



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

# Informe de actividades Sector Trabajo

Al Congreso  
de la República  
**2020 - 2021**



El Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el **informe sobre la gestión adelantada durante el período comprendido entre julio de 2020 y junio de 2021** de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 208** de la Constitución Política de Colombia.

**Bogotá D.C.** julio de 2021





# SECTOR TRABAJO

---

## INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2020 - 2021

---

Bogotá D.C. julio de 2021



**IVAN DUQUE MÁRQUEZ**

Presidente de la República

**ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ**

Ministro del Trabajo

**ANDRES FELIPE URIBE MEDINA**

Viceministro de Empleo y Pensiones

**ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA**

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección (E)

**EFVANNI PAOLA PALMARINY PEÑARANDA**

Secretaria General



## DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO

### **Gloria Beatriz Gaviria Ramos**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

### **Germán Insuasty Mora**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

### **Iván Hernando Pardo Flórez**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

### **Amanda Pardo Olarte**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

### **Marisol Tafur Castro**

Jefe Oficina de Control Interno

## VICEMINISTERIO 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 RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

### **Letty Rosmira Leal Maldonado**

Directora de Riesgos Profesionales

### **Isis Andrea Muñoz Espinosa**

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

### **Mauricio Rubiano Bello**

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo



## DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

### **Carlos Mario Estrada Molina**

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

### **Elizabeth Blandón Bermúdez**

Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo  
Servicio Nacional de Aprendizaje

### **Julián Molina Gómez**

Superintendente del Subsidio Familiar

### **Oswaldo Marín Mora**

Jefe Oficina Asesora de Planeación  
Superintendencia del Subsidio Familiar

### **Rafael Antonio González Gordillo**

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

### **Maribel Reyes Garzón**

Directora Técnica de Investigación y Planeación  
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

### **Angi Viviana Velásquez Velásquez**

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

### **Fabio Antonio Ballesteros Pinto**

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

### **Heriberto Eliseo Ortiz Rosa**

Vicepresidente de Planeación y Tecnología  
Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES



# Informe al Congreso 2020-2021

## Contenido

### INTRODUCCION

Capítulos	Contenidos	Páginas
<b>1</b>	<b>CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES</b>	15
<b>1.1</b>	<b>Políticas de empleo</b>	16
1.1.1	Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo	16
1.1.2	Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial	20
1.1.3	Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social	24
<b>1.2</b>	<b>Políticas activas de empleo</b>	25
1.2.1	Misión de empleo	26
1.2.2	Objetivos de la misión	27
1.2.3	Temáticas de la misión	27
1.2.4	Temas coyunturales COVID-19	27
1.2.4.1	Plataformas digitales	27
1.2.4.2	Reactivación y demanda laboral: Evolución de la recuperación sectorial del empleo	28
1.2.4.3	Diagnóstico del mercado laboral	29
1.2.4.3.1	Dinámica del mercado laboral en el último año	29
1.2.4.3.2	Evolución de la tasa de desempleo	32
1.2.4.3.3	Formalidad e informalidad laboral	37
1.2.4.3.4	Mercado laboral para mujeres	42
1.2.4.4	Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo	44
1.2.4.4.1	Programa para fortalecer la política de empleo y de formación para el trabajo nacional	44
1.2.4.4.2	Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)	50
1.2.4.4.3	Acciones para generación de empleo en jóvenes	51
1.2.4.4.4	Reconocimientos económicos FOSFEC	54
<b>1.3</b>	<b>Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013</b>	55
<b>1.4</b>	<b>Análisis y monitoreo del mercado laboral</b>	58
1.4.1	Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET	58
1.4.2	Análisis, Monitoreo y Prospectiva del Mercado Laboral	59
1.4.3	Análisis de los efectos en el mercado laboral colombiano ocasionados por la crisis sanitaria durante la Pandemia del COVID-19	62
<b>1.5</b>	<b>Servicio Público de Empleo</b>	64
1.5.1	Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de brechas	65
1.5.1.1	Ruta de atención para población víctima del conflicto armado	67
1.5.1.2	Cierre de brechas para población en condición de discapacidad	68
1.5.1.3	Programa de inclusión laboral con equidad de género	69
1.5.2	Programas desarrollados para el cierre de brechas	70
1.5.3	Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo	70
1.5.3.1	Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE	70
1.5.3.2	Promoción del Servicio Público de Empleo	76
1.5.3.3	Estrategia Regional	78
1.5.3.4	Otros proyectos especiales	79
<b>1.6</b>	<b>Formación para el trabajo</b>	80
1.6.1	Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo	80
1.6.1.1	Formación pertinente	80
1.6.1.1.1	Formación profesional integral	81
1.6.1.1.2	Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones	82
1.6.1.1.3	Formación técnica y otros SENA	82
1.6.1.1.4	Formación complementaria	82



Capítulos	Contenidos	Páginas
1.6.1.1.5	Formación por regiones	82
1.6.1.1.6	Formación virtual	83
1.6.1.1.7	Programa bilingüismo	83
1.6.1.1.8	Certificación de la formación profesional integral	83
1.6.1.1.9	Sena emprende rural SER	84
1.6.1.1.10	Población vulnerable	85
1.6.1.2	Articulación de la formación con el mercado laboral	86
1.6.1.3	La práctica laboral – estado joven	89
1.6.2	La formación como factor de incremento de la productividad laboral	91
1.6.2.1	La formación a lo largo de la vida	91
1.6.2.2	Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores	92
1.6.3	La formación como dinamizador de la movilidad laboral	95
1.6.3.1	Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano	95
1.6.3.2	La formación y capacitación en el contexto de la economía global.	97
1.6.4	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	98
<b>1.7</b>	<b>Gestión en Política migratoria laboral</b>	103
1.7.1	A nivel nacional	104
1.7.2	A nivel internacional	105
1.7.3	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	107
<b>1.8</b>	<b>Equidad laboral</b>	107
1.8.1	Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV.	107
1.8.1.1	Componente de Generación de Ingresos individual mediante el autoempleo en entornos urbanos, semiurbanos y rurales	108
1.8.1.2	Componente de Formación para el Trabajo.	110
1.8.1.3	Componente de Generación de Ingresos colectivo mediante el autoempleo para la atención de los Sujetos de Reparación Colectiva	112
1.8.2	Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres	113
1.8.2.1	Actividades de sensibilización	113
1.8.2.2	Sellos de igualdad de género	115
1.8.2.3	Estrategia de Sensibilización de la Equidad Laboral con Enfoque de Género alternativo rural	116
<b>1.9</b>	<b>Teletrabajo</b>	118
<b>1.10</b>	<b>Economía social y solidaria</b>	120
<b>1.11</b>	<b>Cooperación y Relaciones Internacionales</b>	121
1.11.1	Acciones en el escenario multilateral	121
1.11.1.1	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE	121
1.11.1.2	Red interamericana de administración laboral de la OEA – RIAL.	122
1.11.1.3	Organización Internacional del Trabajo – OIT.	122
1.11.1.4	Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS	122
1.11.1.5	Casos ante el comité de libertad sindical.	123
1.11.1.6	La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT.	123
1.11.1.7	Subcomisión de Asuntos Internacionales	125
1.11.2	Tratados de libre comercio y mecanismos de integración	125
1.11.2.1	TLC con Estados Unidos	125
1.11.2.2	TLC con Canadá.	126
1.11.2.3	Alianza del pacífico.	127
1.11.2.4	Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil	127
1.11.2.5	Proceso de Quito	128
1.11.3	Convenios y asuntos bilaterales	129
1.11.3.1	Convenios Internacionales de Seguridad Social.	129
1.11.3.2	Gabinetes Binacionales	130
1.11.4	Otras acciones	132



Capítulos	Contenidos	Páginas
1.11.5	Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo	138
1.11.5.1	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	138
1.11.5.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	138
<b>1.12</b>	<b>Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar</b>	139
1.12.1	Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial	139
1.12.2	Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas	141
1.12.3	Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF	143
1.12.4	Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar	144
1.12.5	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	148
<b>2</b>	<b>EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	151
<b>2.1</b>	<b>Formalización laboral</b>	151
2.1.1	Red Nacional de Formalización Laboral	153
2.1.2	Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social	155
2.1.2.1	Economía Solidaria	155
2.1.2.1.1	Población beneficiada	158
2.1.2.1.2	Estrategias y programas con enfoque de innovación social para el fortalecimiento del sector solidario.	158
2.1.2.2	Emprendimiento	162
2.1.2.3	Política pública de vendedores informales en el espacio público	165
2.1.3	Formalización por sectores	166
2.1.4	Acuerdos de formalización	167
2.1.5	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	170
<b>2.2</b>	<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	170
2.2.1	Gestión en riesgos laborales	170
2.2.2	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	174
2.2.3	Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo	176
2.2.4	Fondo de Riesgos Laborales	176
2.2.5	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	177
<b>2.3</b>	<b>Subsidio Familiar- Cajas de Compensación Familiar</b>	178
2.3.1	Aportes, subsidios y población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar CCF	178
2.3.2	Trabajadores beneficiados.	180
2.3.3	Servicios prestados	181
2.3.4	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar	184
2.3.5	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar	184
2.3.6	Fondos	184
<b>2.4</b>	<b>Sistema de protección integral para la vejez</b>	187
2.4.1	Sistema General de pensiones	187
2.4.1.1	Afiliados a pensiones	187
2.4.1.2	Pensionados	188
2.4.1.3	Procesos de normalización pensional	189
2.4.1.4	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	190
2.4.1.5	Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones	194
2.4.1.5.1	Afiliados a pensiones	194
2.4.1.5.2	Pensionados	194
2.4.1.5.3	Solicitudes de prestaciones económicas	195
2.4.1.5.4	Estado de solicitudes de corrección de historial laboral	195
2.4.1.5.5	Procesos de normalización pensional	196
2.4.1.6	Convenios de Seguridad Social en materia pensional	196
2.4.2	Otras prestaciones y Servicios sociales complementarios	198
2.4.2.1	Programa de subsidio al aporte para pensión (PSAP)	198
2.4.2.2	Programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor	200





Capítulos	Contenidos	Páginas
2.4.2.3	Beneficios Económicos Periódicos BEPS	204
2.4.2.3.1	Vinculación	204
2.4.2.3.2	Ahorro	206
2.4.2.3.3	Entrega de incentivos - Otorgamiento	208
2.4.2.3.3.1	Incentivos Puntuales: Seguro de Vida Grupo BEPS	208
2.4.2.3.3.2	Incentivo periódico (20% de lo ahorrado por los vinculados)	211
2.4.2.4	Piso de protección social	212
2.4.3	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.	215
<b>3</b>	<b>RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO</b>	218
<b>3.1</b>	<b>Erradicación del trabajo infantil</b>	218
3.1.1	Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	220
3.1.2	Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil	222
3.1.3	Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil	225
3.1.4	Alianzas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil	226
3.1.5	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.	226
<b>3.2</b>	<b>Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva</b>	229
3.2.1	Negociación colectiva	229
3.2.2	Líderes sindicales	230
3.2.3	Archivo sindical	230
<b>3.3</b>	<b>Sensibilización en derechos fundamentales</b>	232
<b>3.4</b>	<b>Sistema de Inspección Vigilancia y Control</b>	233
3.4.1	Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados	233
3.4.2	Poder preferente – Unidad de Investigaciones Especiales	236
3.4.3	Descongestión administrativa	240
3.4.4	Sistema de información de IVC	241
3.4.5	Fortalecimiento de la inspección	241
3.4.6	Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados	245
<b>4</b>	<b>DIALOGO SOCIAL</b>	247
<b>4.1</b>	<b>Ejercicio del diálogo social</b>	247
4.1.1	Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT	247
4.1.2	Observatorio de conflictos sociolaborales-OCSL	248
4.1.3	Subcomisiones departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	251
4.1.4	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	261
<b>4.2</b>	<b>Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados</b>	264
<b>5</b>	<b>FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	271
<b>5.1</b>	<b>Dimensión talento humano</b>	271
5.1.1	Ministerio del Trabajo	271
5.1.2	Colpensiones	274
5.1.3	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	274
5.1.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	276
5.1.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	277
5.1.6	Superintendencia del Subsidio Familiar	277
<b>5.2</b>	<b>Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación</b>	279
5.2.1	Ministerio del Trabajo	280
5.2.2	Colpensiones	281
5.2.3	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	282
5.2.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	282
5.2.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	283
5.2.6	Superintendencia del Subsidio Familiar	285
<b>5.3</b>	<b>Dimensión Gestión con Valores para Resultados</b>	287
5.3.1	Ministerio del Trabajo	287
5.3.2	Colpensiones	287



Capítulos	Contenidos	Páginas
5.3.3	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	287
5.3.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	289
5.3.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	292
5.3.6	Superintendencia del Subsidio Familiar	292
<b>5.4</b>	<b>Dimensión Evaluación de resultados</b>	295
5.4.1	Colpensiones	295
5.4.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	296
5.4.3	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	297
5.4.4	Superintendencia del Subsidio Familiar	297
<b>5.5</b>	<b>Dimensión Información y Comunicación</b>	298
5.5.1	Ministerio del Trabajo	298
5.5.2	Colpensiones	298
5.5.3	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	299
5.5.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	300
5.5.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	301
5.5.6	Superintendencia del Subsidio Familiar	301
<b>5.6</b>	<b>Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	302
5.6.1	Colpensiones	302
5.6.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	302
5.6.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	303
5.6.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	304
5.6.5	Superintendencia del Subsidio Familiar	304
<b>5.7</b>	<b>Dimensión Control Interno</b>	305
5.7.1	Colpensiones	305
5.7.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	305
5.7.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	308
5.7.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	308
5.7.5	Superintendencia del Subsidio Familiar	309
	Anexos	310
	Anexo 1. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos	311
	Anexo 2. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones	313
	Anexo 3. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares	352
	Anexo 4. Proyectos de Ley que continúan su trámite	360
	Anexo 5. Proyectos de Ley archivados	385
	Anexo 6. Proyectos pendientes de sanción presidencial	389
	Anexo 7. Leyes sancionadas	390



## INTRODUCCIÓN

El Sector Trabajo creado mediante la Ley 1444 de 2011 bajo la dirección del Ministerio del Trabajo e integrado mediante el Decreto 4108 de 2011 por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, la Unidad Administrativa Especial del servicio Público de Empleo -UAESPE, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS y la Superintendencia del Subsidio Familiar como entidades adscritas y la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones como entidad vinculada, desarrolla acciones coordinadas en pro del desarrollo fomento e implementación de políticas y estrategias para la generación de empleos decentes, ampliación de la seguridad social, protección de los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

En la vigencia 2020-2021 es importante tener en cuenta que las medidas de restricción a la movilidad y las cuarentenas sectoriales y por ciudades establecidas durante el 2020 y lo corrido del 2021 han afectado con mayor severidad a aquellos sectores intensivos en mano de obra tales como el comercio, alojamiento y servicios de comida y actividades artísticas y de servicios que solamente en el trimestre mayo-julio 2020 destruyeron 1 millón 929 mil empleos; asociados a ellos, los sectores de industria y administración pública perdieron 1 millón 262 mil empleos.

Si bien es cierto, Colombia no ha sufrido el peor escenario epidemiológico, la economía si se ha visto afectada enormemente por la crisis internacional. Se esperaba un crecimiento del 3,3%, en 2020, pero con el impacto de la pandemia el PIB cayó 6,8% mucho más de lo que los analistas estimaban ya que pretendía un promedio entre un 0,4% y un 2,30%. Además, el desempleo, que era del 11,5% paso al 17,3% en el total nacional, lo que significó un aumento de 5,8 puntos porcentuales respecto a enero (13%) de 2020.

La década tuvo un entorno macro para el país y para el sector bastante particular. Variables como el PIB fueron de tendencia bajista después de años de auge de crecimiento, afectado sustancialmente por la caída de los precios del petróleo, la contracción de la economía mundial, nuestros socios comerciales y la demanda interna; la tasa de desempleo inició y terminó por encima de los dos dígitos (10,5 en 2019), mientras que la inflación tuvo fluctuaciones destacadas saliéndose en varios años del rango meta del Banco Central. A ello se sumaron las depreciaciones de la moneda nacional frente al dólar, con fuertes devaluaciones en los años 2015, 2016, 2019 y 2020 presentando valores máximos históricos de la tasa de cambio. A pesar de estos eventos exógenos, el sector supo sortearlos, superarlos y generar valor a los asociados, la comunidad y el país. (Supersolidaria 2021).

Para hacer frente al deterioro del mercado laboral, acentuado por el impacto de la pandemia, se consolidó la propuesta conjunta hecha por el Departamento Nacional de Planeación, DNP y el Ministerio del Trabajo, para la creación de una Misión de Empleo, que cuenta con el apoyo de varios organismos internacionales de cooperación, entre los que se destacan el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, BID; la Organización Internacional del Trabajo, OIT; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL y el Banco Centroamericano de Integración Económica.



De igual forma, con el objeto de fortalecer el desarrollo de las políticas de empleo en el marco del trabajo decente, como la capacidad institucional de los actores responsables de la formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas, desde el Ministerio se vinieron fortaleciendo la implementación de los lineamientos de la Política de Empleo Formal, orientado a; i) Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo, ii) Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral, iii) Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial. La Unidad Administrativa, y iv) Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social

Debido a que los problemas de inserción laboral en Colombia son en gran medida, el reflejo de la insuficiente empleabilidad de las personas, la falta de competencias pertinentes para el empleo, los altos costos de transacción en la búsqueda de empleo y las asimetrías de información, se requiere ampliar el espectro de intervención estatal en el mercado de trabajo hacia estrategias de inclusión laboral que permitan reducir las brechas entre los buscadores de empleo y los empleadores, mejorar las rutas de acceso a la formación y empleabilidad de los ciudadanos y, la identificación y mitigación de barreras de acceso de la población que presenta difícil inserción laboral con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad en condiciones de igualdad.

El número de desempleados en el total nacional se redujo en 457 mil desocupados frente a abril de 2020, desde el mes de junio de 2020 es el mejor comportamiento de los desocupados mostrando una consolidación importante, sin embargo, frente a 2019 aún se tiene un aumento de un millón 102 mil desocupados más. La tasa de desempleo que en abril de 2020 se ubicaba en 19,8% en abril de 2021 presentó una reducción de 4,7 pp se ubicó en 15,1%.

Al analizar el año corrido (mayo 2020 – abril 2021) se observa un ajuste del mercado laboral favorable posterior al mayor impacto dado por la pandemia en los meses de marzo y abril de 2020. La variación de ocupados que en mayo de 2020 había mostrado una reducción de 4 millones 902 mil menos frente al mismo mes de 2019 en abril de 2021 presentó una recuperación significativa con 3 millones 941 mil empleos generados. Así mismo, los desocupados que en junio de 2020 habían presentado un aumento de 2 millones 176 mil, en abril de 2021 presentaron una reducción de 456 mil personas.

En el ámbito de la extensión de la protección social, se han definido estrategias transversales como: 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.

El sector ha realizado un gran esfuerzo que se ve materializado en el número de afiliados a pensiones, que con corte a 31 de Marzo de 2021, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones 24.069.786, personas, presentándose un incremento del 7,24% que en valores absolutos corresponden 1.742.150, nuevos afiliados, con respecto a Enero 1 de 2019 los cuales alcanzaron una cifra de 22.327.636, registrados. De igual forma se trabajó coordinadamente con las entidades del sector en Sistema General de Riesgos Laborales, en el cual se ha venido incrementando de forma progresiva la afiliación de trabajadores, observando desde el año 1994 hasta 2019, año el registro de 10.528.465 afiliados. Para el año 2020, se registraron 10.458.320 afiliados, observándose en este último año un leve descenso de 70.145 trabajadores afiliados. Con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se observa un avance en la implementación de este en las



diferentes empresas del país. 168.637 empresas han realizado el reporte de la autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST correspondiente a los años 2019 y 2020.

