitud reintegro– (provisión obligatoria-para la financiación del sistema de información del subsidio) causación año 2017.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.E 0001	22/02/2019	Fortalecimiento de afiliación a través de las tic, verificación de aportes empleadores morosos e inexactos.	Superintendencia del Subsidio Familiar
C.C 0002	27/03/2019	Alcance circular externa no. 020 del 29 de diciembre de	Superintendencia del

	2017.	Subsidio Familiar
--	-------	-------------------



## Anexo 4. PROYECTOS DE LEY QUE CONTINUAN SU TRÁMITE ANTE SENADO O CAMARA

Proyecto Ley No fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		S en a d o	Cámar a		
PL 061/2017	“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” Autor: Nadia Blel y Otros.	X		Sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
PL 06/2018	“Por medio de la cual se garantiza la atención integral prioritaria a la Primera Infancia en situación de emergencia vital en zonas rurales y rurales dispersas” Autor: Alexander López, Alberto Castilla, Gustavo Petro, Gustavo Bolívar y otros.	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
PL 027/2018	“Por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los Trabajadores con responsabilidades familiares” adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza, el 23 de julio 1.981” Autor: Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio del Trabajo	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
PL 043/2018	“Por medio de la cual se crea el Instituto Colombiano de las Personas Mayores (ICPM)”. Autor: Miriam Paredes	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
PL 047/2018	“Por medio del cual se dictan medidas que garantizan la igualdad de derechos en el cuidado de los hijos entre hombres y mujeres, y se dictan otras disposiciones” Autor: Emma Castellanos, Ángela Sánchez.	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
PL 062/2018	“Por medio de la cual se establecen lineamientos para la estabilidad laboral de mujeres embarazadas y se dictan otras disposiciones” Autor: Armando Benedetti.	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
PL 084/2018	“Por medio de la cual se regula la práctica laboral para estudiantes de educación superior y se dictan otras disposiciones” Autor: Nadia Blel.	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
PL 089/2018	“Mediante el cual se establece el retiro parcial de Cesantías para la financiación de proyectos de emprendimiento familiar” Autor: Nadia Blel	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
PL 102/2018	“Por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el derecho de las personas a desarrollarse física e intelectualmente en un ambiente libre de plomo, se fijan límites para el contenido de plomo en productos comercializados en el país y se dictan otras disposiciones” Autor: Nadia Blel.	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo



<b>PL 130/2018</b>	"Por medio del cual se generan incentivos, estímulos y exenciones para promover la movilidad internacional y el retorno de estudiantes y profesionales colombianos, y se dictan otras disposiciones" Autor: Ana Paola Agudelo, Aydee Lizarazo, Carlos Edo. Guevara, Irma Luz Herrera	<b>X</b>	Pendiente rendir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 135/2018</b>	"Por medio del cual se ofrecen de estímulos a trabajadores de la educación que operan en sitios de difícil acceso" Autor: Berner Zambrano, Juan Felipe Lemos, Andrés García Zuccardi, Marta Villalba, José Caicedo y otros.	<b>X</b>	Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 138/2018</b>	"Mediante el cual se dictan medidas para contrarrestar la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes y se dictan otras disposiciones" Autor: Nadia Blel, Esperanza Andrade, Nora García, Miriam Paredes, Liliana Benavides	<b>X</b>	Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 149/2018</b>	"Por medio del cual se modifica el artículo 3o. En su inciso "a" "b", parágrafo segundo y tercero de la ley 1429 de 2010" Autor: Mauricio Gómez.	<b>X</b>	Pendiente rendir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 172/2018</b>	"Por medio de la cual se establece la cátedra de innovación y emprendimiento" Autor: Mila Romero	<b>X</b>	Pendiente rendir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 191/2018</b>	"Por el cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionad y se dictan otras disposiciones" Autor: Álvaro Uribe Vélez, Teresa Enríquez Rosero	<b>X</b>	Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 194/2018</b>	"LEY DE VIVIENDA Y HABITAT. Por medio de la cual se dictan disposiciones en materia de vivienda y hábitat. Autor: Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio Jonathan Malagón	<b>X</b>	Pendiente rendir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 202/2018</b>	"Por medio del cual se crea la Prima Legal para la Canasta Familiar" Autor: Álvaro Uribe Vélez, Gabriel Jaime Velasco.	<b>X</b>	Pendiente designar ponentes en cámara	Ministerio del Trabajo
<b>PL 240/2019</b>	"Por medio de la cual se crea la pensión de garantía de subsistencia en caso de divorcio al cónyuge inocente" Autor: Álvaro Uribe Vélez	<b>X</b>	Pendiente discutir ponencia para segundo debate - senado	Ministerio del Trabajo
<b>PAL 038/2019 S - 394/2019 C</b>	"Por medio del cual se modifica el artículo 44 de la constitución política" - Niñas, Niños y Adolescentes -. Autor: Gobierno Duque - Senadores y Representantes	<b>X</b>	Trámite en plenaria cámara	Ministerio del Trabajo
<b>PL 025/2017 C - 231/2018 S</b>	"Por medio del cual se modifica la ley 136 de 1994, el Decreto Ley 1421 de 1993 y el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se dictan normas para crear la Comisión para la Equidad de la Mujer en los Concejos y Asambleas y se dictan otras disposiciones". Autor: Nohora Tovar, Arleth Casado, Claudia López, Rosmery Martínez y otros.	<b>X</b>	Sanción presidencial	Ministerio del Trabajo