De otra parte, las acciones desarrolladas por el gobierno nacional, en el ámbito del subsidio familiar, ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Con corte a diciembre de 2020, las 692.349 empresas afiliadas, contaban con 9.245.314 afiliados, 10.436.047 personas a cargo, para un total de 19.681.361 de población cubierta. Con corte al mes de marzo de 2021, las 707.236 empresas afiliadas, contaban con 9.354.198 afiliados, 10.465.999 personas a cargo, para un total de 19.820.197 de población cubierta.

En cuanto al componente de protección de los derechos fundamentales del trabajo, es importante destacar las acciones que Gobierno Nacional, aunando esfuerzos con distintos actores sociales y las alianzas público-privadas con la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, Proyecto Somos Tesoro, Colombia Avanza, Palma Futuro y Pilares, se articularon acciones en territorios que permitieron fortalecer la lucha contra el trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador en el marco de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027, logrando el fortalecimiento de la arquitectura institucional a través de la implementación de los Ejes Estratégicos y líneas de Acción de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, mediante asistencia técnica y acompañamiento continuo a los entes nacionales, territoriales, distritales y municipales, con el fin de lograr la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, efectos que se ven reflejados en la tasa de trabajo infantil que pasó en diciembre de 2019 de 6.8 a 4.9 en diciembre de 2020.

También es importante resaltar las acciones de asistencias técnicas de capacitación, divulgación y promoción realizadas durante el periodo de Julio de 2020 a Mayo de 2021 para la implementación de los derechos fundamentales del trabajo y la para promover las ventajas de contratar personas en condición de discapacidad a empresarios y demás actores sociales de las políticas de empleo y discapacidad a nivel nacional y territorial. En el tema de líderes sindicales, es relevante mencionar que con la transferencia corriente/económica “Actualización a líderes sindicales” el Ministerio del Trabajo año a año celebra convenios de asociación con las confederaciones sindicales del país, impactando de manera positiva en la promoción de la sindicalización, fortalecimiento de los sindicatos, eliminación de prácticas antisindicales y la educación en libertades sindicales.

Finalmente, en el componente de diálogo social, ejercicio que tiene como objetivo principal la promoción y el respeto de los derechos fundamentales del trabajo, en especial el derecho de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, se desarrollaron acciones a través de diferentes mecanismos como La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos de la Organización Internacional del Trabajo CETOIT, logrando, entre otros, la suscripción de acuerdos en un 42%, lográndose la firma de 13 actas, el reconocimiento y el respeto por los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, en el marco del diálogo social, la Suscripción de dos convenciones colectivas en el sector privado (GM Colmotores y MABE), un acuerdo en el sector público (Superintendencia de Salud), y el retiro de una acción de levantamiento de fuero sindical.

Los Observatorio de Conflictos Sociolaborales-OCSL son una herramienta para la identificación, caracterización y análisis de la conflictividad sociolaboral, con el objetivo de coadyuvar a la gestión



preventiva de conflictos mediante el diálogo social, y finalmente se encuentran las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL, distribuidas en 32 Departamentos y 1 en el Distrito Capital de Bogotá, que como resultados de sus acciones se encuentra que para la vigencia 2020 se dio solución a conflictos en organizaciones sindicales en Antioquia, Atlántico, Bolívar, Caldas, Cauca, Meta, Magdalena y Nariño. En lo transcurrido de la vigencia 2021 se ha dado solución a conflictos en organizaciones sindicales en Antioquia, Cauca, Cesar, Meta, Putumayo, Quindío, Santander y Valle del Cauca.



**CREACIÓN DE  
EMPLEOS DECENTES**



# 1 CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES

## 1.1 Políticas de empleo.

Con el objeto de fortalecer el desarrollo de las políticas de empleo en el marco del trabajo decente, como la capacidad institucional de los actores responsables de la formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas, desde el Ministerio se viene fortaleciendo la implementación de los lineamientos de la Política de Empleo Formal que se enmarca en cuatro pilares y se orientan a responder los compromisos sociales con la población que enfrente mayores barreras de acceso y permanencia al mercado laboral formal. Los cuatro pilares son:

- Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo. Hoy las personas se están formando para labores que el aparato productivo no necesita, lo cual no genera valor en la gente, por lo que no pueden emplearse para lo que se formaron y se ven obligados a acudir a la informalidad. El problema de la informalidad está muy ligado al estancamiento que ha tenido la productividad. Esta prioridad busca que las personas se formen con pertinencia en lo que realmente los van a contratar.
- Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral. La inclusión laboral busca generar acciones específicas para los buscadores empleo y empleadores que mitiguen barreras presentes en los territorios, impidiendo el acceso a un empleo formal, por lo que desde el Ministerio se ha impulsado el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas y la bolsa única de vacantes.
- Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial. Esta es otra alternativa para generar ingresos, pues hay personas que tienen otra concepción del mercado laboral y su deseo es emprender y desarrollar sus propias ideas. Ejemplo de ello son los emprendimientos particulares del sector rural donde, por medio de la articulación con las diferentes entidades del sector trabajo, se puede apoyar e incentivar a estas iniciativas productivas.
- Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social. Esta prioridad está enmarcada en hacer ajustes razonables al marco normativo con el fin de establecer una regulación más pertinente e inclusiva.

**1.1.1 Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo.** Una de las principales apuestas del Gobierno Nacional en su Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia pacto por la equidad, 2018-2022”, es su Art. 194 en donde se plantea la creación de una plataforma para el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que tiene por objetivo “proporcionar información a los individuos, empresas y proveedores de educación y formación para el trabajo sobre el contexto laboral. Esta herramienta contribuirá al diseño de políticas públicas de los órdenes nacional y territorial en materia de formación, generación de empleo y de gestión y colocación de empleo, promoción del cierre de brechas de capital humano y la inclusión social.

En este mismo artículo se hace alusión a 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 productivas del país y 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”, donde se especifican como sus componentes el Marco Nacional de Cualificaciones – MNC, los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de



competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.

De igual forma, en el articulado se estipula que el Ministerio del Trabajo reglamentará el subsistema de normalización de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del SNC. Esta normalización se tomará como base para construir las cualificaciones que una persona debe tener para desempeñarse en el ámbito educativo, formativo y laboral, las cuales deben estar contenidos en el MNC y de acuerdo con la única clasificación de ocupaciones definida por el país.

Esta plataforma es un elemento central para romper las barreras del lenguaje que puedan darse entre el mercado de trabajo y el mundo de la formación, la cualificación debe ser un elemento que reconozcan tanto los empleadores en el momento de publicar una vacante como los oferentes al aspirar a una opción de empleo. La intermediación deberá ser capaz de utilizar la cualificación como una herramienta para promover el encuentro entre oferta y demanda, aplicable para cualquier estrategia de intervención sin distinción de grupo objetivo.

A través de esta plataforma se podrá hacer seguimiento periódico al comportamiento de las ocupaciones a través del monitoreo de ocupaciones, con un enfoque de corto plazo, así como la realización de estudios de prospectiva laboral, es una actividad de inteligencia del mercado laboral que se puede aportar al MEN para actualizar las cualificaciones y contribuir a la actualización permanente de su oferta institucional de servicios orientado en una visión estratégica de cierre de brechas de capital humano a corto, mediano y largo plazo. La propuesta para la construcción de la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones está prevista en un desarrollo por capas, de las cuales se pueden identificar 4 que se muestran a continuación y en el bosquejo conceptual reflejado en la siguiente gráfica:

**Gráfica1. Mapa conceptual para el desarrollo de la plataforma de información del SNC por capas**



Fuente: Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, Ministerio del Trabajo

**Capa 1. Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC)** es una herramienta fundamental para la estructuración del Sistema Nacional de Cualificaciones, así como su contribución para mejorar la pertinencia de la oferta formativa y educativa con las necesidades de empleo del sector productivo, facilitar la movilidad laboral de los trabajadores y buscadores de empleo, promover la gestión del talento humano por competencias y el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo,



así como garantizar el reporte estadístico de información de acuerdo a estándares internacionales, entre otros. La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC debe ser utilizada para los siguientes fines:

- Producción y difusión de estadísticas oficiales.
- Normalización de competencias laborales.
- Como herramienta para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, la intermediación laboral, la gestión del talento humano; y, la orientación vocacional y ocupacional.
- Presentación de resultados de estudios de análisis ocupacionales del mercado laboral.
- Referente para la definición de las ocupaciones y oficios motivo del contrato de aprendizaje.
- Insumo único de ocupaciones para:
  - Estructuración, construcción y actualización de mapas ocupacionales del sector productivo colombiano.
  - Planificación de la educación y la formación para el trabajo.
  - Diseño curricular de los programas de educación y formación para el trabajo.
  - Diseño de catálogos de cualificaciones referenciados en el Marco Nacional de Cualificaciones.
  - Planeación y gestión de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.
  - Comparabilidad internacional y migración laboral regulada.
  - Elaboración de los manuales de funciones del empleo público y privado.

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) es el centro de la plataforma del SNC, la cual surgió a partir de la unificación la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia - CIUO 08 A.C. y la Clasificación Nacional de Ocupaciones - CNO.

Así las cosas, el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), el Departamento Administrativo Nacional de Planeación (DNP), el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la Presidencia de la Republica a través de la Consejería Presidencial para la Gestión y Cumplimiento y la Consejería Presidencial para la Competitividad y Gestión Público - Privada, avanzaron en el proceso de unificación de la CUOC se siguieron los lineamientos metodológicos establecidos para la CIUO-08 y la CNO con el fin de abarcar de manera exhaustiva las características y especificaciones de las ocupaciones nacionales e internacionales, facilitar el diseño de programas curriculares y la certificación de competencias laborales en aras de servir como insumo para que las personas puedan formarse en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales palpables en el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Como resultado del proceso de unificación, se pone a disposición de los usuarios la CUOC, cuya base tiene pleno respaldo de la comunidad internacional y es reconocida como estándar de referencia en materia de estadísticas laborales internacionales, lo cual permite homogenizar el lenguaje ocupacional, reflejar la realidad del mercado laboral y ocupacional del país.

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) es una clasificación de estructura jerárquica piramidal de cinco niveles que permite la clasificación de todo el universo ocupacional en 676 ocupaciones, donde estas últimas son el nivel más detallado de la estructura. Se agregan en 449 grupos primarios, 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos, según la similitud en las funciones, nivel de competencias requeridas para los empleos y la especialización de estas. Adicionalmente para los 676 perfiles ocupacionales y 14,703 denominaciones se encuentran



compuestos por: Código, nombre, descripción, funciones, denominaciones ocupacionales, destrezas, conocimientos, ocupaciones afines, nivel de competencia, área de cualificación y equivalencias.

**Capa 2. Catálogo de ocupaciones**, que contiene información detallada de las ocupaciones y cargos identificados dentro de CUOC y que se cruzarán con información proveniente de múltiples fuentes, referentes a salarios, vacantes, hojas de vida, programas de educación y formación relacionados, entre otros. Esta capa 2 tiene varios propósitos fundamentales:

- Generar la información de las brechas detectadas, a nivel de ocupación y cargo
- Detectar ocupaciones y cargos emergentes, así como nuevas competencias (que alimentarían potencialmente la columna vertebral de la CUOC)
- Detectar los cambios y/o evoluciones en el comportamiento de las ocupaciones y sus principales características, en el tiempo
- Estaría conectada con el motor de búsqueda del SPE, que facilite la interoperabilidad entre los dos sistemas además de la consulta de información en tiempo real.

Durante el año 2021 se iniciará el proceso de construcción de esta capa, para la cual se identifican los siguientes elementos técnicos para el montaje del catálogo:

- Una clasificación de ocupaciones de referencia, que en este caso es la CUOC y que se constituye en la tabla paramétrica base para el montaje de la arquitectura de datos del catálogo
- Identificación de otras tablas paramétricas claves para el catálogo tales como Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU Rev. 4 A. C.), DIVIPOLA, Clasificación Internacional Normalizada para la Educación (CINE), entre otras
- Construcción de tablas o bases de datos relacionales, como, por ejemplo, asociación de ocupaciones vs programas de formación
- Disponibilidad y acceso a bases de datos críticos como las bases de vacantes e inscritos del SPE, SENA, Ministerio de Educación y DANE
- Disponibilidad para el acceso a fuentes no tradicionales (no estructuradas) de información como redes sociales, páginas web, documentos on-line, entre otros.
- Modelo de instrumento para la captura de datos on-line a partir de un formulario o encuesta en línea que sea diligenciado por empleadores o encargados de gestión del talento humano

Además, los elementos operativos para su construcción son:

- Gestión de las bases de datos que administran las entidades, tales como SENA, Min Educación, SPE, entre otros. Aquí es clave lo que ya se ha venido adelantando en la suscripción de convenios marco con DANE, SENA y Unidad del SPE
- Gestión de permisos para el acceso a bases de datos de fuentes no tradicionales como LinkedIn, Facebook, Google Jobs, entre otros
- Desarrollo de algoritmos para la detección de tendencias y procesamiento de bases de datos no estructuradas, que facilite la provisión de información actualizada para el catálogo
- Apoyo del DANE en el proceso de construcción del catálogo como ente rector del Sistema Estadístico Nacional, elemento que se sustenta a través del convenio marco
- Puesta en producción del catálogo de ocupaciones a través de un software que soporte el backend y frontend, con un dashboard que facilite la visualización de ocupaciones en línea, de forma interactiva y clara



- Pilotos para el funcionamiento de la herramienta de captura de información on-line con empleadores u otros actores que aporten información sobre necesidades de talento humano
- Diseño web del dashboard y piezas de comunicación que faciliten la difusión del catálogo y su accesibilidad por parte de los usuarios que lo consultan
- Conexión con la Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco)

**Capa 3. Infraestructura de la plataforma del SNC**, en la cual está contenida la información de los otros componentes del SNC: Marco Nacional de Cualificaciones, Subsistema de Certificación de Competencias Laborales, Subsistema de Normalización, Subsistema de Aseguramiento de la Calidad de la Formación para el Trabajo, el Subsistema de Formación para el Trabajo y el Subsistema de movilidad educativa y formativa. Estos componentes son una responsabilidad institucional compartida entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y para cada uno de ellos se contarían con un repositorio de datos que, inicialmente sería alusivo a los siguientes elementos, según el subsistema que corresponda:

- **Marco Nacional de Cualificaciones** con información de los catálogos de cualificaciones, cualificaciones y descriptores según el nivel del MNC
- **Subsistema de certificación y evaluación de competencias laborales** con datos referentes a certificaciones expedidas según vía de reconocimiento (experiencia laboral, autoaprendizaje o saberes tradicionales adquiridos a lo largo de la vida), instituciones que certifican y evalúan, personas certificadas, enganche laboral de personas certificadas
- **Subsistema de normalización de competencias** con datos de las normas de competencia laboral, mesas sectoriales, comités consultivos, entre otros.
- **Subsistema de aseguramiento de la calidad de la formación**, que contendría información de los programas con registro de calidad, instituciones acreditadas, egresados y actos administrativos con la autorización del registro de calidad
- **Subsistema de formación para el trabajo** con datos de los programas de ETDH, oferentes y egresados
- **Subsistema de movilidad educativa y formativa** con información de las rutas formativas, educativas y laborales

**1.1.2 Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS- trabajó con el Ministerio del Trabajo y la Vicepresidencia de la República en la expedición del Decreto 1340 de 2020 mediante el cual se crea, da vida y regula la Comisión Intersectorial del Sector de la Economía Solidaria como espacio de trabajo y concertación de las políticas públicas e inversión para este sector. Durante el período anual apoyó técnicamente el desarrollo de varias leyes como la Ley 2046 de 2020, conocida como la Ley de compras públicas locales, norma que obliga a las entidades públicas de economía mixta y comerciales e industriales del Estado, a la compra de mínimo el 30% de los recursos invertidos en adquisición, distribución y comercialización de alimentos a organizaciones de productores de la economía campesina, familiar y comunitaria, obligando además al pago inmediato de los productos a las organizaciones solidarias durante la entrega de los mismos, dando un importante paso a la inversión en las regiones donde se trabajan programas del Gobierno Nacional que requieren la compra de alimentos.

La UAEOS hace parte de la Mesa Técnica Nacional de Compras Públicas creada por el Decreto 248 de 2021. La Unidad acompañó la expedición del Decreto en trabajo articulado con el Ministerio de



Agricultura y Desarrollo Rural como responsable de la reglamentación. Las compras públicas impulsan los circuitos cortos de comercialización y el desarrollo local y regional mediante el fomento de la producción local y la agricultura campesina familiar y comunitaria. De manera conjunta con las entidades que hacen parte de la Comisión Intersectorial del sector solidario y el Departamento de Planeación Nacional -DNP, se está trabajando en la realización de un documento Conpes para el sector solidario.

Desde la UAEOS se brindó apoyo en la elaboración y expedición de la Resolución 2950 de 2020 del Ministerio del Trabajo, que dio vida jurídica al Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa Rural -Planfes-, en cumplimiento al Acuerdo Final de Paz, donde se establecen los mecanismos de fortalecimiento al emprendimiento asociativo en el sector rural. La entidad apoya y participa activamente en el Plan Nacional de Comercialización Rural trabajando con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en la realización de mercados campesinos y circuitos cortos de comercialización, además de las mesas PDET en el Pilar 6: Asociación- Comercialización. (Compras Públicas Locales) en el marco de la estrategia nacional de compras públicas locales.

La UAEOS participa en jornadas de circuitos cortos de comercialización y ferias de servicio en articulación con la Consejería Presidencial para la Estabilización y Consolidación, el Ministerio de Trabajo, la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, la Agencia de Desarrollo Rural, la Agencia para la Renovación del Territorio ART, la Agencia Nacional para la Reincorporación y la Normalización ARN, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, Región Administrativa y de Planeación Especial, el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, Prosperidad Social, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Ejército Nacional programa Fe en Colombia, Naciones Unidas contra la droga y el delito UNODC, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura -FAO con apoyo de AMEXCID a través del Programa Mesoamérica Sin Hambre, el Proyecto Construyendo Capacidades Empresariales rurales Confianza y Oportunidad -El Campo Emprende y el Programa de Oportunidad – USAID.

En el 2020 se realizaron (16) encuentros o ruedas de negocios con entidades públicas como ICBF-MEN, entidades territoriales como gobernaciones, alcaldías y secretarías de educación y agricultura, Ejército Nacional – Fe en Colombia, la Armada Nacional- Naval en los departamentos del Tolima, Putumayo, Nariño, Arauca, Sucre, Meta, Norte de Santander, Bolívar (PDET), Vichada, Vaupés, Guainía, Quindío, Caldas, Risaralda, Santander y Boyacá; logrando la participación de 286 operadores de USPEC, ICBF, PAE – MEN, NAVAL y Ejército Nacional - Casino.

Por otra parte, la Coordinación Nacional de Emprendimiento, a través del desarrollo de los programas SER (Sena Emprende Rural), Emprendimiento, Fondo Emprender y Fortalecimiento; es la encargada de desarrollar las actividades de sensibilización y formación para el emprendimiento, el acompañamiento para la formulación de unidades productivas y planes de negocio, el otorgamiento de capital semilla a través del Fondo Emprender, la asesoría y el acompañamiento a los emprendedores en la puesta en marcha de sus planes de negocios y el fortalecimiento de las empresas nacientes; todo ello en procura de la generación de ingresos en la población rural, la creación de empresas, la generación de empleo formal y decente; y la inclusión social



**Sena emprende rural - ser.** Iniciativa cuyo objetivo es la generación de capacidades para la inclusión productiva rural con enfoque diferencial, que promueve el emprendimiento rural a través de procesos de formación, fortalecimiento empresarial y gestión para la empleabilidad, con el propósito de generar ingresos, disminuir el desempleo, la baja capacidad ocupacional de los jóvenes y de la población vulnerable en las áreas rurales del país y la escasa productividad del campo colombiano. Los principales logros alcanzados en el segundo semestre de 2020 hasta abril de 2021 son los siguientes:

- Atención de 199.695 aprendices lo que permitió la creación de 3.778 unidades productivas rurales y el fortalecimiento de 2.248 de ellas.
- 108.636 mujeres atendidas a través de procesos formativos representando el 54% de la atención total.
- 4.652 colocaciones formales en actividades del sector rural aportando a la empleabilidad.
- 1.059 municipios impactados a nivel nacional para una cobertura del 94%.
- 1.891 aprendices atendidos de población en reincorporación de las FARC.
- 49.863 cupos de formación ofertados en los 170 municipios priorizados PDET.
- 24 diseños curriculares actualizados con las nuevas competencias de comportamiento emprendedor basadas en el fomento de la cultura emprendedora según habilidades y competencias personales que involucran aspectos como: motivación, responsabilidad, características emprendedoras personales, competencias emprendedoras, toma de decisiones, creatividad, estrategia y negociación. Todo lo anterior, como aporte a la atención integral del ser y emprendedor.
- En el segundo semestre del 2020, a través de la agencia italiana COOPERMONDO, se realizó diplomado en metodologías de cooperativismo, a 59 profesionales encargados de transferir y fomentar el trabajo asociativo cooperativo en los procesos de formación del programa SER con comunidades rurales.
- En articulación con la Estrategia del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y su Programa de Incentivos a la Comercialización Agropecuaria, durante el 2020 se capacitaron 440 Profesionales SENA que realizaron la sensibilización de 3.711 productores agropecuarios y el apoyo en el registro de 1.039 en las plataformas priorizadas de comercio virtual en el marco del estado de emergencia generado por el Covid- 19, en pro del fomento del comercio electrónico.
- A partir de los procesos de formación y asesoría del programa SER en región, se logró el acceso a fuentes de financiación público privada para las unidades productivas por \$ 9.200 millones de pesos.
- A través de los procesos del programa SER, se logró la participación de 445 unidades productivas en eventos para la dinamización comercial y de capacidades empresariales en 17 departamentos, Dentro de las acciones de dinamización comercial, se lograron acceder a ventas por más de 350 millones de pesos.
- Mediante el convenio SENA - FINAGRO, se realizó la transferencia a más de 964 profesionales del programa SER para: a) complementar la formación técnica con educación financiera, b) manejo del crédito agropecuario, c) mejorar las oportunidades de los emprendedores del sector rural en términos de su acceso al universo financiero como aporte para el desarrollo de los territorios y d) la productividad y competitividad del campo.

**Fondo Emprender.** Tiene como propósito apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. Facilita el acceso a capital semilla al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas. Se ha convertido en el programa de capital semilla para emprendimiento más importante de América Latina. Los principales logros alcanzados en el período de enero 2020 a abril 2021, son los siguientes:

- Creación de 424 empresas las cuales han impactado de manera importante los sectores económicos: el 43% Industrias Manufactureras, 23% Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura Y Pesca, 9% Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas y el 7% Información Y Comunicaciones.



- De las 424 empresas creadas se espera generen más de 2.000 empleos potenciales, siendo las regionales más destacadas Valle del Cauca con la generación de 264 empleos, Antioquia 259 empleos, Bogotá D.C con 201 empleos, Cundinamarca 139 empleos y Chocó 127 empleos.
- Dentro del impacto a las regionales con referencia a la creación de empresas las 5 regionales que más se le han aprobado planes son: 12% Valle del Cauca, 11,6% Antioquia, 9% Bogotá D.C, 7% Cundinamarca y 6% Chocó.
- Lanzamiento de 26 convocatorias a nivel nacional con un presupuesto de \$ 58.338.258.202; de las cuales el 85% corresponde a convocatorias cerradas (Entes Adherentes) y el 15% convocatorias nacionales (recursos Fondo Emprender)
- Aprobación de \$ 9.970.639.132 de capital semilla para la creación de 86 nuevas empresas por medio de la convocatoria No 78 de la economía naranja, las cuales espera generar más de 400 empleos en el país, impactando los siguientes sectores económicos: el 29 % Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas, 22% Hoteles Y Restaurantes y el 21% Industrias Manufactureras.

**Emprendimiento.** Fomentamos 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 formales con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; así como la captura de impacto económico para las nuevas empresas establecidas, creación y retención de empleos, acceso a fuentes de financiamiento y generación de ingresos, con inclusión social que como fin superior busca el cierre de brechas sociales en la región. Y es así, que mediante los programas de Emprendimiento y Fortalecimiento empresarial empiezan y termina la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC. En donde se han creado y fortalecido empresas y se han generado empleos beneficiando a hombres y mujeres a nivel nacional. Los principales logros de 2020 a marzo de 2021. Son los siguientes:

- Estrategia de Jueves de Emprendimiento a través de redes y canales virtuales: Se realizó la estructuración del paquete de contenidos iniciales, dando lineamientos para que todas las regionales a nivel país pudieran implementar la actividad, se contó con el apoyo del equipo de comunicaciones de la Coordinación y el SENA, así como varias Entidades del Ecosistema. Alcanzando sintonía de más de 1.300.000 personas.
- Estrategia conexiones de valor en alianza con la Vicepresidencia de la República: benefició a 48 mujeres emprendedoras, acompañadas por 25 mentoras empresarias y la estrategia jueves de emprendimiento femenino en alianza con la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, con 78.000 personas conectadas en Facebook Live y 695 a través de otras plataformas.
- Diseño y Creación Centro de Desarrollo Empresarial Virtual.
- HUB de Emprendimiento:
- Alianza Procolombia – SENA: en el programa de fábricas de internacionalización, con la participación de 10 empresas beneficiarias de los programas del SENA.
- Implementación de las nuevas metodologías de mejoramiento de la productividad en el programa de Fortalecimiento empresarial en este 2020.
- Se logró la articulación con el programa MiPymeSeTransforma para la transformación digital de nuestras empresas marca SENA.
- Ventas por más de 64 mil millones, acceso a recursos por caso 4 mil millones y 1.117 empleos retenidos en las empresas fortalecidas.
- Se logró que 172 empresas de Economía Naranja del programa de fortalecimiento empresarial quedaran inscritas en el programa Colombia Compra lo nuestro.
- Se desarrolló y se entregó a la sociedad la cartilla de comportamiento emprendedor.
- Se formaron 385 gestores en formación en comportamiento emprendedor
- Se creó la estrategia “*hablemos de*” donde en charlas de 1 hora se atendieron a 1260 personas en temas de comportamientos emprendedor.



**1.1.3 Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social.** Es importante resaltar las siguientes acciones:

**Radicación del proyecto de Ley 388 de 2020.** Este proyecto de Ley, radicado en la comisión 7 de cámara, tiene como objeto, establecer los mecanismos de acceso al Sistema General de Seguridad Social o al Piso de Protección Social, exclusivamente de aquellas personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales, según corresponda, y los medios necesarios para la fiscalización, la inspección, vigilancia y control de los deberes y obligaciones que aquí se establecen. Así mismo, registra dos ponencias para primer debate, la primera, del H.R. Jairo Humberto Cristo Correa y la segunda, de los H.R. Faber Muñoz y Jorge Benedetti.

**Expedición del Decreto 1340 de diciembre de 2020.** Que creó la Comisión Intersectorial para la Economía Solidaria, la cual, se encargará de coordinar y orientar la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y acciones necesarias para la implementación transversal e integral de la política pública de la economía solidaria a nivel nacional; así como su articulación con otras políticas de desarrollo económico y empresarial con especial énfasis en la economía solidaria rural y campesina, el fomento de la equidad de género, el emprendimiento y asociatividad de la juventud y los trabajadores, entre otros grupos de especial protección.

**Expedición del Decreto 1823 de diciembre de 2020.** Por medio del cual se reglamentó el artículo 195 del PND sobre inclusión laboral, con el objetivo de establecer las condiciones para los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral sean operados a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, así mismo, definir el marco normativo e institucional requerido para la reducción de barreras de inserción al mercado laboral, con el fin de fortalecer los servicios básicos y la definición de servicios especializados orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad, la permanencia en el mercado laboral formal y los procesos de gestión del talento humano. El decreto regula los siguientes temas:

- Modifica el procedimiento y tiempos de análisis y respuesta del trámite de autorización para la prestación del servicio público de empleo. Se amplían estos términos para ofrecer mayor eficacia en la revisión de las autorizaciones radicadas para la prestación del servicio. Esto permite descongestionar un poco la carga que tiene la Unidad del SPE en el trámite de estas solicitudes, permitiendo efectuar un seguimiento más completo a la red de prestadores autorizados, aportando una mayor cobertura de la Unidad del SPE a la red de prestadores.
- Aumenta la vigencia de la autorización para la prestación del servicio público de empleo, de dos (2) a cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que quede en firme el acto administrativo que la concede.
- Elimina el requisito de presentación de la póliza de seguro de cumplimiento.
- Incorpora en el Decreto 1072 de 2015, el requisito contenido en el artículo tercero de la Resolución 3999 de 2015 del Ministerio de Trabajo, relacionado con la presentación de un proyecto de viabilidad, cuyos contenidos serán definidos posteriormente por esta Cartera, en concordancia con la definición que se enmarca actualmente en la citada Resolución.
- Para el caso de los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado la Red de Prestadores, se establece un requisito adicional relacionado con la presentación de un informe en el que se realice un balance de la gestión realizada por estos durante el periodo de autorización inmediatamente anterior, como parte integral del proyecto de viabilidad.
- Respecto de la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar mano de obra en el extranjero a cargo de las Agencias Transnacionales, es necesario contar con autorización





especial otorgada por el Ministerio del Trabajo, previo el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes; y los servicios de gestión y colocación de empleo que presten dichas agencias deberán estar enmarcados dentro de la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes, según lo dispuesto en la Resolución 1481 de 2014.

- Armoniza dentro del Decreto 1072 de 2015, el lenguaje asociado a los servicios “*complementarios*” o “*relacionados*”, los cuales fueron calificados en la Ley 1955 de 2019 como “*servicios especializados*”.

**Decreto 392 de 2021.** El cual, reglamentó el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, y adicionó los artículos 1.2.1.18.86. al 1.2.1.18.90. al Capítulo 18 del Título 1 de la Parte 2 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016 Único Reglamentario en Materia Tributaria. Esta disposición, desarrolló temas importantes como las definiciones de nuevos empleos y primer empleo, los requisitos para la procedencia de la deducción de tipo tributario, la certificación de primer empleo y el registro anualizado, y la no concurrencia de beneficios, factores claves para la correcta interpretación y aplicación de la Ley 2010 de 2019.

**Resolución 846 de 2021.** Que reglamentó la expedición del certificado de primer empleo y el registro anualizado. Esta norma integra aspectos fundamentales para la operación del trámite de certificación, como son, los criterios para definir la condición de primer empleo, los responsables del trámite de certificación, los plazos para certificar, el procedimiento de solicitud y verificación de requisitos y el tratamiento de datos personales entre otros temas. Una vez agotado este procedimiento por parte de los contribuyentes, estos podrán solicitar la deducción de hasta el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona y en todo caso, cuando cumplan con los requisitos establecidos en la ley y desarrollados en la reglamentación.

**Expedición de la Circular No. 074 de 2020.** Que define los lineamientos para solicitar la exención del pago de contribuciones especiales de que trata el artículo 10 de la Ley 1233 de 2008, por parte de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

**Expedición de Circular de la No. 04 del 18 de enero de 2021 .** Se expidió la citada Circular, que reglamenta parcialmente la Ley 2040 de 2020, sobre beneficios por contratación de personas mayores, dirigida a los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley, con el fin de acceder a los beneficios contemplados en la ley 2040 de 2020. Lo anterior se ha acompañado de procesos de socialización a los interesados.

## 1.2 Políticas activas de empleo.

Las políticas activas de empleo son un conjunto de medidas que adopta el Estado Colombiano relacionadas con el mercado laboral, que potencian la creación de empleo de forma directa mediante la oferta de puestos de trabajo o indirectamente mediante medidas o intervenciones que aumenten el número de empleos a corto o medio plazo.

Debido a que los problemas de inserción laboral en Colombia son en gran medida, el reflejo de la insuficiente empleabilidad de las personas, la falta de competencias pertinentes para el empleo, los altos costos de transacción en la búsqueda de empleo y las asimetrías de información, se requiere



ampliar el espectro de intervención estatal en el mercado de trabajo hacia estrategias de inclusión laboral que permitan reducir las brechas entre los buscadores de empleo y los empleadores, mejorar las rutas de acceso a la formación y empleabilidad de los ciudadanos y, la identificación y mitigación de barreras de acceso de la población que presenta difícil inserción laboral con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad en condiciones de igualdad.

El SPE, en concordancia con el principio de igualdad consignado artículo 3 del Decreto 2852 de 2013, desarrolló el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, cuyo objetivo principal es el de promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso de los buscadores de empleo. De esta manera, todas las personas sin distinción de sexo, raza, origen, lengua, religión u opinión política o filosófica pueden acceder a los servicios del SPE a través de una ruta única de atención definida por el modelo. Adicionalmente, se ha identificado algunas poblaciones de difícil inserción al mercado laboral como jóvenes, mujeres, población en condición de discapacidad, migrantes, entre otros; para los cuales el SPE estableció dos niveles de intervención: (i) nivel básico de intervención, que comprende los servicios básicos de gestión y colocación de empleo, y (ii) nivel especializado de intervención, que comprende los servicios adicionales dirigidos a la mitigación de las barreras que presentan los buscadores de empleo a partir de la identificación de sus necesidades.

**1.2.1 Misión de empleo.** Para hacer frente al deterioro del mercado laboral, acentuado por el impacto de la pandemia, se consolidó la propuesta conjunta hecha por el Departamento Nacional de Planeación, DNP y el Ministerio del Trabajo, para la creación de una Misión de Empleo. El diseño de estrategias e instrumentos de política viables para mejorar el desempeño del mercado laboral será el objetivo primordial de esta iniciativa, donde primará el diálogo social y de la cual harán parte empleadores, trabajadores, universidades, centros de pensamiento y otros sectores, al igual que representantes de las diferentes entidades del Gobierno nacional. La Misión de Empleo tuvo como punto de partida el entender de forma integral los fenómenos e indicadores del mercado laboral colombiano, haciendo énfasis en el comportamiento de los últimos 10 años. Esta misión deberá proponer estrategias e instrumentos legales y de política que permitan mejorar el desempeño del mercado laboral. Protección social al trabajador, salarios, formación para el trabajo, y un análisis de las reformas laborales que se han realizado en el país.

La organización institucional de la Misión de Empleo cuenta con especialistas, como con un Consejo Asesor, Secretaría Técnica y la conformación de una mesa de diálogo para cada uno de los temas sugeridos, integradas por delegados de los diferentes sectores. Así mismo, la Misión cuenta con el apoyo de varios organismos internacionales de cooperación, entre los que se destacan el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, BID; la Organización Internacional del Trabajo, OIT; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL y el Banco Centroamericano de Integración Económica. Las principales razones para tener una nueva Misión de Empleo:

- Deterioro reciente de los principales indicadores laborales que será acentuado por el choque del Covid-19.
- Cambios en la estructura del empleo y el surgimiento de nuevas formas de contratación.
- Carencia de un balance general de las intervenciones públicas en los temas laborales y de las nuevas instituciones.

Se crea la página de la misión <https://misionempleo.gov.co/> para que las personas puedan consultar las medidas implementadas por el gobierno para hacer el ejercicio de la misión más participativo no



solo a los empresarios sino también a los ciudadanos en general, de la misma manera que conozcan los documentos que los expertos están preparado para la misión y se retroalimente al ministerio sobre los aspectos que se tengan relevantes a considerar, todo lo anterior con el fin de poder abordar desde todos los frentes los problemas centrales del mercado laboral en Colombia.

**1.2.2 Objetivos de la misión.** Como objetivo general de la misión se tiene diseñar estrategias e instrumentos de política viables para mejorar el desempeño del mercado laboral. Estas estrategias se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. Como objetivos específicos están:

- Entender de forma integral los fenómenos e indicadores del mercado laboral colombiano, haciendo énfasis en los últimos 10 años.
- Diagnosticar y analizar las políticas públicas (normas, programas) y la institucionalidad que han afectado el mercado laboral desde la década de los noventa.
- Proponer estrategias e instrumentos de política que sean implementables.
- Diseñar mecanismos de seguimiento a las recomendaciones, estrategias e instrumentos legales y de política planteados en la Misión.

**1.2.3 Temáticas de la misión.** Estos son temas que trabaja la Misión de Empleo:

- Protección social al trabajador: analiza de forma integral la constitución del sistema de protección social, sus reformas y su relación con mercado de trabajo.
- Regulación laboral: investiga y analiza la legislación laboral en torno a las formas de contratación y los diferentes costos laborales.
- Formación para el trabajo: analiza los aspectos institucionales y de política pública en torno a la formación para el trabajo.
- Mesa de actores relevantes: recoge las recomendaciones de los diferentes actores relevantes como empleadores, trabajadores, pensionados y otras instancias de interés sobre los problemas estructurales y coyunturales del mercado laboral que deben ser abordados desde el análisis del contexto colombiano.

Cada una de las temáticas cuenta con su respectiva mesa de expertos. Además de contemplar los aspectos estructurales del desempleo, la misión aborda los temas coyunturales que se desprenden de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19. En este sentido, los lineamientos de coyuntura buscan sentar las bases para dar respuesta a estos aspectos, puntualmente en los siguientes temas: i) Plataformas digitales, ii) Virtualidad en la formación para el trabajo, iii) Reentrenamiento y reconversión laboral (otras habilidades y micro certificaciones), iv) Reactivación y demanda laboral, v) Protección social y empleo; vi) Empleo y género, y vii) Diagnóstico del Mercado Laboral

La misión tendrá una duración de un año, se espera terminar su desarrollo en agosto de 2021. En el segundo semestre de 2020 se realizaron 8 conversatorios de expertos laborales en diferentes temáticas relevantes del mercado laboral colombiano.