<b>PL 027/2017</b> <b>C - 236/2019</b> <b>S</b>	"Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad" Autor: Juan Manuel Galán, Luís Andrade, Nora García, Andrés García, Rosmery Martínez y otros	<b>X</b>	Sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
<b>PL 047/2017</b> <b>C - 240/2018</b> <b>S</b>	"Por medio de la cual se modifica la ley 1429 de 2010 ley de formalización y generación de empleo". Autor: Nohora Tovar.	<b>X</b>	Para sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
<b>PL 097/2017</b> <b>C - 221/2018</b> <b>S</b>	"Por medio de la cual se expide la ley del actor para garantizar los derechos laborales y culturales de los actores y actrices en Colombia, fomentar oportunidades de empleo para quienes ejercen la actuación, y se dictan otras disposiciones" Autor: Senadores y Representantes de todos los Partidos.	<b>X</b>	Sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
<b>PL 100/2017</b> <b>C - 269/2019</b> <b>S</b>	"Por la cual se establecen los lineamientos generales para la formulación de la política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones" Autor: Ana Paola Agudelo, Guillermina Bravo, Carlos Eduardo Guevara.	<b>X</b>	Sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
<b>PL 08/2018</b>	"Por la cual se reduce la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados". Autor: P. Polo Dem, Alianza Verde, Decentes, Farc.	<b>X</b>	Trámite en comisión vii	Ministerio del Trabajo
<b>PL 020/2018</b> <b>C</b>	"Por medio del cual se crea parcialmente la ley general fronteriza, bajo los preceptos constitucionales del artículo 337 de la Constitución Política, con respecto al Desarrollo Económico y Social de los Departamentos fronterizos y se dictan otras disposiciones" Autor: Eneiro Rincón Vergara.	<b>X</b>	Trámite en plenaria Senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 042/2018</b>	"Por medio de la cual se facilita el acceso al mercado laboral a los jóvenes entre 18 y 28 años de edad y se dictan otras disposiciones". Autor: Julio César Triana.	<b>X</b>	Trámite en comisión vii	Ministerio del Trabajo
<b>PL 064/2018</b>	"Por el cual se eliminan las prácticas taurinas en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones" Autor: Senadores y Representantes de diferentes Bancadas.	<b>X</b>	Trámite en plenaria cámara	Ministerio del Trabajo
<b>PL 077/2018</b>	"Por medio de la cual se modifica el artículo 26 de la Ley 909 de 2004" Autor: Juan Diego Gómez, Nicolás Echeverry	<b>X</b>	Trámite en plenaria cámara	Ministerio del Trabajo
<b>PL 111/2018</b> <b>C - 280/2019</b> <b>S</b>	"Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y proteger en materia laboral a las personas en edad de pre-pensión y se dictan otras disposiciones" Autor: José Daniel Jiménez, Ángela Sánchez, Carlos Acosta, Juanita Goebertus, Mauricio Toro, Rodrigo Lara	<b>X</b>	Pendiente rendir ponencia primer debate en senado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 116/2018</b>	"Por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo y establece la licencia	<b>X</b>	Trámite en plenaria	Ministerio del Trabajo



<b>C</b>	matrimonial” Autor: Silvio José Carrasquilla, Alejandro Vega, Víctor Ortiz, Henry Correal y otros			
<b>PL 135/2018</b>	“por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006” Autor: María Cristina Soto	<b>X</b>	Trámite en plenaria cámara	Ministerio del Trabajo
<b>PL 148/2018</b>	“Por medio del cual se deroga el artículo 84 de la ley 100 de 1993” Autor: Margarita Restrepo, Oscar Dario Pérez, Juan Pablo Celis.	<b>X</b>	Trámite en plenaria	Ministerio del Trabajo
<b>C</b>				
<b>PL 155/2018</b>	“Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016, se crea la planta temporal de empleo juvenil y se dictan otras disposiciones” Autor: Víctor Ortiz, Jhon Jairo Roldán, Julián Peinado, Álvaro Monedero, y otros.	<b>X</b>	Trámite en comisión vii	Ministerio del Trabajo
<b>PL 157/2018</b>	“Por la cual deroga la Ley 22 de 1984 y expide la reglamentación del ejercicio de la Biología, de sus profesiones afines y de sus profesiones técnicas y tecnológicas, se adopta el Código de Ética Profesional y se dictan otras disposiciones” Autor: Juan Sammy Merheg, Juan Carlos Rivera.	<b>X</b>	Trámite en comisión vi	Ministerio del Trabajo
<b>PL 180/2018</b>	“Por medio de la cual se establece la reglamentación para la entrega de los recursos en la modalidad de subsidio económico directo a los beneficiarios de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional en los términos establecidos en la Ley 100 de 1993, Ley 797 de 2003, el Decreto Nacional 1833 de 2016, y demás normas que modifiquen, complementen, adicionen o sustituyan, el Programa de Solidaridad al adulto mayor a través del Programa Colombia Mayor o elk que haga sus veces ” Autor: Alejandro Chacón Camargo.	<b>X</b>	Trámite en plenaria	Ministerio del Trabajo
<b>C</b>				
<b>PL 183/2018</b>	“Por medio del cual se establecen algunas medidas de fortalecimiento educativo y en servicios para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones” Autor: Honorio Miguel Henríquez, Ángela Sánchez, Emma Claudia Castellanos	<b>X</b>	Trámite en comisión vi	Ministerio del Trabajo
<b>PL 232/2018</b>	“Por medio del cual se dictan norma para promover la inserción educativa, laboral y productiva en los jóvenes colombianos y se modifica artículo 7 de la Ley 101 de 1993” Autor: Richard Aguilar, Erwin Arias, José Daniel López, David Pulido y otros	<b>X</b>	Trámite en plenaria	Ministerio del Trabajo
<b>C</b>				
<b>035/2017 Cámara – 278/2019 Senado</b>	“por el cual se dota a las mutuales de identidad, autonomía y vinculación a la economía del país como empresas solidarias y se establecen otras disposiciones”	<b>X</b>	-Asignado a la Comisión Séptima Constitucional. -Ponente asignado por la Cámara de Representantes: Henry Fernando Correal. -Primer y segundo debate en la Cámara de Representantes, y	UAEOS, FOGACOO, SUPERINTENDEN CIA DE