#### **1.2.4 Temas coyunturales COVID-19.**

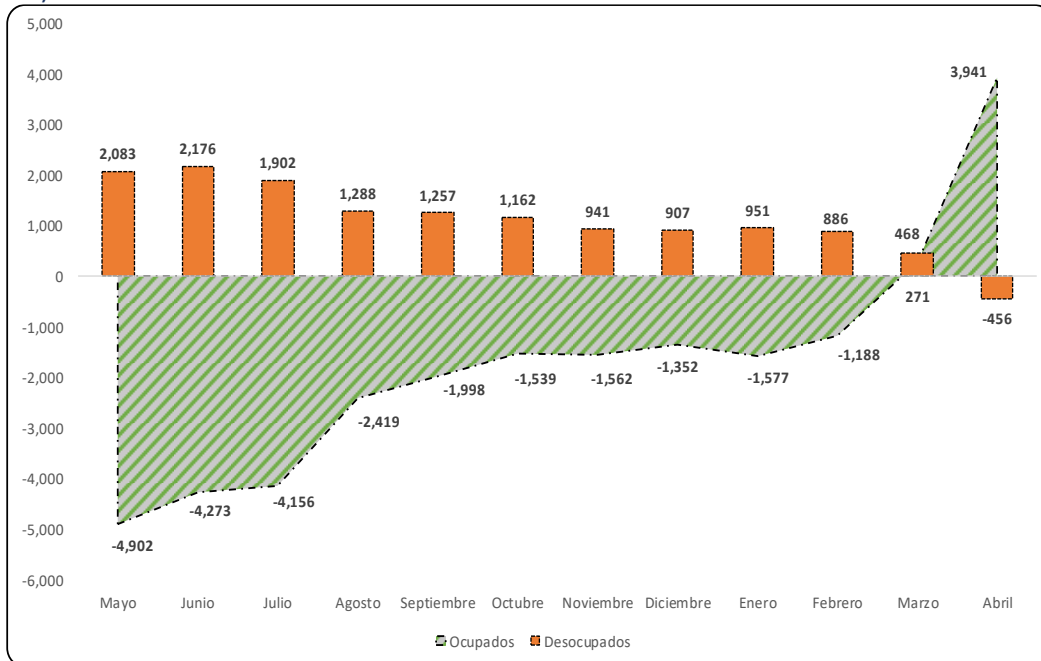
**1.2.4.1 Plataformas digitales.** El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA ha prestado soporte, mantenimiento y evolutivos para la virtualización de servicios a través de la plataforma transaccional APE (Sistema de Información) para la intermediación laboral disponible en [ape.sena.edu.co](http://ape.sena.edu.co) donde las empresas publican los puestos de trabajo que tienen disponibles y los usuarios buscadores de empleo pueden registrar su hoja de vida y postularse a las vacantes en las diferentes regiones del país. Desde

la Agencia Pública de Empleo se ha brindado apoyo al proceso del banco de instructores y clasificación nacional de ocupaciones CUOC.

**1.2.4.2 Reactivación y demanda laboral: Evolución de la recuperación sectorial del empleo.** El 2020 se caracterizó por ser un año adverso en el comportamiento de los principales indicadores del mercado laboral como resultado del impacto de la pandemia de la Covid-19. La tasa de desempleo se incrementó en 5,4 puntos porcentuales en relación con la observada en el 2019 y se constituyó en la cifra más alta desde el 2002 (15,6%). El número total de desempleados se incrementó en 1 millón 141 mil personas y se destruyeron alrededor de 2 millones 444 mil empleos.

Al analizar el año corrido (mayo 2020 – abril 2021) se observa un ajuste del mercado laboral favorable posterior al mayor impacto dado por la pandemia en los meses de marzo y abril de 2020. La variación de ocupados que en mayo de 2020 había mostrado una reducción de 4 millones 902 mil menos frente al mismo mes de 2019 en abril de 2021 presentó una recuperación significativa con 3 millones 941 mil empleos generados. Así mismo, los desocupados que en junio de 2020 habían presentado un aumento de 2 millones 176 mil, en abril de 2021 presentaron una reducción de 456 mil personas, como se observa en la gráfica 2.

**Gráfica 2. Variación anual de ocupados y desocupados mes a mes mayo 2020-abril 2021 (cifras en miles de personas)**



Fuente: DANE - GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Durante el año corrido mayo 2020-abril 2021 en relación con similar periodo de 2019-2020 se observó una pérdida absoluta de 1 millón 729 mil empleos, concentrados especialmente en cinco sectores (industria, comercio, alojamiento y servicios de comida, administración pública y actividades artísticas y de servicios). En estos sectores, se perdieron 1 millón 229 mil empleos (71% del total de empleos perdidos); las mayores pérdidas se concentraron en alojamiento y servicios de comida (244 mil empleos), administración pública (265 mil empleos) y actividades artísticas y de servicios (299 mil empleos).



Tabla 1. Dinámica de recuperación sectorial del empleo total nacional (año corrido mayo 2020-abril 2021 con relación a similar periodo 2019-2020)

Sector económico	2019-2020	2019-2020	2020-2021	2020-2021	Promedio 2020-2021
	May - Jul	Ago - Oct	Nov - Ene	Feb - Abr	
<b>Ocupados Total Nacional</b>	<b>-4.443.910</b>	<b>-1.985.061</b>	<b>-1.496.846</b>	<b>1.007.645</b>	<b>-1.729.543</b>
Servicios Públicos	24.763	25.183	-16.889	11.240	11.074
Minero	13.954	-13.937	19.325	-10.384	2.239
No informa	5.339	1.002	-6.037	-15.410	-3.776
Información y comunicaciones	-47.242	-36.156	13.456	9.124	-15.205
Actividades financieras y de seguros	-33.840	-50.611	-29.702	-18.427	-33.145
Actividades inmobiliarias	-95.219	-33.380	-35.509	25.320	-34.697
Construcción	-283.128	-110.960	-62.820	235.026	-55.470
Transporte y almacenamiento	-264.054	-141.131	-112.328	67.361	-112.538
Actividades profesionales y administrativas	-150.560	-257.426	-92.240	17.455	-120.693
Agropecuario	-470.287	8.250	-94.942	5.434	-137.886
Industria	-606.335	-135.531	-223.396	189.914	-193.837
Comercio y reparación de vehículos	-798.236	-325.634	-134.975	347.519	-227.832
Alojamiento y servicios de comida	-475.416	-313.152	-322.735	136.620	-243.671
Administración pública	-607.900	-316.191	-103.801	-32.442	-265.083
Actividades artísticas y de servicios	-655.750	-285.384	-294.254	39.294	-299.024

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo con base en GEIH-DANE

Es importante tener en cuenta que las medidas de restricción a la movilidad y las cuarentenas sectoriales y por ciudades establecidas durante el 2020 y lo corrido del 2021 han afectado con mayor severidad a aquellos sectores intensivos en mano de obra tales como el comercio, alojamiento y servicios de comida y actividades artísticas y de servicios que solamente en el trimestre mayo-julio 2020 destruyeron 1 millón 929 mil empleos; asociados a ellos, los sectores de industria y administración pública perdieron 1 millón 262 mil empleos (Ver Tabla 1).

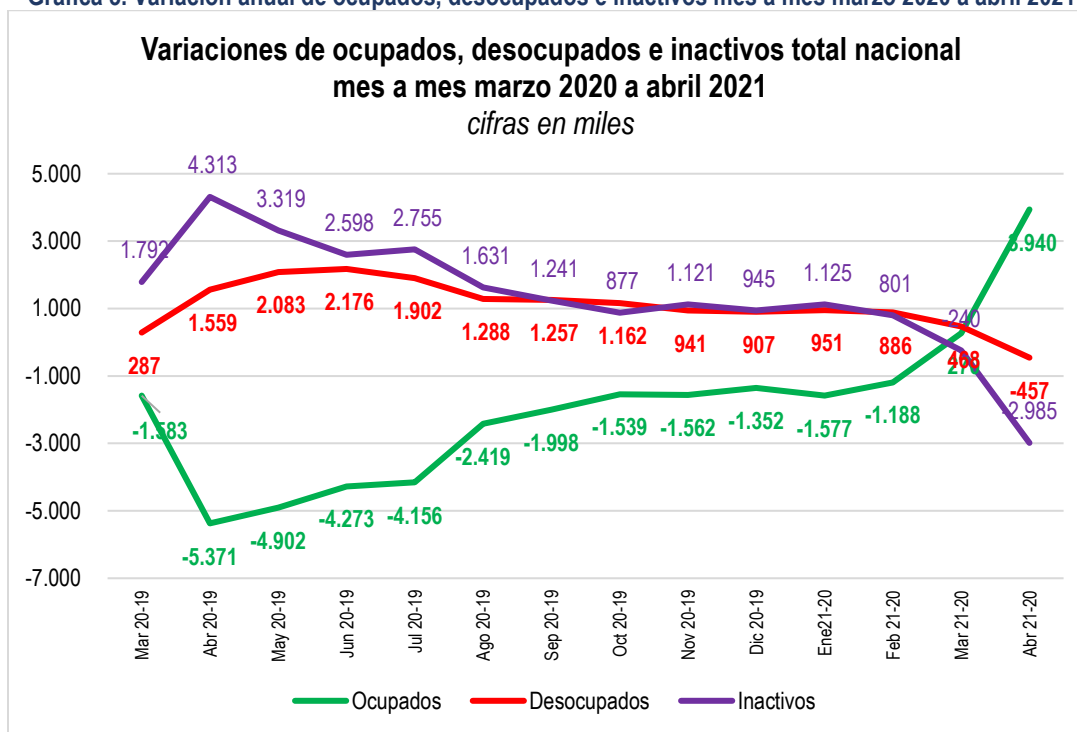
No obstante, a medida que ha transcurrido el tiempo y se han adoptado protocolos de bioseguridad y diferenciales en cuanto a horarios de funcionamiento de las empresas, los diferentes sectores económicos han venido recuperando su dinámica económica y de generación de empleo. Como se puede observar en la Tabla 1, los sectores de industria, comercio y de alojamiento y servicios de comida generaron 674 mil empleos en el trimestre febrero-abril de 2021. De igual forma, los sectores de actividades inmobiliarias, construcción, transporte y almacenamiento y actividades artísticas y de servicios tuvieron una recuperación significativa y generaron 359 mil nuevos empleos durante este periodo. En total, durante el trimestre febrero-abril de 2021 se generaron 1 millón 8 mil empleos a nivel nacional.

### 1.2.4.3 Diagnóstico del mercado laboral.

**1.2.4.3.1 Dinámica del mercado laboral en el último año.** La situación del empleo en el último año ha sido una de las más difíciles de los últimos tiempos en el país. En todo caso durante el último año se observa un ajuste del mercado laboral favorable posterior al mayor impacto dado por la pandemia en los meses de marzo y abril de 2020. En abril de 2021 presenta un aumento de ocupados de 3 millones 940 mil personas, una reducción del número de desocupados de 457 mil y una reducción de 2 millones 985 mil inactivos.



Gráfica 3. Variación anual de ocupados, desocupados e inactivos mes a mes marzo 2020 a abril 2021



Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

**Participación laboral<sup>1</sup>. Total, nacional.** Para el mes de abril de 2021 la población económicamente en el total nacional aumentó en 3 millones 484 mil personas, con el consecuente aumento de la participación laboral en 8,1pp, al pasar de 51,8% en abril de 2020 a 59,9% para abril de 2021. En comparación la TGP antes de pandemia, 2021 está por debajo en 2.3pp

**Hombres y mujeres.** En el total nacional la participación laboral de las mujeres se ubicó en 48,9% en abril de 2021, aumentando en 7,5pp frente a abril de 2020, mientras que la participación de los hombres se ubicó en 62,6%, con un aumento de 8,5 pp frente a abril de 2020 (51,9%). En comparación entre 2019 y 2021, las mujeres presentan una menor participación así mismo los hombres presenta un nivel de participación menor. La brecha en participación entre hombres y mujeres se ha ampliado pasado de 20,8 pp en 2019, 21,4 pp en 2020 y 22,4 pp en 2021.

**13 principales áreas metropolitanas-AM2.** Para el mes de abril de 2021 la población económicamente activamente en las 13 AM aumentó un millón 800 mil personas. La participación laboral aumentó en 8,9 pp al pasar de 53,8% en abril de 2020 y ubicarse en 62,7% en abril de 2021. Frente a 2019 la participación aun es más baja en 2,5pp.

**Hombres y mujeres.** En las 13 AM la participación laboral de las mujeres se ubicó en 54,4% en abril de 2021, aumentando en 7,3pp frente a abril de 2020, mientras que la participación de los hombres se

1 La participación laboral mide disponibilidad de la fuerza laboral, es decir la oferta laboral, y se conforma de las personas ocupadas más aquellas que están buscando empleo y se encuentran desocupadas.

2 13 ciudades y áreas metropolitanas incluyen Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.



ubicó en 71,8% y aumentó en 10,5 pp frente a abril de 2020 (61,3%). La brecha en participación entre mujeres y hombres a abril de 2021 fue de 17,4pp, en 2020 fue de 14,2pp y en 2019 era de 15,4pp.

**Ocupación. Total, nacional.** Para abril de 2021 se registró un aumento de 3 millones 940 mil ocupados frente al mismo mes de 2020, llegando a los 20 millones 465 mil frente a los 16 millones 525mil. La tasa de ocupación presentó un nivel de 50,8% aumentado en 9,2pp respecto a de 2020. El nivel de ocupados en 2021 representa un 93,5% frente al nivel existente en 2019.

**Hombres y mujeres.** La tasa de ocupación de las mujeres en el total nacional se ubicó en 40,1% manteniéndose en el mismo nivel frente a abril de 2020, por su parte para los hombres con 23,8 pp por encima de las mujeres presentaron una ocupación del 63,9%, tras un aumento de 1,1pp.

**13 principales áreas metropolitanas-AM.** Para abril de 2021 en las 13 AM se registró un aumento de 2 millones 98 mil ocupados frente al mismo mes de 2020. La tasa de ocupación se ubicó en 51,8% presentando un aumento de 10,6 pp respecto al 41,2% de abril de 2020.

**Hombres y mujeres.** La tasa de ocupación de las mujeres en las 13 AM se ubicó en 43,4% y presentó un aumento de 8pp frente a abril de 2020, los hombres con 17,6 pp por encima de las mujeres presentaron una ocupación del 61%, tras un aumento de 13,4 pp frente al mismo mes de 2020. En cuanto a ocupación también se incrementa la brecha entre hombres y mujeres pasando de 16,1 en 2019, 12,2pp en 2020 y para 2021 en 17,6pp.

**Desempleo. Total, nacional.** El número de desempleados en el total nacional se redujo en 457 mil desocupados frente a abril de 2020, desde el mes de junio de 2020 es el mejor comportamiento de los desocupados mostrando una consolidación importante, sin embargo, frente a 2019 aún se tiene un aumento de un millón 102 mil desocupados más. La tasa de desempleo que en abril de 2020 se ubicaba en 19,8% en abril de 2021 presentó una reducción de 4,7 pp se ubicó en 15,1%.

**Hombres y mujeres.** La tasa de desempleo para las mujeres en el total nacional se ubicó en 19,1% reduciéndose en 4,4 pp frente al 23,5% de abril de 2020. En relación con 2019 las mujeres presentaron 6,1 por encima. Los hombres presentaron una tasa de desempleo del 12,1% con una reducción de 5,2 pp frente a abril de 2020 cuando ubicaba en 17,3%, y respecto a 2019 se ubican 3,7pp. Existe una amplia brecha entre el desempleo de hombres y mujeres de 7 pp, esta brecha se amplió en 0,8 pp frente al mismo mes un año atrás y 2,4 pp frente a 2019.

**13 principales áreas metropolitanas-AM.** En las 13 AM se redujo la tasa de desempleo del 23,5% en abril de 2020 a 17,4% en abril de 2021. El número de desempleados se redujo 298 mil personas. En comparación con 2019, las 13 AM aún están 719 mil desocupados por encima.

**Hombres y mujeres.** La tasa de desempleo para las mujeres en las 13AM se ubicó en 20,2% reduciéndose en 4,7 pp frente al 24,9% de abril de 2020. Los hombres presentaron una tasa de desempleo del 15% con una reducción de 7,3 pp frente a abril de 2020 cuando presentaban un 22,3%. Existe una amplia brecha entre el desempleo de hombres y mujeres de 5,2 pp, esta brecha se amplió en 2,6pp frente al mismo mes un año atrás.



**Inactividad. Total, nacional.** A la par del aumento de la participación, los inactivos en abril presentan una reducción de 2 millones 985 mil inactivos frente a 2020. Frente a 2019 aun se mantiene en un millón 328 mil más de inactivos.

**13 principales áreas metropolitanas-AM.** En las 13 AM también se presenta una amplia reducción de la población inactiva de un millón 553 mil personas menos frente a abril de 2020. La población inactiva llega a ser 7 millones 40 mil. Frente a 2019, el nivel aun se presenta por encima en 644 mil personas más.

**Tabla 2. Principales indicadores del mercado laboral Total Nacional**

Total, nacional	Abril 2019	Abril 2020	Abril 2021	2020-2019	2021-2020	2021-2019
Tasa global de participación %	62.2	51.8	59.9	- 10.4	8.1	- 2.3
Tasa de ocupación %	55.8	41.6	50.8	- 14.2	9.2	- 5.0
Tasa de desempleo %	10.3	19.8	15.1	9.5	- 4.7	4.8
Porcentaje población inactiva		48.2	40.1	48.2	- 8.1	40.1
<b>Cifras en miles</b>						
Población en edad de trabajar	39.251	39.751	40.250	500	499	999
Población económicamente activa	24.420	20.607	24.091	-3.83	3.484	- 329
Población ocupada	21.896	16.525	20.465	- 5.371	3.940	- 1.431
Población desocupada	2.524	4.083	3.626	1.559	- 457	1.102
Población inactiva	14.831	19.144	16.159	4.313	-2.985	1.328

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**Tabla 3. Principales indicadores del mercado laboral 13 áreas metropolitanas**

13 áreas metropolitanas *	Abril 2019	Abril 2020	Abril 2021	2020-2019	2021-2020	2021-2019
Tasa global de participación %	65.2	53.8	62.7	- 11.4	8.9	- 2.5
Tasa de ocupación %	57.9	41.2	51.8	- 16.7	10.6	- 6.1
Tasa de desempleo %	11.1	23.5	17.4	12.3	- 6.1	6.3
Porcentaje población inactiva		46.2	37.3	46.2	- 8.9	37.3
<b>Cifras en miles</b>						
Población en edad de trabajar	18.361	18.606	18.853	245	247	492
Población económicamente activa	11.965	10.013	11.813	-1.953	1.800	- 152
Población ocupada	10.632	7.663	9.761	- 2.969	2.098	- 871
Población desocupada	1.333	2.350	2.052	1.016	- 298	719
Población inactiva	6.396	8.593	7.040	2.197	-1.553	644

\*13 ciudades y áreas metropolitanas incluye: Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Pereira A.M., Manizales A.M., Cúcuta. A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio

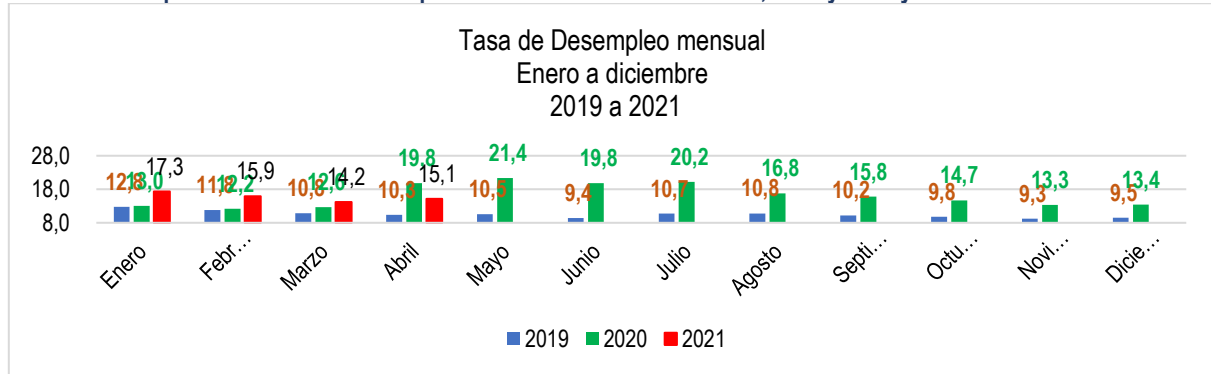
Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**1.2.4.3.2 Evolución de la tasa de desempleo.** Para el mes de abril de 2021 la tasa de desempleo presenta una leve tendencia al alza entre los primeros 4 meses del año como se observa en la siguiente gráfica, de este modo abril tiene un leve repunte el desempleo en comparación con los meses del comienzo del año.





Gráfica 4. Comparación Tasa de Desempleo total nacional mensual 2019, 2020 y 2021 y su variación



Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

En la perspectiva de más largo plazo la tasa de desempleo para abril de 2021 presenta un reajuste frente al gran golpe sufrido en el mercado laboral en abril de 2020.

Gráfica 5. Evolución de la tasa de desempleo para los meses de abril en los últimos 20 años



Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

### Para el Trimestre móvil Febrero-abril 2021<sup>3</sup>

**Zonas rurales y urbanas.** Para las zonas urbanas, la tasa global de participación aumentó en 3 p.p, con un incremento de un millón 211 mil 101 mil personas que entraron a participar en el mercado laboral. La ocupación aumentó en 908 mil personas y los desocupados aumentaron en 303 mil personas. La tasa de desempleo para las zonas urbanas se ubicó en 16,7%. La población inactiva se redujo en 778 mil personas para este periodo.

Tabla 4. Indicadores de mercado laboral para total Cabeceras Trimestre móvil feb-abr 2021

Indicador	Feb - Abr 20	Feb-Abr 21	Variación	
Tasa Global de Participación (Oferta laboral) %	59,1	62,2	3,0	pp
Población Económicamente activa (en miles)	18.279	19.490	1.211	Absoluta
Tasa de Ocupación (Demanda laboral efectiva) %	49,6	51,8	2,2	pp
Ocupados (en miles)	15.335	16.243	908	Absoluta
Tasa de Desempleo %	16,1	16,7	0,6	pp

3 Promedio de los meses febrero, marzo y abril 2021



Desocupados ( <i>en miles</i> )	2.944	3.248	303	<b>Absoluta</b>
Población Inactiva ( <i>en miles</i> )	12.643	11.865	-778	<b>Absoluta</b>

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Para las zonas rurales, la participación laboral aumentó 0,7 p.p. equivalente a 96 mil personas más participando en el mercado laboral en este dominio geográfico. La tasa de ocupación aumentó en 0,8 p.p. equivalente a 100 mil ocupados más con respecto al mismo periodo del año anterior. La tasa de desempleo se redujo 0,2 p.p. con respecto al mismo trimestre un año atrás y se ubicó en 8,6%. La inactividad se redujo 30 mil personas.

**Tabla 5. Indicadores de mercado laboral para el total Centros poblados y rural disperso Trimestre móvil feb-abr 2021**

Indicador	Feb - Abr 20	Feb-Abr 21	Variación	
Tasa Global de Participación (Oferta laboral) %	54,3	55,0	0,7	<i>pp</i>
Población Económicamente activa ( <i>en miles</i> )	4.773	4.869	96	<b>Absoluta</b>
Tasa de Ocupación (Demanda laboral efectiva) %	49,5	50,3	0,8	<i>pp</i>
Ocupados ( <i>en miles</i> )	4.352	4.452	100	<b>Absoluta</b>
Tasa de Desempleo %	8,8	8,6	-0,2	<b>pp</b>
Desocupados ( <i>en miles</i> )	421	417	-4	<b>Absoluta</b>
Población Inactiva ( <i>en miles</i> )	4.014	3.984	-30	<b>Absoluta</b>

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**Comportamiento de los Sectores Económicos. Trimestre Feb-Abr2021.** Para el trimestre Feb-Abr2021, 11 de los 15 sectores presentaron un incremento en los ocupados respecto a igual trimestre de 2020, los mayores incrementos se dieron en: Comercio y reparación de vehículo y construcción, Construcción e Industrias manufactureras. Los que más redujeron su ocupación frente al mismo trimestre un año atrás fueron: Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, Actividades financieras y de seguros y Explotación de minas y canteras, como se aprecia en la tabla siguiente:

**Tabla 6. Variación de Ocupados por sector económico para el trimestre Feb-Abr2021 cifras en miles**

Rama de actividad económica	2020	2021	Variación
Comercio y reparación de vehículos	3.661	4.009	348
Construcción	1.258	1.493	235
Industrias manufactureras	2.142	2.332	190
Alojamiento y servicios de comida	1.481	1.618	137
Transporte y almacenamiento	1.485	1.553	67
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.660	1.699	39
Actividades inmobiliarias	217	243	25
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.268	1.285	17
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	246	257	11
Información y comunicaciones	306	315	9
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.201	3.206	5
Explotación de minas y canteras	177	166	-10
No informa	16	1	-15
Actividades financieras y de seguros	297	278	-18
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.271	2.239	-32

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**Posición ocupacional.** Se presenta un incremento en la mayoría de las posiciones ocupacionales durante el trimestre Feb-Abr2021 respecto a igual trimestre de 2020, resaltando los mayores incrementos en los



Trabajadores cuenta propia y Obrero, empleado particular. Sin embargo, se registra caídas en la ocupación para Obrero, empleado de gobierno y Jornalero o peón.

**Tabla 7. Variación de ocupados por posición ocupacional Feb-Mar2021 cifras en miles**

Posición Ocupacional	2020	2021	Variación
Trabajador por cuenta propia	8.500	9.059	559
Obrero, empleado particular	7.781	8.126	345
Patrón o empleador	606	700	94
Trabajador familiar sin remuneración	556	622	65
Empleado doméstico	538	547	8
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	71	73	2
Otro	13	8	-5
Obrero, empleado del gobierno	831	812	-19
Jornalero o Peón	790	748	-42

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**Situación del desempleo en 23 ciudades y áreas metropolitanas.** Durante el trimestre Feb-Abr 2021, 16 ciudades presentaron una reducción en la tasa de desempleo en relación con el trimestre Feb-Abr 2020, Neiva, Armenia y Sincelejo presentaron las mayores reducciones en su tasa de desempleo. Las cinco ciudades con la tasa de desempleo más alta y las TD más bajas fueron en su orden:

**Tabla 8. Top 5 ciudades con Tasa de Desempleo más alta y Tasa de Desempleo más baja**

Tasa desempleo más alta		Tasa de desempleo más baja	
Ciudades	Febrero-abril 2021	Ciudades	Febrero-abril 2021
Riohacha	22.7	Barranquilla A.M	11.1
Quibdó	21.6	Cartagena	11.5
Cúcuta A.M.	20.9	Pasto	14.1
Ibagué	20.1	Bucaramanga A.M.	14.3
Neiva	19.4	Pereira A.M.	15.1

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**Tabla 9. Top 5 ciudades con aumentos más altos de Tasa de Desempleo**

Ciudad	Feb-Abr 2020	Feb-Abr 2021	Variación
Bogotá	14,5	19,2	4,7
Cali A,M,	16,7	18,8	2,1
Tunja	16,7	18,2	1,5
Manizales A,M,	16,6	17,3	0,7
Riohacha	22,1	22,7	0,6

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**Tabla 10. Trece Principales ciudades y áreas metropolitanas por orden de variación de tasa de desempleo**

13 Principales Ciudades	Feb-Abr 2020	Feb-Abr 2021	Variación
Bogotá	14,5	19,2	4,7
Medellín A,M,	17,3	17,5	0,3
Cali A,M,	16,7	18,8	2,1
Barranquilla A,M,	12,1	11,1	-1,0
Bucaramanga A,M,	14,0	14,3	0,3
Manizales A,M,	16,6	17,3	0,7
Pasto	14,9	14,1	-0,8



Pereira A,M,	16,1	15,1	-1,0
Cúcuta A,M,	23,9	20,9	-3,0
Ibagué	25,1	20,1	-5,0
Montería	16,9	16,3	-0,6
Cartagena	11,7	11,5	-0,2
Villavicencio	20,8	16,6	-4,3

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Tabla 11. Diez Ciudades intermedias por orden de variación de tasa de desempleo

10 Ciudades	Feb-Abr 2020	Feb-Abr 2021	Variación
Tunja	16,7	18,2	1,5
Florencia	21,3	17,0	-4,3
Popayán	20,7	18,7	-2,1
Valledupar	20,7	19,2	-1,4
Quibdó	22,0	21,6	-0,5

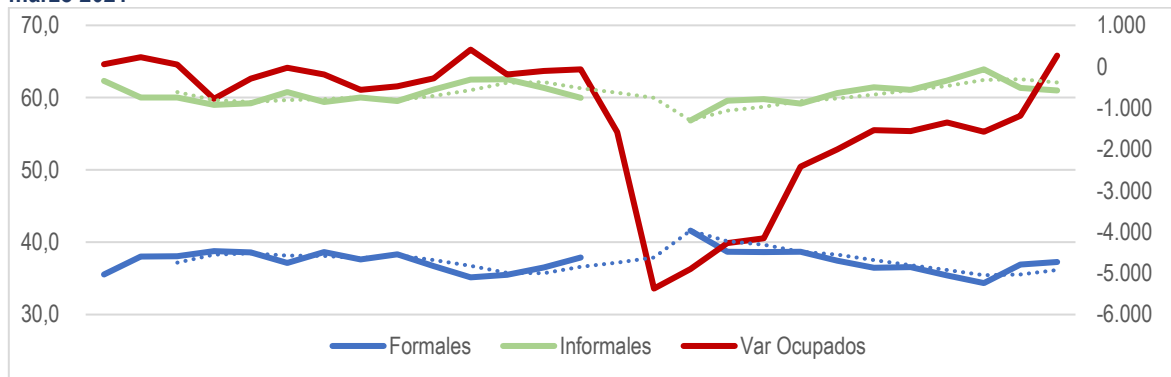
Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

### Evolución de las tasas de formalidad e informalidad laboral y variación de ocupados mensual<sup>4</sup>.

Las tasas de formalidad e informalidad laboral durante los primeros tres meses del año 2021 presentan unas tendencias de mejora relativa de las condiciones del mercado laboral. Como se observa en la siguiente gráfica, la tasa de formalidad laboral va en la misma dirección que la variación del número de ocupados, y la de informalidad en dirección opuesta.

Sin embargo, debe considerarse con precaución esta mejora relativa debido a que aun cuando el empleo formal ha mantenido el ritmo de recuperación, el empleo informal por su parte (con un mayor peso en el mercado laboral) ha tenido dificultades para recuperarse. Esto hace que la base de comparación se reduzca y aumente la tasa de formalidad laboral.

Gráfica 6. Tasas de formalidad e informalidad laboral mensuales y variación de ocupados anual ene 2019 a marzo 2021



Fuente: DANE-GEIH Cálculos: Grupo de Información Laboral

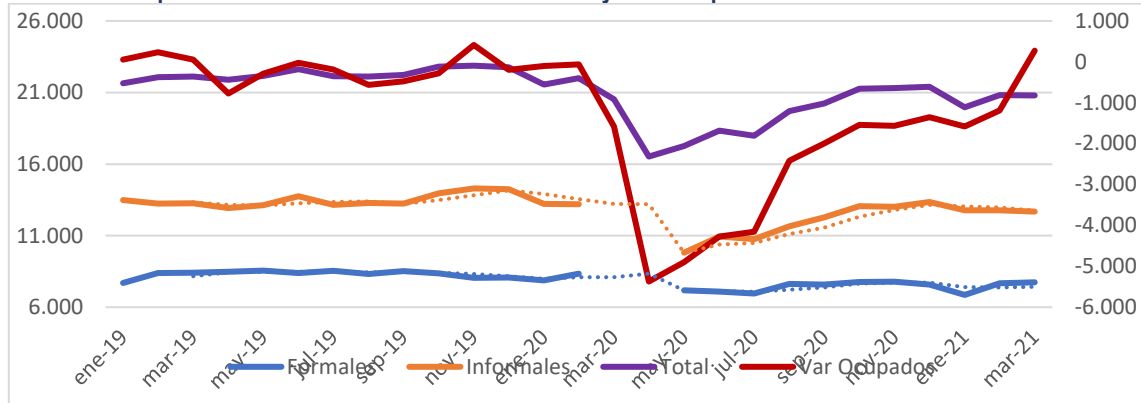
La medición de las tasas de formalidad e informalidad laboral sobre el eje izquierdo y variación de ocupados en miles sobre el eje derecho.

4 Debido a que la información sobre cotización a pensiones de la GEIH para los meses de marzo y abril de 2020 no fue posible obtenerla por las restricciones adoptadas por el DANE, en este mes y en abril no se podrá realizar la comparación de la evolución de recuperación del empleo formal e informal.



Esta situación se evidencia en la siguiente gráfica Gráfica 7. donde el número de ocupados formales tiene una tendencia al alza, mientras que los informales una tendencia a la baja.

Gráfica 7. Ocupados formales e informales laboralmente y total ocupados ene 2019 a marzo 2021

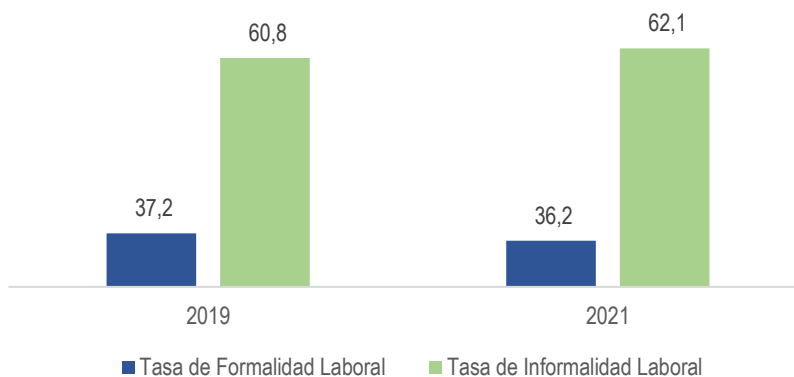


Fuente: DANE-GEIH Cálculos: Grupo de Información Laboral

La medición de los ocupados formales e informales laboralmente sobre el eje izquierdo y variación de ocupados en miles sobre el eje derecho.

**1.2.4.3.3 Formalidad e informalidad laboral<sup>5</sup>** · (Trimestre enero-marzo 2021). Se realizó el comparativo de las tasas de formalidad e informalidad laboral respecto al año 2019 debido a la incompletitud de los datos de 2020 para los meses de marzo y abril. En este sentido la tasa de formalidad para el trimestre ene-mar 2021 se ve reducida en comparación con el mismo trimestre de 2019 en 1 pp, al pasar de 37,2% a 36,2%, la tasa de formalidad laboral en sentido contrario se ve en aumento pasando de 60,8% a 62,1%.

Gráfica 8. Tasas de Formalidad e informalidad laboral ene-mar 2019 y 2021



Fuente: DANE-GEIH Cálculos: Grupo de Información Laboral

El número de ocupados formales laboralmente para el trimestre ene-mar de 2021 fue de 7 millones 430 y los informales laboralmente fueron 12 millones 741 mil personas, de los 20 millones 529 mil ocupados en el total nacional.

5 Se define a partir del porcentaje de ocupados que cotiza a pensiones.



**Por actividad económica** La siguiente tabla muestra las tasas de formalidad e informalidad por actividad económica en ene-mar 2021 y la variación de estas respecto al mismo trimestre de 2019. Se destaca el aumento de la informalidad en la actividad de suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos, esto puede deberse a una recomposición del sector en donde la gestión de desechos/reciclaje puede haber aumentado como consecuencia de la pandemia y el llamado rebusque, siendo una actividad de fácil acceso, en este sentido le siguen las actividades de Alojamiento y servicios de comida, el transporte y almacenamiento y la construcción. Mientras que la actividad de Información y Comunicaciones es la que más ha aumentado la formalidad laboral, seguida de Industrias Manufactureras y la Administración pública, y defensa y Educación y atención a la salud humana.

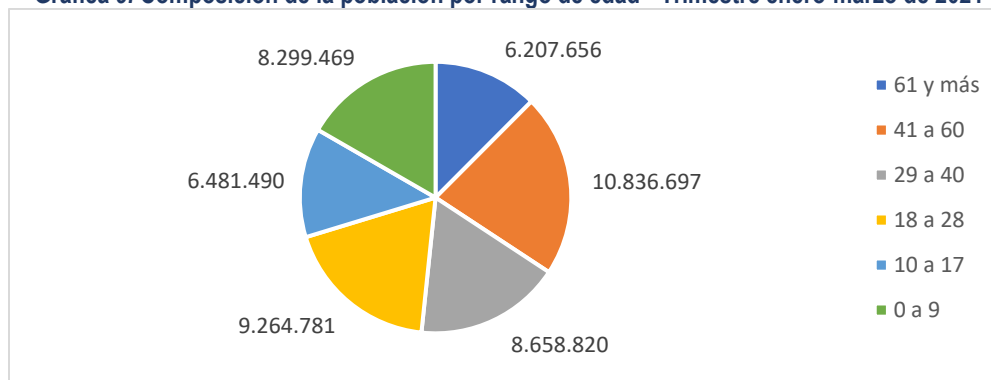
**Tabla 12. Tasas de formalidad y informalidad laboral y variación trimestres ene-mar 2019 y 2021**

Rama de Actividad económica	Ene-mar 2019		Ene-mar 2021		Variación	
	Formalidad	Informalidad	Formalidad	Informalidad	Formalidad	Informalidad
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	10,8	86,9	11,6	86,2	0,8	-0,7
Transporte y almacenamiento	18,5	79,6	12,3	86,6	-6,2	7,0
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	19,6	78,6	20,6	77,7	1,0	-0,9
Comercio y reparación de vehículos	28,3	69,5	27,3	70,9	-1,0	1,4
Construcción	35,7	63,4	29,1	69,9	-6,7	6,5
Alojamiento y servicios de comida	36,8	60,8	30,6	67,9	-6,2	7,1
Total Nacional	37,2	60,8	36,2	62,1	-1,0	1,3
Industrias manufactureras	44,9	53,6	48,2	50,8	3,3	-2,8
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	52,3	44,8	51,7	45,8	-0,6	1,0
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	84,2	14,6	58,1	41,0	-26,2	26,4
Explotación de minas y canteras	58,4	41,5	60,4	39,6	2,0	-2,0
Información y comunicaciones	64,7	33,5	73,2	25,9	8,5	-7,6
Actividades inmobiliarias	80,1	16,8	81,5	14,4	1,3	-2,4
Actividades financieras y de seguros	87,2	11,6	85,2	14,2	-2,1	2,6
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	84,0	13,8	87,0	10,3	3,0	-3,5

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y del Subsidio Familiar

**Mercado laboral jóvenes 18 a 28 años.** Trimestre enero-marzo 2021. De las 49 millones 748 mil personas existentes en el país, 9 millones 265 mil de personas son jóvenes entre 18 a 28 años, representando un 18,6% del total de la población.

**Gráfica 9. Composición de la población por rango de edad - Trimestre enero-marzo de 2021**



Fuente: DANE-GEIH

De los 9 millones 265 mil jóvenes, 4 millones 952 mil se encuentran ocupados (53,4%), un millón 586 mil se encuentran desocupados (17,1%) y 2 millones 726 (29,4%) se encuentran inactivos.