					aprobado en plenaria del 23 de abril de 2019. 06 de junio enviado a la Secretaria General del Senado por la Cámara de Representantes y 11 de junio llega a Comisión Séptima Constitucional de Senado para que se asigne uno o dos ponentes, encargados de presentar ponencia para primer debate en esta comisión.	ECONOMÍA SOLIDARIA.
<b>139/2018</b> <b>Cámara</b>	“Por el cual se establecen mecanismos que favorecen la participación de la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria en los mercados de compras públicas de alimentos”		X		-Asignado a la Comisión Quinta Constitucional. -Ponente asignada en Cámara de Representantes: Flora Perdomo Andrade. -Aprobado 29 de noviembre de 2018 en primer debate, de la Comisión Quinta Constitucional de la Cámara de Representantes. 27 de marzo de 2019, audiencia pública en Comisión Quinta con participación de actores del sector público y privado, para presentar inquietudes, observaciones y sugerencias al articulado. 15 de mayo radicado el Proyecto de Ley por la Representante Flora Perdomo ante la Secretaria General de la Cámara de Representantes, y en espera de ser agendado para debate en plenaria.	UAEOS, MADR, MEN, INVIMA, ICBF, ADR, ART, ARN, FAO, RAPE, ALTA CONSEJERIA PRESIDENCIAL PARA LAS REGIONES DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.
<b>027/18</b>	Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares adoptado por la 67ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en ginebra – suiza el 23 de junio de 1981”.	x			Pendiente discutir ponencia segundo debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>027/18</b>	Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares adoptado por la 67ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en ginebra – suiza el 23 de junio de 1981”.	x			Pendiente discutir ponencia segundo debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>389/19</b>	Por la cual modifica el artículo 4 de la Ley 1882 de 2018” pliegos tipo.	<b>82</b> <b>/1</b> <b>8</b>	x		Aprobada ponencia 2 debate - 07 mayo 2019- pendiente enviar a Cámara.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>82/18</b>	Por la cual modifica el artículo 4 de la Ley 1882	x			Aprobada ponencia 2	Servicio Nacional



	de 2018” pliegos tipo.			debate - 07 mayo 2019- pendiente enviar a Cámara.	de Aprendizaje – SENA.
<b>84/18</b>	Por medio de la cual se regula la práctica laboral para estudiantes de educación superior y se dictan otras disposiciones.	x		Informe de ponencia para primer debate en Senado pendiente discutir en Comisión.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>089/18</b>	Mediante la cual se establece el retiro parcial de cesantías para la financiación de proyectos de emprendimiento familiar.	x		Mediante la cual se establece el retiro parcial de cesantías para la financiación de proyectos de emprendimiento familiar.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>101/18</b>	Mediante el cual se reconoce la música como instrumento de transformación social, se crea la cátedra de música para los grados de preescolar y básica primaria y se dictan otras disposiciones.	x		Pendiente rendir ponencia para segundo debate en Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>111/18</b>	Por medio del cual se crea el Fondo Especial de Financiamiento Agrícola denominado (FEFA) para incentivo de proyectos productivos asociados que contribuyan a la reducción de la pobreza rural y fortalezcan la política de seguridad alimentaria en Colombia.	x		Pendiente rendir informe de ponencia primer debate en Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>149/18</b>	Por medio de la cual se modifica el Artículo 3° en su Inciso “a” “b”, parágrafo segundo y tercero de la Ley 1429 de 2010.”	x		Aprobado primer debate en comisión.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>191/18</b>	Por el cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones.	x		Ponencia segundo debate pendiente discusión en Comisión.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>194/18</b>	Por medio de la cual se dictan disposiciones en materia de vivienda y hábitat.	x		Aprobado primer debate en comisión.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>203/18</b>	Por medio de la cual se busca fortalecer la efectiva participación de los dignatarios de las Juntas de Acción Comunal y se dictan otras disposiciones.		180/17	Pendiente enviar a sanción Presidencial	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>240/18</b>	Por medio de la cual se modifica la Ley 1429 de 2010, Ley de Formalización y Generación de Empleo.	x	47/17	Pendiente a enviar a sanción Presidencial	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>256/19</b>	Por medio de la cual se rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones. Acumulado con el Proyecto de Ley Número 240 de 2018 Cámara.		234/18	Pendiente a enviar a sanción Presidencial	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>269/19</b>	Por la cual se establecen los lineamientos generales para la formulación de la política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones.		100/17	Pendiente a enviar a sanción Presidencial	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>270/19</b>	Por medio de la cual se crea el registro nacional de obras civiles inconclusas de las entidades estatales y se dictan otras disposiciones.		025/18	Pendiente designar ponentes.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
<b>166/16</b>	Por medio de la cual se reconoce y reglamenta el ejercicio de la profesión de entrenador (ra) deportivo (va) y se dictan otras disposiciones.” Para que nos envié las observaciones o sugerencias, si las tiene, respecto al proyecto	10 4/ 15	x	Aprobado plenaria de la cámara (abril-2019) texto rehecho.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



	de ley en curso.				
<b>277/16</b>	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”	12 7/ 15	x	Pendiente enviar a la Corte, corrección de vicios. Informe de conciliación aprobado 11 de junio de 2019	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>042/18</b>	Por medio de la cual se facilita el acceso al mercado laboral a los jóvenes entre 18 y 28 años y se dictan otras disposiciones”.		x	Aprobado primer debate Comisión	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>64/18</b>	Por el cual se eliminan las prácticas taurinas en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.		x	Enmienda parcial al texto propuesto para segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>280/19</b>	Por medio de la cual se modifica el artículo 6 de la ley 1251 de 2008 y se dictan otras disposiciones para promover el trabajo de adultos mayores no pensionados	x	111/18	Pendiente rendir ponencia para primer debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>119/18</b>	Por medio de la cual se dicta el Estatuto Especial del Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.		x	Ponencia segundo debate discusión en Plenaria.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>139/18</b>	Por el cual se establecen mecanismos que favorecen la participación de la agricultura campesina, familiar y comunitaria en los mercados de compras públicas de alimentos”.		x	Aprobado segundo debate plenaria	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>232/18</b>	Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción educativa, laboral y productiva de los jóvenes colombianos y se modifica artículo 7° de la Ley 101 de 1993.		x	Publicada ponencia segundo debate.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>289/19</b>	Por medio de la cual se reglamenta la Autonomía de las Instituciones Técnicas, Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas que no son Universidades de conformidad con la Ley 30 de 1992.	x	219/18	Pendiente designar ponentes..	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>238/18</b>	Por medio de la cual se modifica el artículo 98 de la ley 769 de 2002, se establecen medidas para la sustitución de vehículos de tracción animal en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones”		x	Informe de ponencia primer debate, pendiente discusión.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>247/18</b>	Por medio del cual se establece la política de atención a los jóvenes rurales y se dictan otras disposiciones.		x	Pendiente ponencia segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>302/18</b>	Por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el	61	x	Pendiente enviar para	Servicio Nacional



	territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos frente a sustancias nocivas	/1 7			sanción presidencial.	de Aprendizaje – SENA.
<b>322/19</b>	por medio del cual se plantean los lineamientos para la renovación de la flota pública de transporte masivo dirigida a una contratación sostenible, y se dictan otras disposiciones”		x		Publicada ponencia primer debate	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>404/19</b>	Por medio del cual se crea la prima legal para la canasta familiar	20 2/ 18	x		Pendiente designar ponentes	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>171/18</b>	Por medio del cual se modifica el artículo 5° de la Ley 1639 de 2013, se crean otras medidas de protección a favor de las víctimas de delitos con sustancias corrosivas a la piel, y se dictan otras disposiciones.	x	060/17		Pendiente enviar a sanción presidencial	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA



## Anexo 5. PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
PL 001/2017	"Por medio del cual se reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a quienes tienen bajo su cuidado a personas diagnosticadas con enfermedad en fase terminal". Autor: Jimmy Chamorro.	X		Archivado	Ministerio del Trabajo
PL 014/2017	"Por medio de la cual se fortalece la política criminal y penitenciaria en Colombia y se dictan otras disposiciones" Autor: Ministro de Justicia – Enrique Gil Botero.	X		Archivado	Ministerio del Trabajo
PL 017/2017	"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" Autor: Ministra Relaciones Exteriores – Ma. Angela Holguín y ministra del Trabajo Griselda Restrepo.	X		Archivado	Ministerio del Trabajo
PL 018/2017	"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" Autor: Ministra Relaciones Exteriores – Ma. Angela Holguín y ministra del Trabajo Griselda Restrepo.	X		Archivado	Ministerio del Trabajo
PL 093/2017	"Por medio de la cual se establecen aspectos laborales y operativos a la modalidad de hogares sustitutos y tutores del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones". Autor: Ángel Custodio Cabrera	X		Archivado	Ministerio del Trabajo
PL 100/2017	"Por el cual se favorece la formalización laboral de los pequeños productores y recolectores de café en Colombia, se incentiva el consumo interno de café y se crea el sello social "quiero a los cafeteros". Autor: P. Centro Democrático	X		Archivado	Ministerio del Trabajo
PL 142/2017 S - 169/2017 C	"Por medio de la cual se promueve el desarrollo de las empresas innovadoras en etapa temprana y se dictan otras disposiciones". Autor: Andrés García Zuccardi - Acumulado con PL de Juan Manuel Galán	X		Archivado	Ministerio del Trabajo
PL 05/2018	"Por la cual se establece el reajuste anual de pensiones" Autor: Alexander	X		Archivado	Ministerio del Trabajo