**Participación, ocupación, desocupación e inactividad de los jóvenes.** Para el trimestre ene-mar de 2021 la población joven entre 18 y 28 años presenta un aumento de la participación laboral (pasa de 69,8% a 70,6%) y una reducción de la inactividad, lo que produce una presión sobre el mercado laboral que ante la baja absorción en el empleo de la producción con lleva a un aumento en el desempleo. Para este trimestre, los jóvenes ocupados se redujeron en 128 mil personas comparado con el mismo trimestre un año atrás, pasando de 5 millones 80 mil en ene-mar 2020 a 4 millones 952 mil en 2021, y de este modo también se redujo la tasa de ocupación que pasó de 55,3% a 53,4%. Los jóvenes representan un 22,1% de los ocupados frente al total de ocupados de 20 millones 529 mil en todo el país. En tanto que los desocupados jóvenes pasaron de un millón 331 mil a un millón 586 mil, un aumento de 255 mil jóvenes. La tasa de desempleo aumentó en 3,5 pp ubicándose en 24,3%. Los jóvenes representan un 41,3% de los desocupados. Los inactivos de este grupo de edad pasaron de 2 millones 771 mil a 2 millones 726 mil personas. Los jóvenes dentro el total de inactivos representaron un 17,3% para el trimestre. (véase la tabla 1).

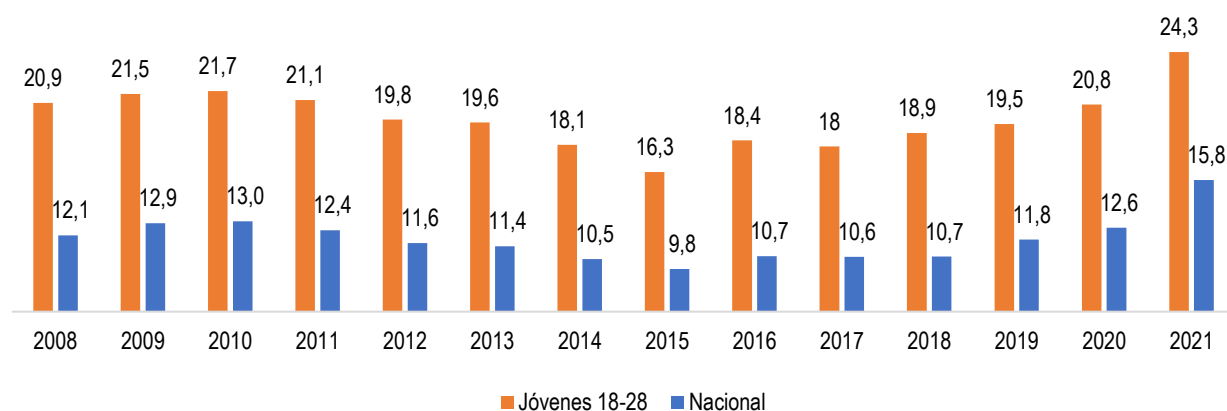
Tabla 13. Principales indicadores mercado laboral para jóvenes 18 a 28 años ene-mar

Indicador	Ene-mar 2020	Ene-mar 2021	Variación
Tasa Global de Participación	69,8	70,6	0,8
Tasa de ocupación	55,3	53,4	-1,9
Tasa de desempleo	20,8	24,3	3,5
Población Total	9.182.298	9.264.780	82.482
Población económicamente activa	6.411.388	6.538.545	127.157
Ocupados	5.080.190	4.952.017	-128.173
Desocupados	1.331.198	1.586.528	255.330
Inactivos	2.770.910	2.726.236	-44.674

Fuente: DANE-GEIH

La tasa de desempleo de los jóvenes de 18 a 28 es la más alta desde el año 2008, llegando a un 24,3% la cual se encuentra por encima del promedio nacional en 8,5pp. Si bien no es el trimestre con la mayor diferencia entre la tasa de desempleo nacional, para 2020 y 2021 la diferencia entre las tasas de los jóvenes y el total nacional si se incrementó tras los efectos de la pandemia.

Gráfica 10. Tasa de Desempleo Jóvenes 18 a 28 años y total nacional Trimestres ene- mar 2008 a 2021

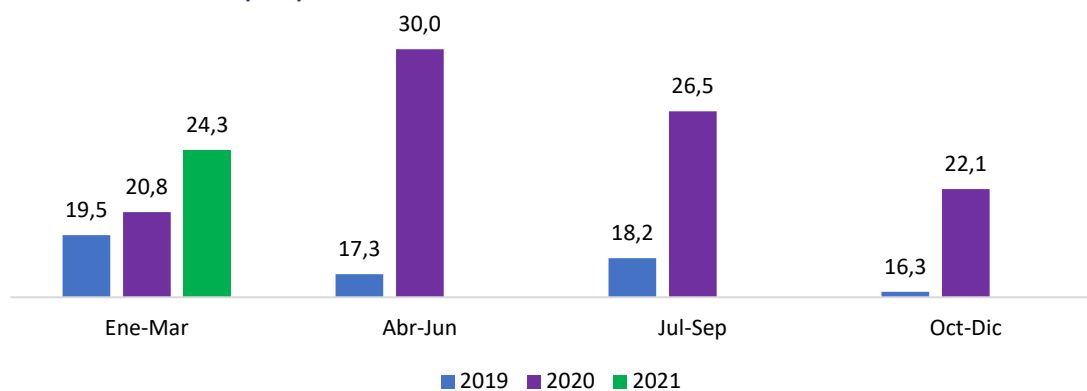


Fuente: DANE-GEIH



La tasa de desempleo de los jóvenes presentó durante la pandemia un aumento desbordado. Llegando a niveles de 30% en el trimestre abr-jun de 2020. El desempleo de los jóvenes es un fenómeno estructural esencialmente por la incapacidad del sector productivo y del educativo de absorber el creciente número de jóvenes año a año.

Gráfica 11. Tasa de Desempleo por trimestres 2019 a 2021



Fuente: DANE-GEIH

**Ocupados por actividad económica.** En cuanto a ocupados por actividades económicas los jóvenes de 18 a 28 años tuvieron la mayor pérdida de empleo en los sectores de: Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, industrias manufactureras, construcción y Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana. En tanto que en las actividades de Comercio y reparación de vehículos, Transporte y almacenamiento y Alojamiento y servicios de comida han comenzado a recuperar empleo respecto al año anterior.

Tabla 14. ocupados jóvenes por rama de actividad económica trimestre ene-mar cifras en miles

Rama de Actividad Económica	Ene-mar 2020	Ene-mar 2021	Variación
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	489.891	398.440	-91.451
Industrias manufactureras	602.897	568.316	-34.580
Construcción	361.797	333.382	-28.414
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	429.805	402.681	-27.124
Actividades financieras y de seguros	97.630	79.068	-18.562
Actividades inmobiliarias	47.159	30.778	-16.382
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	54.855	40.911	-13.944
Información y comunicaciones	113.216	107.262	-5.954
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	336.291	330.456	-5.835
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	713.849	710.722	-3.127
Explotación de minas y canteras	43.777	42.455	-1.322
No informa	936	65	-872
Transporte y almacenamiento	351.076	356.790	5.714
Alojamiento y servicios de comida	463.346	498.858	35.512
Comercio y reparación de vehículos	973.665	1.051.832	78.167

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar





**Tasa de desempleo para jóvenes 18 a 28 años por ciudades ene-mar 2021.** Las 5 ciudades con mayor desempleo juvenil en el trimestre ene-mar 2021 fueron en su orden: Ibagué con 32.2, Riohacha con 31.5, Neiva con 31.3, Cúcuta A.M., con 30.1 y Quibdó con 29.9. Mientras que las 5 ciudades con menor tasa de desempleo juvenil fueron en su orden: Cartagena con 22.6, Barranquilla A.M., con 23.0, Bucaramanga A.M., con 23.9, Pereira A.M., con 24.9 y Santa Marta con 25.0.

La tasa de desempleo y su variación, para jóvenes de 18 a 28 años, por ciudades en los trimestres enero-marzo de 2020 y enero-marzo de 2021, se puede observar en la tabla siguiente:

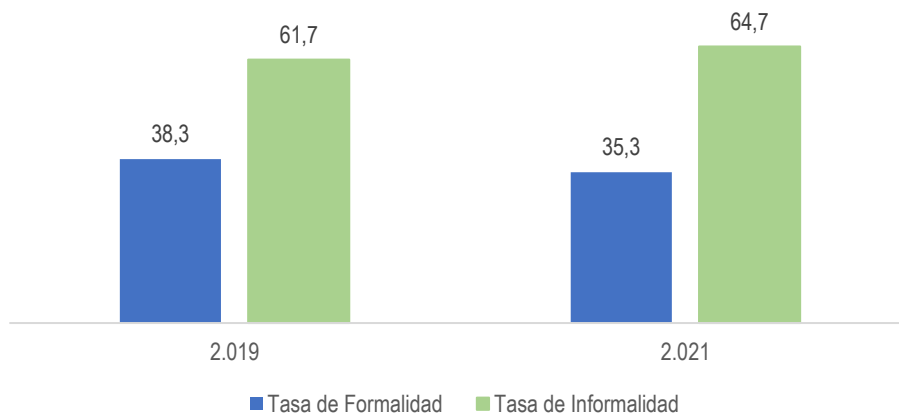
**Tabla 15 Tasa de Desempleo para jóvenes de 18 a 28 años por ciudades Trimestres ene-mar**

Ciudad	Ene-Mar 2020	Ene-mar 2021	Variación	Ciudad	Ene-Mar 2020	Ene-mar 2021	Variación
Medellín AM	21,0	28,0	6,9	Cali AM	23,6	26,9	3,3
Barranquilla AM	17,2	23,0	5,8	Tunja	25,1	28,6	3,4
Bogotá	20,1	29,7	9,6	Florencia	27,8	25,9	-2,0
Cartagena	19,8	22,6	2,8	Popayán	26,4	26,6	0,2
Manizales AM	23,5	28,1	4,6	Valledupar	29,6	28,6	-1,0
Montería	24,1	25,8	1,6	Quibdó	27,8	29,9	2,2
Villavicencio	20,0	28,6	8,6	Neiva	28,9	31,3	2,4
Pasto	26,6	25,1	-1,6	Riohacha	26,5	31,5	5,0
Cúcuta AM	26,6	30,1	3,5	Santa Marta	24,9	25,0	0,1
Pereira AM	21,0	24,9	3,9	Armenia	26,4	28,8	2,4
Bucaramanga AM	20,7	23,9	3,2	Sincelejo	25,6	27,1	1,5
Ibagué	30,4	32,2	1,8				

Fuente: DANE-GEIH

**Formalidad e informalidad en jóvenes de 18 a 28 años.** Comparación 2021 frente a 2019 (se realiza comparación frente a 2019 debido a que en marzo de 2020 la GEIH no tiene información de seguridad social completa). La tasa de formalidad laboral para el primer trimestre de 2021 fue de 35,3% siendo menor en 3pp a la de 2019 cuando se ubicaba en 38,3%. La formalidad laboral en el total nacional se ubicó en 36,2, es decir la formalidad de los jóvenes se encuentra por debajo en 0,9pp. En tanto que la informalidad laboral de los jóvenes aumentó en 3pp llegando a 64,7% respecto al 61,7% de 2019.

**Grafica 12. Tasas de Formalidad e informalidad para jóvenes 18 a 28**



Fuente: DANE-GEIH



**1.2.4.3.4 Mercado laboral para las mujeres.** Para el trimestre ene-mar 2021 y en comparación con el mismo trimestre de 2020, las mujeres redujeron la participación en el mercado laboral 1,2 pp pasando de 50,9% a 49,7%, los hombres redujeron en menor medida su participación con solo 0,6pp menos pasando de 72,7% a 72,1%, brecha de participación se amplió. Cabe resaltar que el número de mujeres en PEA bajó en 117 mil y los hombres bajaron en 257 mil. Esta menor participación tanto de mujeres como de hombres se presenta en parte por las menores oportunidades de empleo y el consecuente aumento de la inactividad que se evidencia.

Como lo muestra la siguiente tabla, las brechas entre hombres y mujeres han aumentado de un año a otro ampliamente mientras que en ene-mar 2020 la diferencia en tasas de desempleo era de 6,5 pp, para el trimestre ene-mar 21 esta aumentó a 9 pp. La pandemia ha provocado aumentos en la tasa de desempleo, con un sesgo hacia las mujeres, la tasa de desempleo de las mujeres fue de 21% y la de los hombres de 12%, con aumento en ambas tasas respecto al año anterior.

**Tabla 16. Principales indicadores del mercado laboral y brechas para hombre y mujeres enero-marzo**

Indicador	Mujeres			Hombres			Brechas Hombres-Mujeres	
	Ene-Mar 2020	Ene-Mar 2021	Var	Ene-Mar 2020	Ene-Mar 2021	Var	Ene-Mar 2020	Ene-Mar 2021
TGP	50,9	49,7	-1,2	72,7	72,1	-0,6	21,8	22,4
TO	42,6	39,3	-3,3	65,6	63,5	-2,1	23,0	24,2
TD	16,4	21,0	4,7	9,8	12,0	2,2	-6,5	-9,0
Pob. económicamente activa*	10.325	10.208	-117	14.423	14.166	-257	4.098	3.959
Ocupados*	8.636	8.061	-575	13.159	12.468	-691	4.523	4.408
Desocupados*	1.689	2.147	458	1.264	1.698	434	-425	-449
Inactivos*	9.941	10.313	372	4.958	5.480	522	-4.984	-4.834

Fuente: DANE-GEIH

Cálculos: Grupo de Información Laboral -SAMPL \*cifras en miles

**Tasa de desempleo por ciudades para las mujeres ene-mar 2021.** Las 5 ciudades con mayor tasa de desempleo de las mujeres en el trimestre ene-mar 21 fueron en su orden: Riohacha con 30,5, Quibdó con 28,0, Valledupar con 27,8, Cúcuta A.M., con 26,5 e Ibagué con 23,9, mientras que las 5 ciudades con menor tasa de desempleo de mujeres fueron en su orden: Barranquilla A.M., con 15,7, Cartagena con 16,2, Bucaramanga A.M., con 16,9, Pereira A.M., con 18,2 y Pasto con 18,3. La tasa de Tasa de Desempleo para mujeres por ciudades, en el trimestre enero-marzo en orden de variación, se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 17. Tasa de Desempleo para mujeres por ciudades Trimestres ene-mar en orden de variación**

Ciudad	Ene-Mar 2020	Ene-mar 2021	Variación	Ciudad	Ene-Mar 2020	Ene-mar 2021	Variación
Bogotá	13,5	23,6	10,1	Villavicencio	17,4	21,8	4,4
Medellín A.M.	14,8	21,2	6,4	Tunja	17,6	20,9	3,3
Cali A.M.	16,5	23,8	7,3	Florencia	22,5	21,9	-0,6
Barranquilla A.M.	12,5	15,7	3,2	Popayán	18,9	21,0	2,1
Bucaramanga A.M.	11,0	16,9	5,9	Valledupar	24,8	27,8	2,9
Manizales A.M.	16,8	19,6	2,7	Quibdó	29,7	28,0	-1,8
Pasto	17,0	18,3	1,3	Neiva	20,1	22,7	2,7
Pereira A.M.	13,4	18,2	4,7	Riohacha	23,9	30,5	6,5
Cúcuta A.M.	21,9	26,5	4,6	Santa Marta	18,6	23,7	5,1
Ibagué	20,3	23,9	3,6	Armenia	21,0	23,2	2,1



Ciudad	Ene-Mar 2020	Ene-mar 2021	Variación	Ciudad	Ene-Mar 2020	Ene-mar 2021	Variación
Montería	18,1	23,5	5,4	Sincelejo	19,1	20,8	1,7
Cartagena	14,2	16,2	2,0				

Fuente: DANE-GEIH

Para el trimestre enero-marzo de 2021 las Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana y las Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos fueron las que más redujeron el número de ocupadas en comparación con el mismo trimestre un año atrás. De otro modo, las actividades de Comercio y reparación de vehículos, Actividades financieras y de seguros y Construcción evidenciaron un aumento en el número de mujeres ocupadas, ver Tabla.

Tabla 18. Mujeres ocupadas por rama de actividad económica trimestres ene-mar 2021.

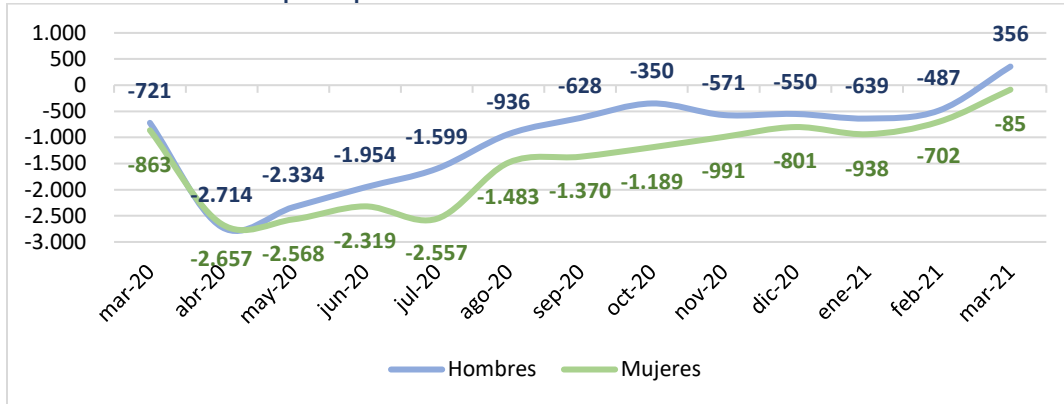
Rama de Actividad Económica	Ene-mar 2020	Ene-mar 2021	Variación
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.296	1.139	-157
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	1.446	1.296	-150
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	784	699	-85
Industrias manufactureras	866	803	-64
Alojamiento y servicios de comida	1.190	1.140	-50
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	564	516	-48
Transporte y almacenamiento	156	118	-38
Información y comunicaciones	130	110	-20
Actividades inmobiliarias	84	71	-13
Explotación de minas y canteras	21	17	-4
No informa	1	1	-1
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	59	59	0
Construcción	87	89	2
Actividades financieras y de seguros	163	168	6
Comercio y reparación de vehículos	1.789	1.834	46
<b>Total</b>	<b>8.636</b>	<b>8.061</b>	<b>-575</b>

Fuente: DANE-GEIH según CIIU rev 4.

**Recuperación de empleo total, hombres y mujeres** Como es sabido abril de 2020 fue el mes con mayor pérdida de empleos en el país. Esta pérdida como se ha mencionado antes ha afectado en mayor medida a las mujeres. La siguiente grafica muestra esta dimensión de la pérdida de empleo por mes para ambos sexos. Par el mes de marzo, lo hombres han aumentado el número de ocupados en 356 mil y no así las mujeres que aun pierden 85 ocupadas. En todo caso el ritmo de recuperación se mantiene para ambos sexos. Inicialmente, en abril del 2020 la pérdida de empleo entre hombres y mujeres fue del 50,5% y 49,5% respectivamente. pero con el pasar de los meses está perdida ha ido aumentando en mayor proporción hacia las mujeres. Para el mes de marzo se observó un aumento neto de los ocupados de 271 mil ocupados.



Gráfica 13. Variación de ocupados por sexo marzo 2020 a marzo de 2021



Fuente: DANE-GEIH según CIU rev 4.

Al calcular la recuperación de empleos a partir de mayo de 2020, se observa que los hombres han tenido una mayor proporción de empleos recuperados que las mujeres. Para el mes de marzo se estima que se habían recuperado 5 millones 642 mil empleos, de los cuales un 54,4% fueron hombres y 45,6% fueron mujeres, como puede verse en la siguiente tabla.

Tabla 19. Recuperación de empleo por sexo mayo 2020 a marzo 2021

	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
may-20	380	90	470	80,9	19,1
jun-20	760	338	1.098	69,2	30,8
jul-20	1.115	100	1.215	91,7	8,3
ago-20	1.778	1.175	2.953	60,2	39,8
sep-20	2.086	1.287	3.374	61,8	38,2
oct-20	2.364	1.468	3.833	61,7	38,3
nov-20	2.143	1.667	3.810	56,2	43,8
dic-20	2.164	1.856	4.020	53,8	46,2
ene-21	2.075	1.719	3.794	54,7	45,3
feb-21	2.227	1.956	4.183	53,2	46,8
Mar-21	3.070	2.572	5.642	54,4	45,6

Fuente: DANE-GEIH Cálculos: Grupo de Información Laboral

**1.2.4.4 Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo.** Desde el Ministerio se vienen desarrollando diferentes estrategias para promover el trabajo decente y 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 y el mejoramiento de mecanismos como el servicio público de empleo para facilitar la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado laboral. En tal sentido, se presentan los avances en las principales estrategias orientadas a fortalecer el desarrollo de los lineamientos de la política de empleo.

**1.2.4.4.1 Programa para fortalecer la política de empleo y de formación para el trabajo nacional.**

El Ministerio del Trabajo cuenta con un proyecto de inversión que busca fortalecer la política de



empleo y de formación para el trabajo nacional; y, al mismo tiempo, contribuir a la reducción de la tasa de desempleo a nivel nacional con estrategias de generación de empleo orientadas al fortalecimiento del proceso de pertinencia en la educación, la reducción de los costos de transacción y la puesta en funcionamiento de procesos de emparejamiento de calidad (“matching”) que asegure búsqueda efectiva de los perfiles de la población que coincidan con los requerimientos de las vacantes y viceversa.

Dentro de este proyecto, que tendrá una ejecución en cinco vigencias presupuestales (2020-2024) se están adelantando acciones que contemplan las mejoras tecnológicas, institucionales y de gestión que se requieran para que el país cuente con (i) un Sistema de Información del Servicio Público de Empleo el cual automatizará el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas y permitirá la consolidación de una bolsa única de empleo que permita el acceso y gestión a todas las vacantes en toda la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, el fortalecimiento de servicios dirigidos a eliminar las barreras de inclusión laboral y facilitar la colocación de la población colombiana, bajo estándares mínimos de calidad en la atención en la ruta básica de empleo y la definición de un nivel de intervención especializado que incluya acciones y/o ajustes a la ruta básica; (ii) la consolidación de una plataforma de información para el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), como instrumento que articulará y generará la interacción de información de demanda laboral (requerimientos y necesidades del sector productivo), oferta laboral (características de quienes ofrecen su fuerza de trabajo) y oferta educativa y formativa (información cuantitativa y cualitativa sobre los programas educativos y formativos y las instituciones que los ofrecen); y, (iii) la implementación del Sistema de Información para la gestión del empleo y la productividad como herramienta tecnológica de información que permitirá integrar, interoperar, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo para el seguimiento y análisis de las estrategias de inserción laboral y la efectividad de los recursos destinados a la política de empleo.

**Expedición del Decreto 1823 de diciembre de 2020.** Se realizó todo el proceso para la expedición del decreto 1823 del 31 de diciembre de 2020, por medio del cual se reglamentó el Art 195 del PND sobre INCLUSIÓN LABORAL, para establecer las condiciones para que los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral sean operados a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, definir el marco normativo e institucional requerido para la reducción de barreras de inserción al mercado laboral, con el fin de fortalecer los servicios básicos y la definición de servicios especializados orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad, la permanencia en el mercado laboral formal y los procesos de gestión del talento humano.

El decreto regula los siguientes temas:

- Se modifica el procedimiento y tiempos de análisis y respuesta del trámite de autorización para la prestación del servicio público de empleo. Se amplían estos términos para ofrecer mayor eficacia en la revisión de las autorizaciones radicadas para la prestación del servicio. Esto permite descongestionar un poco la carga que tiene la Unidad del SPE en el trámite de estas solicitudes, permitiendo efectuar un seguimiento más completo a la red de prestadores autorizados, aportando una mayor cobertura de la Unidad del SPE a la red de prestadores
- Se aumenta la vigencia de la autorización para la prestación del servicio público de empleo, de dos (2) años a cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que quede en firme el acto administrativo que la concede.



- Se elimina el requisito de presentación de la póliza de seguro de cumplimiento.
- Se incorpora en el Decreto 1072 de 2015, el requisito contenido en el artículo tercero de la Resolución 3999 de 2015 del Ministerio de Trabajo relacionado con la presentación de un proyecto de viabilidad, cuyos contenidos serán definidos posteriormente por el Ministerio de Trabajo, en concordancia con la definición que se enmarca actualmente en la citada Resolución.
- Para el caso de los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado la Red de Prestadores se establece un requisito adicional relacionado con la presentación de un informe en el que se realice un balance de la gestión realizada por estos durante el periodo de autorización inmediatamente anterior, como parte integral del proyecto de viabilidad.
- Respecto de la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar mano de obra en el extranjero a cargo de las Agencias Transnacionales, es necesario contar con autorización especial otorgada por el Ministerio del Trabajo, previo el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes; y los servicios de gestión y colocación de empleo que presten dichas agencias deberán estar enmarcados dentro de la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes, según lo dispuesto en la Resolución 1481 de 2014.
- Se armoniza dentro del Decreto 1072 de 2015 el lenguaje asociado a los servicios “complementarios” o “relacionados”, los cuales fueron calificados en la Ley 1955 de 2019 como “servicios especializados”.

**Reglamentación del Art 88 de la ley 2010 de 2019.** Con el objeto de adelantar la reglamentación del artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, que adicionó el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, permitiendo a los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, deducir hasta el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona. De igual manera estableció para el Ministerio del Trabajo la responsabilidad de expedir al contribuyente una certificación en la que se acredite que se trata del primer empleo de la persona menor de veintiocho (28) años, como requisito para poder acceder a la deducción de que trata ese artículo. Así mismo, el Ministerio del Trabajo debe llevar un registro anualizado de todas las certificaciones de primer empleo que expida, con la identificación del empleado y del contribuyente.

**Expedición de Circular de la No. 04 del 18 de enero de 2021.** Se expidió la citada Circular, que reglamenta parcialmente la Ley 2040 de 2020 sobre beneficios por contratación de personas mayores, dirigida a los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley, con el fin de acceder a los beneficios contemplados en la ley 2040 de 2020. Lo anterior se ha acompañado de procesos de socialización a los interesados.

**Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual.** En el marco de Emergencia Económica Social y Ecológica, declarada mediante decreto N° 637 de 2020, se expidió el Decreto Legislativo N° 770 del 3 de junio de 2020, por medio del cual, entre otras cosas, se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual. Para reglamentar dicho programa se elaboró el manual operativo y el proyecto de resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la identificación y entrega de la transferencia monetaria no condicionada a los beneficiarios del programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual o licencia no remunerada”.

El objetivo de este programa es la entrega de una transferencia monetaria no condicionada (\$160.000 mensuales, hasta por 3 veces) a los trabajadores dependientes de los postulantes y beneficiarios del Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF, creado mediante decreto N°639 de 2020 y modificado



por los decretos legislativos 677 y 518 de 2020, que devenguen hasta cuatro salarios mínimos mensuales legales vigentes, se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada reportadas para los meses de abril, mayo y junio de 2020, y no sean beneficiarias de otros programas que ofrece el Gobierno Nacional como: Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor- Colombia Mayor, Jóvenes en Acción, de la compensación del impuesto sobre las ventas- IVA, o del Programa de Ingreso Solidario.

**Agencias Transnacionales.** Las Agencias Transnacionales guardan relación con los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo que cuentan con una autorización especial de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, para captar o colocar mano de obra en el extranjero. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 1636 de 2013. Con relación al diseño y elaboración de lineamientos sobre las políticas activas de empleo se inició la revisión técnica y normativa relacionada para la estructuración de Agendas Transnacionales, a partir de las disposiciones legales contenidas en el artículo 37 de la Ley 1636 de 2013 y en la Resolución 1481 de 2014, con el fin de identificar las necesidades de reglamentación conjuntamente con la Unidad del Servicio Público de Empleo. Se aborda la elaboración de un proyecto de articulado con el fin de actualizar las disposiciones de la Resolución 1481 de 2014.

Por otra parte, durante la vigencia 2020, se adelantó la construcción de tres estrategias en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para fortalecer la consolidación de políticas públicas de empleo, generación de ingresos y emprendimiento a nivel nacional para que se promueva la formalización laboral y la asistencia técnica en los territorios, a saber:

- Rediseñar el modelo de asistencia técnica diferencial e integral que realiza la unidad del Servicio Público de Empleo, con énfasis en el diseño de recursos pedagógicos y de gestión eficiente, a nivel organizacional y regional.
- Realizar un Análisis de brechas sobre posibilidades de vinculación laboral en MiPymes de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado, para las ciudades de Medellín, Barranquilla y Cali y bajo la clasificación de barreras del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas de la Unidad del SPE.
- Realizar una estrategia para adaptar la ruta de empleabilidad desarrollada por el Servicio Público de Empleo para el sector rural.

**Guía de implementación del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas del Servicio Público de Empleo, dirigida a la población en general.** Con el fin de socializar las políticas, estrategias y acciones que en este Gobierno se impulsan para la mitigación de las barreras presentes en el mercado laboral formal y contribuir a la inclusión laboral y brindar información conceptual y metodológica sobre la promoción de la inclusión laboral para buscadores de empleo, potenciales empleadores, Red de Prestadores del SPE, entidades del gobierno y otros actores aliados que interactúen en el ecosistema de empleabilidad se diseñó la citada guía. La guía se lanzó el 01 de octubre del 2020, en el evento JORNADA DE INCLUSION LABORAL realizada por redes sociales a través del Servicio Público de Empleo. La guía cuenta con códigos QR que vinculan al lector al lugar de almacenamiento virtual de los contenidos, en un espacio creado en la web del Ministerio del Trabajo, así mismo cuenta con dos (2) registros ISBN de la Cámara del Libro (para publicación virtual y escrita), y 5.000 ejemplares para para distribución física. Construcción de herramientas tecnológicas en ambiente web, orientadas al fortalecimiento del Servicio Público de Empleo y su proceso de



asistencia técnica, para optimizar la gestión y colocación del empleo eficiente, a través de la red de prestadores del SPE, con las siguientes acciones:

**Desarrollo de la segunda fase de la estrategia de asistencia técnica integral y diferencial de la Unidad del Servicio Público de Empleo.** En el marco de lo establecido en el Decreto 2521 de 2013, la Unidad del SPE, tiene entre sus funciones “asesorar y prestar asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr la mejor organización del Servicio Público de Empleo”. por esto el Ministerio del Trabajo en cooperación con la OIT realizó la segunda fase de la estrategia para fortalecer la Asistencia Técnica de la Unidad del SPE entendida como el vínculo entre la entidad y la Red de Prestadores, para lograr un mejoramiento continuo en la gestión, diseño y puesta en marcha de sus servicios. Por lo anterior, se ejecutaron acciones orientadas a dos objetivos:

- Fortalecimiento de las capacidades del equipo humano de la Unidad del Servicio Público de Empleo que realiza la asistencia técnica.
- Diseño de herramientas, sobre la base de plataformas tecnológicas, para fortalecer la asistencia técnica a los prestadores de toda la Red (Públicos y Privados).

Por lo anterior se diseñaron:

**CAMPUS VIRTUAL / Programa de Formación para la asistencia técnica del Servicio Público de Empleo SPE.** Se diseñó y se puso en funcionamiento un CAMPUS VIRTUAL de Asistencia Técnica del SPE, el cual es una plataforma educativa desarrollada en ambiente web, que permite brindar capacitación y formación auto dirigida a través de los recursos tecnológicos que ofrece internet. Dirigido a que los profesionales que brindan la asistencia técnica del SPE puedan realizar el curso o programa de formación, que les permitirá gracias a su metodología, adquirir conocimientos conceptuales y técnicos sobre los temas de interés del SPE, sector trabajo, para que los prestadores puedan contar con información actualizada y a la mano, de igual manera los PAT puedan adquirir habilidades y competencias pedagógicas que van a potenciar su misión y el impacto de una asistencia técnica integral hacia la red de prestadores.

El programa de formación fue diseñado tomando como punto de partida la identificación de necesidades de fortalecimiento de las capacidades del equipo de profesionales responsables de brindar atención a los prestadores del SPE, independientemente del tipo de prestador y servicio que brinda. La implementación del programa y su caja de herramientas se realizará de manera virtual mediante ambiente web a través de actividades didácticas y lúdicas. El programa se ha dividido en nueve capítulos y/o unidades de formación, los cuales incluyen instrumentos y/o herramientas para el desarrollo de las competencias planteadas en cada uno de los mismos.

El tiempo del programa de formación, diseñando, “auto dirigido” se calcula en 2 horas por modulo, es decir una duración de 18 a 20 horas de contenido conceptual y aplicación de la metodología, con videos embebidos para cada tema.

Cada módulo contiene, diagnostico, contenido (es decir las lecciones del cada módulo), evaluación y por último, la generación de un Certificado cuando el participante haya cursado y aprobado los 9 módulos de aprendizaje. Los módulos son los siguientes: i) Módulo 0 Metodología, ii) Módulo 1 Habilidades y estrategias pedagógicas para manejo de herramientas didácticas, iii) Módulo 2 Políticas





de Mercado Laboral. iv) Módulo 3 Normatividad y principios básicos del Servicio Público de Empleo, v) Módulo 4 Análisis de contextos territoriales y Articulación Interinstitucional, vi) Módulo 5 Caracterización de prestadores y planes de trabajo, vii) Módulo 6 Modelo de inclusión laboral con enfoque de brechas, viii) Módulo 7 Sistema de Información del SPE – SISE, ix) Módulo 8 Norma Técnica NTC. 6175, y x) Módulo 9 Informes de gestión de conocimiento.

**Sistema de seguimiento a la Asistencia Técnica SPE.** Así mismo, se elaboró en cooperación con la OIT un Sistema de seguimiento a la Asistencia Técnica SPE, con el objeto de hacer seguimiento a su función en el territorio, con la opción de reporte de cada prestador a que se le preste el servicio, nivel de asistencia y reporte tanto del prestador como del PAT. El sistema de seguimiento a la asistencia técnica se diseñó con la información aportada por el área técnica de la Unidad del SPE, el cual dispone de 3 módulos de la siguiente manera:

- Módulo de Administrador: es el módulo en el cual el administrador puede crear e incorporar, usuarios, territorios, prestadores tipo y naturaleza, así como la hoja de ruta a adelantar por los profesionales que realizan la asistencia técnica. También tiene la opción de generar reportes de las actualizaciones y cargues de los PAT.
- Módulo del Profesional que realiza la Asistencia técnica: es el módulo en donde se realiza el cargue de las actividades de asistencia técnica virtual o en territorio, reuniones capacitaciones etc., incorporando la hoja de ruta y las acciones adelantadas. Y
- Módulo de reportes: este módulo permite generar reportes de las acciones del PAT, del Prestador y del Territorio, generando reportes en Excel y gráficos, lo anterior les permite conocer las acciones consignadas y de esta manera medir su impacto.

**Estrategias de Fortalecimiento a Territorios PDET.** Estas se enfocaron en fortalecer dichos territorios mediante estrategias que buscan facilitar herramientas de conocimiento que permitan enfocar las políticas y programas en estos lugares de una manera adecuada teniendo como base la normatividad legal existente, así mismo ampliar el conocimiento de la comunidad mediante la socialización de instrumentos como cartillas con información relacionada a los temas de discapacidad.

Para lo anterior se construyó:

- Cartilla ABC de la discapacidad cuyo contenido está relacionado con términos, leyes y decretos entre otros, que ayudarán en la consolidación de criterios para mejorar los procesos de inserción en todos los campos.
- Cartilla sobre beneficios tributarios, con el objeto de dar a conocer a los empresarios, personas con discapacidad, representantes de las entidades estatales y comunidad en general todo lo relacionado a los beneficios de Ley existentes.

**Economía Naranja: Plan de Trabajo Decente para el sector Creativo y Cultural.** El Ministerio del Trabajo, en conjunto con el Ministerio de Cultura, lideran la articulación en la construcción del Plan de Trabajo Decente para el sector creativo y cultural, a partir de la interacción en mesas de trabajo para identificar acciones a desarrollar por parte de una multiplicidad de actores del sector público, sector privado y sociedad civil, que conduzcan al establecimiento de propuestas y estrategias para la generación de empleo decente en el sector cultural y creativo entre los años 2020 y 2025.

Se han realizado reuniones periódicas que pretenden en primera instancia el conocimiento de un sector tan complejo y diverso como el Naranja, profundizando en cada uno de sus subsectores, y



permitiendo a través del contacto directo con los diferentes actores de las cadenas de valor involucradas, la visualización de soluciones y respuestas que se puedan constituir en las líneas y planes estratégicos de aplicación; planes que –claro- contienen un enfoque de implementación en el territorio y que tienen presente el respectivo componente de inclusión.

Las líneas estratégicas establecidas para la formulación del Plan son: i) Formación, ii) Articulación interinstitucional, y iii) Condiciones laborales (trabajo decente), Oportunidades laborales y, iv) Diálogo Social. Estas líneas se establecieron teniendo en cuenta la necesidad de potenciar el concepto del trabajo decente, siempre con la mirada puesta en la etapa de reactivación económica que está transitando la economía colombiana.

Por cada una de las 4 líneas se identificaron en conjunto con las dos entidades las respectivas acciones estratégicas, las cuales tocan temas que van desde las competencias transversales y los programas de formación artística (Formación para el trabajo decente); mecanismos de asociación gobierno-empresa-academia (Articulación y Sostenibilidad); mejoramiento de canales de información para brindar oportunidades laborales en el sector cultural a las personas (condiciones del trabajador); y la vinculación y discusión con actores del campo cultural en la determinación de la implementación de la mencionada hoja de ruta (Diálogo social). Fase que contiene la depuración de las acciones, para poderse asignar metas, indicadores, hitos, responsables y compromisos en un horizonte de corto, mediano y largo plazo, acorde con las necesidades actuales, y siempre teniendo en cuenta el período 2020-2025.

Finalmente, es importante mencionar que las Cajas de Compensación Familiar CCF, con el Programa Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, entre julio y diciembre de 2020 y lo transcurrido de la vigencia 2021, vincularon 32.827 empresas, realizaron la gestión de colocación de empleo para 190.070 personas y registraron 491.806 hojas de vida en la ruta de empleabilidad, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 20. Resultados del Programa de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo**

Colocaciones laborales	2020	2021	Total Periodo
	(julio-diciembre)	(enero- marzo)	
Empresas Registradas en la Agencia	19.559	13.268	32.827
Hojas de Vida Registradas en la Agencia	323.188	168.618	491.806
Personas Colocadas Laboralmente	122.597	67.473	190.070

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

**1.2.4.4.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE).** El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla cuyo objeto es financiar iniciativas empresariales para los emprendedores interesados en iniciar un proyecto empresarial desde la formulación de su plan de negocio y que acrediten al momento del aval del plan de negocio los requisitos requeridos.