	López Maya, Alberto Castilla, Gustavo Petro, Feliciano Valencia, Antonio Sanguino, Gustavo Bolívar, Griselda Lobo, y otros.			
<b>PL 07/2018</b>	“Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral” Autor: Alexander López, Alberto Castilla, Gustavo Petro, Gustavo Bolívar y otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 08/2018</b>	“Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo de la ley 789 2002” Autor: Alexander López, Alberto Castilla, Gustavo Petro, Gustavo Bolívar, otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 014/2018</b>	“Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la educación, y se dictan otras disposiciones”. Autor: Jhon Milton Rodríguez, Eduardo Pacheco, Edgar Palacios, Carlos Acosta – Colombia Justa y Libre	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 031/2018</b>	“Por medio del cual se adiciona un artículo al Código Sustantivo del Trabajo, se establece el fuero del cónyuge compañero o compañera permanente en condición de desempleo y se dictan otras disposiciones” Autor: Richard Aguilar, Ana Castañeda, Fabian Castillo.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 040/2018</b>	“Por el cual se institucionaliza el programa del Servicio Social obligatorio remunerado y práctica universitaria de extensión agropecuaria para médicos veterinarios” Autor: Iván Agudelo.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 045/2018</b>	“Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones”. Autor: Emma Castellanos, Ángela Sánchez.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 050/2018</b>	“Por medio del cual se establece medidas para garantizar la maternidad y paternidad responsable, y se dictan otras disposiciones” Autor: Emma Castellanos, Ángela Sánchez.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 094/2018</b>	“Por medio del cual se extienden beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones” Autor: José Alfredo Gnecco Zuleta.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 100/2018</b>	“Por medio de la cual se le otorgan facultades al presidente de la República	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo



	para incrementar de manera extraordinaria el salario mínimo legal mensual vigente” Autor: Bancada Centro Democrático.			
<b>PL 110/2018</b>	“Por medio del cual se crea el marco de cooperación y desarrollo del empleo joven en Colombia y se dictan otras disposiciones” Autor: Ciro Ramirez Cortés.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 137/2018</b>	“Por medio del cual se otorga un subsidio a las personas encargadas de enfermos terminales y discapacitados que necesitan cuidados permanentes”. Autor: Autor: Berner Zambrano, Juan Felipe Lemos, Andrés García Zuccardi, Marta Villalba, José Caicedo y otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 139/2018</b>	“Por la cual se modifica el artículo 20 de la ley 1882 de 2018 y se dictan disposiciones para la transparencia en la terminación anticipada de contratos de asociación público-privada” Autor: Luís Fernando Velasco, Alexander López, Jorge Robledo, Paloma Valencia, Angélica Lozano.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 140/2018</b>	“Por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 1780 de 2016, se generan incentivos para la contratación de jóvenes al sector productivo y se dictan otras disposiciones” Autor: Carlos Meisel.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 153/2018</b>	“Por medio del cual se reestructura el sector de inclusión social y reconciliación, se agrupan y redistribuyen las funciones al sistema de bienestar familiar y se crea el Ministerio de la Familia y Social” Autor: Richard Aguilar, Luís Edo Díaz Granados, Didier Lobo, Edgar Díaz, Abraham Jiménez y otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 154/2018</b>	“Por la cual se establece la reglamentación del sistema de calificación del origen del accidente de la enfermedad, de la pérdida de capacidad laboral, su origen y su fecha de estructuración y el adecuado procedimiento de las juntas médico-laborales de calificación regionales y nacional y se dictan otras disposiciones” Autor: Jesús Alberto Castilla, Antonio Sanguino, Iván Cepeda, Gustavo Bolívar, Alexander López. R. Fabian Díaz, David Ricardo, Jorge Gómez	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 155/2018</b>	“Por medio de la cual se adoptan los criterios técnicos y administrativos que garanticen el acceso oportuno al	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo



	reconocimiento y pago real y efectivo al derecho a las pensiones anticipadas de vejez, por desempeño de actividades laborales de alto riesgo para la salud, en el sistema general de pensiones y se dictan otras disposiciones" Autor: Jesús Alberto Castilla			
<b>PL 186/2018</b>	"Por medio de la cual se establecen condiciones para la protección y cuidado de la niñez" Ley Isaac. Autor: Carlos Meisel. R. Juan Diego Echavarría	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 187/2018</b>	"Por medio se formulan medidas que permitan prevenir y sancionar delitos sexuales contra los niños, niñas y adolescentes" Autor: Maritza Martínez	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 190/2018</b>	"Por la cual se modifica la Ley 435 de 1.998 y se dictan otras disposiciones" Autor: Daira Galvis.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 210/2018</b>	"Por medio del cual se establecen parámetros en materia migratoria, se organiza el Sistema Nacional se dictan lineamientos para la política pública de migraciones y se dictan otras disposiciones" Autor: . Cambio Radical	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 220/2018</b>	"Por medio del cual se regula el pago por horas laborales y se permite la cotización al sistema de seguridad social integral por horas para teletrabajadores" Autor: Partido MIRA	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PAL 02/2018</b>	"Por medio del cual se reconoce al campesinado como sujeto de derechos, se reconoce el derecho a la tierra y a la territorialidad campesina y se adoptan disposiciones sobre la consulta popular" Autor: Bancadas Polo Democrático, Decentes, Alianza Verde, FARC, Jhon Jairo Cárdenas y otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 230/2019</b>	"Por medio de la cual se establece un régimen especial para la adquisición de la nacionalidad colombiana para las víctimas de la crisis política y económica de Venezuela que estuvieran avocindados en el territorio nacional hasta el 31 de diciembre del año 2018, a través de la carta de naturaleza colombiana y que deben tener ánimo de trabajar formalmente en el país, una conducta ejemplar como ciudadanos y hacer aportes a la sociedad colombiana" Autor: Andrés García Zuccardi.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 258/2019</b>	"Por la cual se establece el fuero de paternidad, se amplía el período de presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia y se dictan otras disposiciones". Autor: Didier Lobo	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo



Chinchilla				
<b>PL 028/2017</b>	“Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores de subsistencia, comercial artesanal o de pequeña escala”. Autor: María del Rosario Guerra.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 035/2017</b>	“Por la cual se dota a las mutuales de identidad, autonomía y vinculación a la economía del País como empresas solidarias y se establecen otras disposiciones” Autor: Oscar Hurtado, R. Harry González, Luciano Grisales	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 046/2017</b>	“Por medio de la cual se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista Autor: Rafael Palau.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 049/2017</b>	“Por medio de la cual se establecen disposiciones para la dignificación del trabajo en el sector agropecuario” Autor: Luciano Grisales, Crisanto Piso, Oscar Hurtado, y otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 052/2017</b>	“Por medio de la cual se garantizan medidas positivas en favor de las personas que padecen enfermedades huérfanas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Autor: Bancada Centro Democrático.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 059/2017</b>	“Por medio de la cual se establece como política pública, el programa Colombia mayor que busca la atención primaria a las necesidades económicas del adulto mayor en Colombia” Autor: Elbert Díaz Lozano.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 063/2017 C - 244/2019 S</b>	“Por medio de la cual se establecen los derechos de las mujeres trabajo de parto, parto y postparto y se dictan otras disposiciones o Ley de Parto Humanizado”. Autor: Clara Rojas González	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 090/2017</b>	“Por medio del cual se expide el régimen de trabajo decente para los contratistas de prestación de servicios y se dictan otras disposiciones en materia de contratación administrativa y modernización estatal” Autor: Claudia López, Maritza Martínez, Angélica Lozano, Oscar Ospina, Inti Asprilla, y otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 102/2017 C - 230/2018 S</b>	“Por medio del cual se promueve la innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones” Autor: Federico Hoyos.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 123/2017 C -193/2018 S</b>	“Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la dignificación del trabajo de la población rural en Colombia	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo



	y el establecimiento de un piso de protección social mínimo" Partido de la U.				
<b>PL 128/2017</b>	"Por medio del cual se modifican los artículos 236, 238 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones" Autor: Esperanza Pinzón, Edward Rodríguez, Hugo Hernán González, Marcos Díaz, y otros.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 144/2017</b>	"Por medio del cual se modifican parcialmente los artículos 2º y 3º de la Ley 1580 de 2012 que creó la pensión familiar" Autor: Partido Mira.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 148/2017</b>	"Por medio del cual se establece lineamientos para la política integral migratoria en Colombia y se dictan otras disposiciones" Autor: Ana Agudelo, Carlos Guevara.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 168/2017</b>	"Por el cual se reforma la legislación en materia de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre" Autor: Álvaro López, Javier Delgado.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 186/2017</b>	"Por medio del cual se prohíbe la maternidad subrogada con fines lucrativos y se crean controles para prevenir esta práctica" Autor: Santiago Valencia, María del Rosario Guerra.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 196/2017 C - 251/2018 S</b>	"Por medio de la cual se crean mecanismos para la defensa de los polinizadores, fomento de cría de abejas y desarrollo de la apicultura en Colombia y se dictan otras disposiciones" Autor: Didier Burgos.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 203/2017</b>	"Por medio del cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones y se dictan disposiciones en relación al número de semanas y la edad necesarias para acceder a la pensión de invalidez y de sobreviviente" Autor: Germán Blanco Álvarez	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 010/2018</b>	"Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de armonizar el derecho de huelga con los Convenios sobre libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo" Autor: Polo Dem, Alianza Verde, Decent.:	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo	
<b>PL 011/2018</b>	"Por medio del cual se modifica y adiciona la Ley 1448 de 2011 para establecer instrumentos jurídicos que faciliten y aseguren la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo	



	Duradera" Autor: Polo Dem, Alianza Verde, Decent, Farc.			
<b>PL 016/2018</b>	"Por medio de la cual se adiciona el Decreto 1056 de 1953 Código de Petróleos, la ley 10 de 1961- disposiciones en el ramo de petróleos, se adiciona y modifica la ley 685 de 2001- Código de Minas y se dictan otras disposiciones". Autor: Alfredo Deluque Zuleta.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 021/2018</b>	"Por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política y se otorgan derechos de carrera administrativa" Autor: Partido de la U.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 038/2018</b>	"Por medio del cual se crea la política de relevo generacional en el campo y se crean otras disposiciones en materia pensional" Autor: Partido Conservador.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 045/2018</b>	"Por medio del cual se establece el subsidio económico al adulto mayor y se dictan otras disposiciones" Autor: Oscar Sánchez León.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 055/2018</b>	"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" Autor: Partido Alianza Verde.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 082/2018</b>	"Por medio del cual se regula el trabajo digital en Colombia y se dictan otras disposiciones" Autor: Rodrigo Lara - Bancada Cambio Radical	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 103/2018</b>	"Por el cual se expide la ley estatutaria que desarrolla el derecho fundamental al mínimo vital de la población de la tercera edad y se dictan otras disposiciones" Autor: José Elver Hernández, Germán Blanco, Jaime Lozada, Silvio Carrasquilla	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 150/2018</b>	"Por medio de la cual se fomenta el acceso al mercado laboral de los jóvenes, se establece una exención para el pago de registro y renovación de los establecimientos de comercio y se modifican los artículos 3, 14 y 18 de la Ley 1780 de 2016". Autor: Hernán Gustavo Estupiñán, Flora Perdomo, Carlos Ardila, Harry González	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 156/2018</b>	"Por la cual se garantiza la estabilidad laboral reforzada de los miembros de la Fuerza Pública con disminución de la capacidad psicofísica y se dictan otras disposiciones" Autor: Paola Holguín, Juan Fernando Espinal.	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 158/2018</b>	"Por el cual se fomenta el desarrollo agropecuario" Autor: Buenaventura	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo



	León, Alfredo Ape Cuello, Adriana Magali Matiz, Juan Carlos Wills, Ciro Rodríguez, Juan Carlos Rivera			
<b>PL 215/2018</b>	"Por medio del cual se reglamenta el acceso a seguridad social subsidiada para conductores de vehículos modalidad tipo taxi modificando los artículos 34 y 36 de la ley 336 de 1996" Autor: Alejandro Chacón	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 249/2018</b>	"Por medio del cual se establecen medidas para mejorar la inserción laboral de los jóvenes y se dictan otras disposiciones" Autor: Álvaro Uribe Vélez y otros	<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 272/2018</b>	"Por medio del cual se reglamenta el modelo para la atención y seguimiento de adolescente y jóvenes que estuvieron bajo custodia del estado a través del instituto colombiano de bienestar familiar" Autor: Partido de la U, Partido Liberal, Afro	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 292/2018</b>	"Por la cual se modifica el ingreso base de cotización en Seguridad Social de las personas que desarrollan contratos de prestación de servicios" Autor: Partido Conservador	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 294/2018</b>	"Por el cual se crea el certificado de responsabilidad ética empresarial". Autor: Partido de la U, Partido Liberal, Partido Cambio Radical, Partido Centro Democrático y Farc	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 318/2019</b>	"Por medio del cual se establece un piso de aumento a los salarios pagados en el territorio nacional" Autor: Fabian Díaz Plata.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 345/2019</b>	"Por medio de la cual se crea el contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador, con el fin de establecer la regulación en flexibilidad laboral para jóvenes estudiantes de educación superior que quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral y se dictan otras disposiciones". Autor: Karina Rojano Palacio.	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 362/2019</b>	"Por medio de la cual se dictan medidas para la protección del adulto mayor y se fortalece la política de envejecimiento". Autor: Víctor Manuel Ortiz Joya ,Nubia López Morales, Kelyn Johana González Duarte, Carlos Julio Bonilla Soto , Silvio José Carrasquilla Torres, Jezmi Lizeth Barraza Arraut , Juan Diego Echavarría Sánchez	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del Trabajo
<b>PL 363/2019</b>	"Por medio de la cual se dictan medidas	<b>X</b>	Archivado	Ministerio del



	para protección del prepensionado y se dictan otras disposiciones". Autor: Víctor Manuel Ortiz Joya ,Nubia López Morales, Kelyn Johana González Duarte, Carlos Julio Bonilla Soto , Silvio José Carrasquilla Torres, Jezmi Lizeth Barraza Arraut , Juan Diego Echavarría Sánchez - Bancada Liberal					Trabajo
<b>PL 390/2019</b>	"Por la cual se impulsa el emprendimiento, el crecimiento y la consolidación de las MiPymes en Colombia." Autor: Bancada Centro Democrático			<b>X</b>	Retirado	Ministerio del Trabajo
<b>10/18</b>	Por medio del cual se crea el marco de cooperación y desarrollo del empleo joven en Colombia y se dictan otras disposiciones.	x			Retiro de Autor el 11 de marzo 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>216/18</b>	Por el cual se eliminan las prácticas taurinas en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.	x	271/17		Archivado por tránsito de legislatura art. 190 de la Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>229/18</b>	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1209 de 2008 y se dictan otras disposiciones. (PISCINA).	x	115/16		Archivado por tránsito de legislatura art. 190 de la Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>55/18</b>	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 art. 155 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>57/18</b>	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias, de conformidad con los artículos 356 y 357 de la constitución política, y se dictan otras disposiciones.			x	Retirado art. 155 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>70/18</b>	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, y se dictan otras disposiciones.			x	Retirado art. 155 de la Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENAL.
<b>102/18</b>	Por medio del cual se promueve la educación emocional en las instituciones educativas de preescolar, primaria, básica, media, superior, educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia.			x	Retirado art. 155 de la Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>238/18</b>	Por medio del cual se transforma la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) en Institución de Educación Superior (IES) y se modifica el inciso 1° del artículo 137 de la Ley 30 de 1992 (Por la cual se			x	Archivado art. 190 de la Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



	organiza el servicio público de la educación superior).				
<b>241/18</b>	Por medio del cual se reforman algunas instituciones del Sistema Nacional de Educación Terciaria, se crea un nuevo sistema de financiación y se dictan otras disposiciones respecto a acreditación, titulación y régimen profesoral.	x		Archivado art. 190 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>008/18</b>	Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo de la Ley 789 de 2002.	x		Archivado por tránsito de legislatura - Art 190 ley 5 de 1992 y Art 162 de la CP.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>035/18</b>	Por medio del cual se garantizan los derechos sociales de artistas musicales, se crean medidas para fomentar el talento local y cultural y se dictan otras disposiciones	x		Archivado por tránsito de legislatura - Art 190 ley 5 de 1992 y Art 162 de la CP.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>83/18</b>	Por la cual se establecen las condiciones para la gratuidad de la educación superior para estudiantes del Sisbén 1-2-3 con un puntaje inferior a 60 puntos y se dictan otras disposiciones	x		Archivado por tránsito de legislatura - Art 190 ley 5 de 1992 y Art 162 de la CP.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>87/18</b>	Por medio del cual se establecen medidas de protección a los animales en estado de abandono o vulnerabilidad, se regulan los centros de bienestar animal y se dictan otras disposiciones.	x		Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>127/18 acumulado 119/18</b>	Por medio del cual se toman medidas en materia de lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones	x		Archivado por tránsito de legislatura Artículo 162 de la Constitución Política	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>131/18</b>	Por medio de la cual se modifica la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones.[Modificación la ley de restitución de tierras]”	x		Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>150/18</b>	Por medio del cual se regula el cabildeo y se crea el registro público nacional de cabilderos	x		Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>153/18</b>	Por medio del cual se reestructura el sector de inclusión social y reconciliación, se agrupan y redistribuyen las funciones al sistema de Bienestar Familiar y se crea el Ministerio de la Familia y Social	x		Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>193/18</b>	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la dignificación del	x	123/17	Archivado por tránsito de	Servicio Nacional de



	trabajo de la población rural en Colombia y el establecimiento de un piso de protección social mínimo.			legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Aprendizaje - SENA
<b>213/18</b>	Por la cual se crea el Sistema Nacional para la Seguridad Alimentaria y Nutricional (Sinsan), se crea la Agencia Nacional de Seguridad Alimentaria (Ansan) y se establecen otras disposiciones.	x		Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
<b>230/18</b>	Por medio de la cual se promueve la innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones.	x	102/17	Archivado por Tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992 ( 20-06-2019)	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>255/19</b>	Por medio de la cual se modifica parcialmente la ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones	x	63/18	Archivado por vencimiento de términos Art 224 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>46/17</b>	Por medio de la cual se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista		x	Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>80/18</b>	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones”		x	Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>150/18</b>	Por medio de la cual se fomenta el acceso al mercado laboral de los jóvenes, se establece una exención para el pago de registro y renovación de los establecimientos de comercio y se modifican los artículos 3, 14 y 18 de la ley 1780 de 2016”.		x	Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>249/18</b>	Por medio del cual se establecen medidas para mejorar la inserción laboral de los jóvenes y se dictan otras disposiciones		x	Retirado art. 155 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>256/18</b>	Por la cual se adoptan medidas para promover la probidad administrativa, combatir la corrupción, establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas, fortalecer el Ministerio Público y se dictan otras disposiciones”	117/18	x	Archivado de conformidad con el artículo 190 Ley 5ª de 1992,.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
<b>272/18</b>	Por medio del cual se reglamenta el modelo para la atención y seguimiento de		x	Archivado Art 190 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA



	adolescentes y jóvenes que estuvieron bajo custodia del estado a través del instituto colombiano de bienestar familiar				
<b>345/19</b>	Por medio de la cual se crea el contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador, con el fin de establecer la regulación en flexibilidad laboral para jóvenes estudiantes de educación superior que quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral y se dictan otras disposiciones	x	.Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	
<b>384/19</b>	"Por medio de la cual se adiciona la Ley 668 de 2001, se crea la Beca Pedro Pascasio Martínez y se establece el procedimiento para efectuar la elección de los ganadores de las Medallas "Luis Carlos Galán de Lucha contra la Corrupción" y Pedro Pascasio Martínez de Ética Republicana"	x	Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	
<b>390/19</b>	Por la cual se "Impulsa el Emprendimiento, el Crecimiento y la Consolidación de las MiPymes en Colombia"	x	Retirado Art. 155 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	
<b>169/17 Acumulado 142/17S</b>	Ley primera empresa // Por medio del cual se promueve el desarrollo de las empresas innovadoras en etapa temprana y se dictan otras disposiciones."	x	Archivado por tránsito de legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	



## Anexo 6. LEYES SANCIONADAS

Ley No Fecha	Título	N° de proyecto de ley originario	Entidad
<b>Ley 1950 del 8 de enero de 2019</b>	"Por medio de la cual se aprueba el «acuerdo sobre los términos de la adhesión de la República de Colombia a la convención de la organización para la cooperación y el desarrollo económico» Autor: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Trabajo y Ministerio Hacienda.	PL 02/2018 S - 040/2018 C	Ministerio del Trabajo
<b>Ley 1943 del 28 de diciembre de 2018</b>	"Por la cual se expiden normas de financiamiento para el restablecimiento del equilibrio del presupuesto nacional y se dictan otras disposiciones" Autor: Álvaro Uribe Vélez bancada CD y otros partidos.	PL 197/2018 S - 240/2018 C	Ministerio del Trabajo
<b>Ley 1960 del 27 de junio de 2019</b>	"Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones." Autor: ministro del Interior Guillermo Rivera, Directora Función Pública Liliana Caballero.	PL 006/2017 C - 200/2018 S	Ministerio del Trabajo
<b>Ley 1940 de 26 de noviembre de 2018</b>	"Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la Vigencia Fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019". Autor: Ministro de Hacienda – Mauricio Cárdenas	PL 052/2018 C 059/2019 S	Ministerio del Trabajo
<b>Ley 1955 del 25 de mayo de 2019</b>	"Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Autor: Gobierno Duque.	PL 311/2019 C - 227/2019 S	Ministerio del Trabajo
<b>Ley 1911 del 9 de julio de 2018</b>	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.	174/17C-262/17S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>Ley 1920 del 12 de julio de 2018</b>	Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas 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 de vigilante.	025/16C- 288/17S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>Ley 1929 del 27 de julio de 2018</b>	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.	215/18C-237/18S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>Ley 1940 del 26 de noviembre de 2018</b>	Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019.	59/18C-52/18S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
<b>Ley 1951 del 24 de</b>	Por la cual crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación; se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia,	250/18C - 111/17S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



<b>enero de 2019</b>	Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones.		
<b>Ley 1955 del 25 de mayo de 2019</b>	Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.	227/19C-311/19S	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.