A continuación, se describen los principales logros registrados entre julio 2020 y mayo 2021:

**Tabla 21. Logros Fondo Emprender**

Fondo Emprender	2020	julio 2020-mayo 2021
Empresas Creadas por el Fondo Emprender	318	428
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	1.619	2.165

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.



**1.2.4.3.3 Acciones para generación de empleo en jóvenes.** A continuación, se resaltan algunas de las acciones realizadas.

**Expedición del Decreto 2365 de 2019, por el cual se reglamentó el Artículo 196 del PND “generación de empleo para la población joven del país”.** Se expidió del Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019, el cual promueve la generación de oportunidades de empleo público para la población joven (entre 18 y 28 años) del país. que permite: Contribuir a la superación de sus barreras de empleabilidad, generación de empleo formal y decente, vinculación de población joven recién egresada sin que requieran acreditar experiencia y servir de ejemplo al sector privado para la generación de empleo.

Este Decreto establece lineamientos para la adopción o modificación de los manuales de funciones para las plantas de personal permanente o temporal de las entidades públicas. Con el fin que el diez (10%) de los nuevos empleos, o cargos generados con modificaciones a la planta de personal permanentes o temporales no exijan experiencia profesional para el nivel profesional. para la postulación de jóvenes entre 18 y 28 años.

**Incentivo a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años – Primer Empleo.** El incentivo tributario a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años, fue incorporado en la ley 2010 de 2019 “*Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, (...)*”, de manera particular en el artículo 88 que adicionó el artículo 108-5 al Estatuto Tributario “*Deducción del primer empleo*”. Esta disposición fue desarrollada y reglamentada a través de los siguientes instrumentos legales:

- El Decreto 392 de 2021 “*Por el cual se reglamenta el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019 (...)*”, a cargo del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y suscrito de forma conjunta con la cartera laboral, y
- La Resolución 846 de 2021 “*Por medio de la cual se reglamenta la expedición del Certificado de Primer Empleo y el registro anualizado de las certificaciones que acreditan el Primer Empleo*”, a cargo del Ministerio del Trabajo.

Cabe recordar que, el certificado de primer empleo es un requisito de procedibilidad para que, los contribuyentes estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, puedan aplicar la deducción de hasta el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate de su primer empleo.

**Expedición de la circular No. 100-002 del 2020.** El departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo suscriben la circular conjunta No. 100 – 002 -2020, dirigida a las áreas de talento humano y secretarías generales de las entidades públicas con el fin de que se identifiquen y reporten vacantes y nuevos empleos en el sistema de información del Servicio Público de Empleo, para lo cual se han desarrollado las siguientes acciones:

- Ajuste al sistema de información del Servicio Público de Empleo [www.serviciodeempleo.gov.co](http://www.serviciodeempleo.gov.co) para la atención de jóvenes y Entidades Públicas y se crea un micrositio en la Bolsa Única de Empleo BUE como repositorio de vacantes del programa, la cual podrá ser consultada por los jóvenes [www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes](http://www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes).



- Se convoca a la Red de Prestadores Públicos de Bogotá (Agencias de Gestión y Colocación de las CCF, APE SENA y Entes Territoriales) como intermediadores en el proceso de vinculación. con el fin de socializar la estrategia de empleo público para jóvenes.
- La Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo socializan bajo la Directiva Presidencial 001 del 2020 a Directores de Recursos Humanos y Secretarios Generales de Entidades Públicas, la ruta de acceso de los jóvenes y publicación de las vacantes, el 27 de febrero del 2020.
- El Servicio Público de Empleo realizó en conjunto con la Función Pública, ABC que enlista los pasos concretos para la atención de los jóvenes y la publicación de vacantes de orden nacional y territorial en el Servicio Público de Empleo, así como los criterios de selección de los jóvenes con el fin de mitigar las PQR. Dicho instrumento fue socializado a la Red de Prestadores a nivel nacional con el fin de brindar una adecuada atención al programa.
- Desde el Servicio Público de Empleo se acompañó en la revisión de los contenidos del Micrositio de más jóvenes en el estado el cual se encuentra en la página web de función pública, <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mas-jovenes-en-el-estado/ruta-vinculacion>.
- El Servicio Público de Empleo en la iniciativa “Más Jóvenes en el Estado” se generaron 74 vacantes, 49 colocaciones y 1328 postulados, realizando trabajo de articulación con las siguientes entidades: Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Superintendencia de Industria y Comercio, Ministerio de comercio, industria y turismo, Autoridad nacional de licencias ambientales e INPEC.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de TI del Servicio Público de Empleo, los datos de colocación de jóvenes y mujeres que arroja el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, de enero a abril de 2021 se colocaron en total 196.302 jóvenes y mujeres.

Adicionalmente se han generado los siguientes lineamientos que fortalecen la generación de empleo:

- Rediseño del modelo de asistencia técnica diferencial e integral que realiza la unidad del Servicio Público de Empleo, con énfasis en el diseño de recursos pedagógicos y de gestión eficiente, a nivel organizacional y regional.
- Análisis de brechas sobre posibilidades de vinculación laboral en MiPymes de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado, para las ciudades de Medellín, Barranquilla y Cali y bajo la clasificación de barreras del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas de la Unidad del SPE.
- Documento de revisión de la ruta de empleabilidad desarrollada por el Servicio Público de Empleo para el sector rural.
- Guía de implementación del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas del Servicio Público de Empleo, dirigida a la población en general

Con el fin de socializar las políticas, estrategias y acciones que en este gobierno se impulsan para la mitigación de las barreras presentes en el mercado laboral formal y contribuir a la inclusión laboral y brindar información conceptual y metodológica sobre la promoción de la inclusión laboral para buscadores de empleo, potenciales empleadores, Red de Prestadores del SPE, entidades del gobierno y otros actores aliados que interactúen en el ecosistema de empleabilidad se diseñó la citada guía. La guía se lanzó el 01 de octubre del 2020, en el evento JORNADA DE INCLUSION LABORAL realizada por redes sociales a través del Servicio Público de Empleo.

**Programa 40 mil Primeros Empleos.** El programa 40 Mil Primeros Empleos se creó mediante la Resolución 347 del Ministerio del Trabajo, con el propósito de impulsar la empleabilidad de los jóvenes



que se encuentran entre los 18 y 28 años que no cuenten con experiencia laboral relevante. En este sentido, el programa está concebido como un instrumento para facilitar a la población joven el tránsito entre los procesos de formación y la inserción al mercado de trabajo. Con el propósito de cambiar los paradigmas del mercado laboral colombiano e impulsar el empleo juvenil, el Gobierno Nacional puso en marcha el programa 40 Mil Primeros Empleos.

El objetivo primordial del programa fue permitir que los jóvenes adquieran una experiencia de mínimo 12 meses en empresas formales y en puestos de trabajo ajustados a su vocación y nivel de formación. En ese orden de ideas, el programa buscaba apoyar a las empresas privadas interesadas en beneficiarse con la creatividad y capacidad de innovación de los jóvenes. A diciembre del 2019 se presenta un total de 63.187 jóvenes entre 18 y 28 años con menos de 6 meses de experiencia laboral de esta forma:

Tabla 22. Contratados 40 Mil Primeros Empleos 2015-2019.<sup>6</sup>

Año	Jóvenes Contratados
2015	14.659
2016	22.050
2017	17.033
2018	5.182
2019	4.263
<b>Total</b>	<b>63.187</b>

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Teniendo en cuenta Que la Corte Constitucional profirió la Sentencia C-473 de 2019, el día nueve de octubre de 2019, y comunicó dicho fallo a través de edicto, el día 4 de marzo de 2020, decidiendo: “(...)DECLARAR INEXEQUIBLE el “(i) del inciso 2º del artículo 77 de la Ley 1753 de 2015; (ii) de la expresión “emprendimiento y/o desarrollo empresarial” contenida en el inciso 1º del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016, y de los párrafos 1º y 2º del mismo artículo; (iii) del artículo 10 de la Ley 1780 de 2016; (iv) del párrafo 3º del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016 y, (v) del artículo 22 de la Ley 1780 de 2016”, por considerar que tales preceptos se oponen a los principios de reserva de Ley y destinación sectorial de las contribuciones parafiscales, y

Que, el Consejo de Estado profirió la Sentencia de única instancia O-287 de 2020, el día 13 de agosto de 2020, donde decide: “Declarar la nulidad del artículo 6 de la Resolución 347 de 2015, proferida por el Ministerio de Trabajo, «Por medio de la cual se crea el programa “40.000 primeros empleos”», de conformidad con la parte motiva de la presente providencia”, por considerar que se incurrió en la causal de falta de competencia por violación del principio de reserva de Ley.

Dado lo anterior y en cumplimiento de los precitados fallos, el Ministerio del Trabajo, emitió la resolución 2954 de 2020, por medio de la cual “Se establecen lineamientos para la finalización del Programa 40 Mil Primeros Empleos” En esta resolución, se solicita información a las diferentes Cajas de Compensación Familiar que operaron y operan el programa sobre la contratación realizada en el año 2020 con la finalidad de continuar realizando seguimiento a los jóvenes contratados dentro de esta vigencia y que continúan contratados hasta el año 2021.

<sup>6</sup> Fuente: Reportes remitidos por las diferentes Cajas de Compensación Familiar que operaron el Programa 40 Mil Primeros Empleos.



En lo que va del año 2021 se han venido realizando la recolección y cruce de información remitida por la diferentes Cajas de Compensación Familiar con la finalidad de realizar el cierre técnico y financiero de este programa como se indica en la resolución en mención. En toda la operación del Programa 40 Mil Primeros Empleos se invirtieron trecientos mil millones de pesos (\$300.000.000.000), estos recursos corresponden a los saldos FOSFEC del año 2014.<sup>7</sup>

De otra parte, el SENA funcional y misionalmente tiene a su cargo por mandato legal, formar y capacitar a la población colombiana, así como, desarrollar diferentes políticas de apoyo, el fomento de empresas y la generación de empleo para los jóvenes del país. En el año 2021 la entidad realizó la alianza con el programa GOYN de la Fundación Corona para el desarrollo de espacios de fortalecimiento y divulgación de acciones de inclusión de la población joven.

Igualmente, en el año 2020 se dispusieron recursos por 4 mil millones, para financiar iniciativas empresariales de los jóvenes en todo el país, es así como logramos apoyar la creación de 50 nuevas iniciativas que esperan generar cerca de 244 empleos.

**1.2.4.4 Reconocimientos económicos FOSFEC.** Colombia tiene aproximadamente 3,4 millones<sup>8</sup> 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 el marco de los reconocimientos económicos de FOSFEC, entre julio y diciembre de 2020 y lo transcurrido de la vigencia 2021, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud a 197.505 personas, el pago de aportes a pensión a 197.086 personas, el pago de cuota monetaria a 97.351 personas y el pago de bonos de alimentación a 33 personas, como se presenta en la siguiente tabla:

---

<sup>7</sup> Fuente: Artículo 6, Resolución 345 de 2015 del Ministerio del Trabajo

<sup>8</sup> <https://www.elemprego.com/co/noticias/noticias-laborales/desempleo-en-colombia-disminuyo-durante-marzo-de-2021-6295#:~:text=En%20marzo%20de%202021%20se,desempleo%20fue%2015%2C9%25>.



Tabla 23. Pagos Aportes en Salud, Pensión, Cuota Monetaria y Bonos de Alimentación-FOSFEC

Tipo de aporte	2020 (julio-diciembre)		2021- (enero-marzo)		Total, Periodo	
	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)	Postulados Aceptados	Valor Pagado (Cifra en pesos \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	156.343	\$49.194.863.918	41.162	\$16.205.315.847	197.505	\$65.400.179.765
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	156.021	63.012.612.772	41.065	20.698.156.676	197.086	83.710.769.448
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	75.892	12.820.818.909	21.459	4.310.396.740	97.351	17.131.215.649
Beneficiarios Pago Bonos de Alimentación	28	109.314.313	5	7.005.985	33	116.320.298

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

Nota: Las cifras 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.

### 1.3 Políticas pasivas de empleo – Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013.

La Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante con la finalidad de articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores y así facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral. Durante la vigencia 2020, a través del artículo 6 del Decreto 488 de 2020 (Medidas laborales en el estado de emergencia económica, social y ecológica) se adicionó una transferencia económica por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV a los beneficios otorgados por la Ley 1636 de 2013, los cuales son financiados por los aportes parafiscales del 4% del Sistema de Subsidio Familiar.

El Mecanismo de Protección al Cesante es operado y financiado por las 43 Cajas de Compensación Familiar en todo el territorio nacional. Los beneficiarios son los trabajadores dependientes e independientes cesantes categoría A y B de los sectores público y privado que hayan aportado a las Cajas de Compensación Familiar por lo menos 12 meses continuos o discontinuos en los últimos cinco (5) años. Teniendo en cuenta que el número de inscritos sobrepasó la capacidad de las Cajas de Compensación Familiar e hizo evidente el agotamiento de recursos. Por tal motivo a través del Decreto Legislativo 770 de 2020 se modificó la temporalidad de la entrega de los beneficios determinados en la Ley 1636 de 2013. En este sentido, se disminuyó de seis (6) meses a tres (3) el pago del aporte a Seguridad Social en Salud y Pensión, así como la cuota monetaria del sistema. Lo anterior con el objetivo de lograr una mayor cobertura de los beneficiarios, ante los efectos sobre el empleo, de las medidas adoptadas para la contención de la propagación del virus COVID-19.



Adicionalmente, en el párrafo 3º del artículo 3º del Decreto Legislativo 770 de 2020 se habilitó a las Cajas de Compensación Familiar para utilizar anticipadamente los recursos que proyecten recibir durante los periodos de cotización hasta el mes de diciembre de 2020, para poder asegurar un flujo de caja y aumentar la capacidad de respuesta ante la alta demanda de los solicitantes.

A través del Decreto Legislativo 553 y 801 de 2020, se asignaron recursos, en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria, dirigido hacia los trabajadores cesantes que perdieron su empleo, a partir del 12 de marzo y aportaron a las Cajas de Compensación Familiar seis meses continuos o discontinuos en los últimos 5 años.

Con el Decreto Legislativo 553 de 2020 que transfirió recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias - FOME (para otorgar recursos a través del tesoro nacional al mecanismo de protección al cesante en el marco de la mencionada emergencia) por un valor de \$55 mil millones para atender la lista en espera de los trabajadores cesantes que ante la insuficiencia de recursos se encontraban aún en lista de espera. Con cargo a esos recursos se pudo atender 21.081 trabajadores cesantes.

Según las Resoluciones 1605, 2121 y 2704 de 2020, de los Decretos Legislativos 553 de 2020 y el 801 de 2020 respectivamente, sobre los recursos de Fondo de Mitigación de Emergencias- FOME, las personas que estaban en lista de espera eran 344.499, relacionados de la siguiente manera por Resolución.

**Tabla 24. Beneficiarios en lista de espera para recibir recursos**

DL.553/1605 Beneficiarios en lista de espera	*DL.801/Res.2121 Beneficiarios en lista de espera según Resolución 2121	*DL.801/Res.2704 Beneficiarios en lista de espera según Resolución 2704	Total
183.897	131.111	29.491	344.499,

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

De acuerdo con el seguimiento y la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar - CCF a este Ministerio, las personas que recibieron efectivamente el subsidio de emergencia del Fondo de Mitigación de Emergencias- FOME fueron 140.393, conforme a la siguiente tabla.

**Tabla 25. Beneficiarios que efectivamente recibieron recursos**

DL.553/1605 beneficiarios recibieron recursos a 2020	*DL.801/Res.2121 Beneficiarios recibieron recursos a octubre a 2020 Primer Giro	*DL.801/Res.2704 beneficiarios recibieron recursos a diciembre 2020 - primer giro	Total
21.081	92.342	26.970	140.393

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Se tiene que se cubrió al 90% de las personas proyectadas en las Resoluciones 1605, 2121 y 2704 de 2020 con el subsidio de emergencia.

El valor total apropiado en el 2020, fue de \$132.088.960.000 y el total girado en el 2020 a las Cajas de Compensación Familiar fue de \$ 122.651.840.000 diferenciado por Resolución de la siguiente manera.



**Tabla 26. Monto de recursos apropiados para entregar según Fome**

	Decreto Legislativo 553 Resolución 1605	Decreto legislativo 801 Resolución 2121	Decreto Legislativo 801 Resolución 2704
Recursos Apropriados	\$ 55.000.000.000	\$ 62.933.280.000	\$ 14.155.680.000

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

**Tabla 27. Monto de recursos girados en el 2020 según Fome**

	Decreto Legislativo 553 Resolución 1605	Decreto legislativo 801 Resolución 2121	Decreto Legislativo 801 Resolución 2704
Recursos Girados 2020	\$ 55.000.000.000	\$ 62.933.280.000	\$ 4.718.560.000

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Para el caso de los Decretos 553 y 801 fueron recursos gestionados y apropiados con el gobierno nacional y que corresponden a recursos del FOME, los cuales gestionó este Ministerio y transfirió el Tesoro Nacional.

**Tabla 28. Monto total de recursos efectivamente entregados por las CCF a 2020**

	Decreto Legislativo 488	Decreto Legislativo 770	Decreto Legislativo 553 Resolución 1605	Decreto legislativo 801 Resolución 2121	Decreto Legislativo 801 Resolución 2704
Recursos Entregados	\$ 279.251.081.413	\$ 258.239.402.452	\$ 50.767.974.667	\$ 42.997.440.000	\$ 4.314.240.000

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

En general, al 2020 las CCF giraron recursos y se entregaron beneficios por valor de \$ 635.570.138.532, lo cual refleja un 956% de recursos entregados. Los Decretos Legislativos 553 y 801 entregaron recursos a beneficiarios en lista de espera en los siguientes porcentajes:

**Tabla 29. Normas y recursos girados por las Cajas de Compensación Familiar.**

Decreto	Apropiación en pesos	Girado por las ccf	% girado
488	279.251.081.413	279.251.081.413	100,00%
770	258.239.402.452	258.239.402.452	100,00%
553	55.000.000.000	50.765.619.724	92,30%
801-Res.2121	62.933.280.000	42.997.440.000	68,32%
801-Res.2704 1ra Transferencia	14.155.680.000	4.314.240.000	30,47%

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

Es de resaltar que las diferencias entre los recursos girados a las corporaciones por el Tesoro Nacional y los recursos devueltos por estas, en los decretos legislativos 553 y 801, corresponden a lo retornado por las cajas a las arcas del Tesoro Nacional, teniendo en cuenta que estos recursos generaron rendimientos, costos financieros y reintegros por bloqueos o suspensiones, los cuales se tuvieron en cuenta para el respectivo retorno de recursos mediante el sistema SEBRA del Banco de la República.

El comportamiento del Mecanismo de Protección al Cesante desde el año 2014 al 30 diciembre del 2020 fue el siguiente:



Tabla 30. Componente beneficio de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante

Año	Postulados	Aceptados	Asignados	Acumulado
2014	53.541	44.996	40.343	40.230
2015	97.802	85.239	82.906	123.136
2016	160.964	148.725	138.662	261.798
2017	184.317	169.392	166.853	428.651
2018	191.060	172.142	171.955	600.606
2019	200.991	155.055	150.861	751.467
2020	538.530	373.651	376.265	1.127.732

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

## 1.4 Análisis y monitoreo del mercado laboral.

La Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, a través de la Red Ormet, realiza investigaciones y seguimiento al mercado del trabajo en las diversas regiones del país, diseña y elabora investigaciones o insumos necesarios para la formulación y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos en materia de trabajo y empleo en los diferentes sectores de la economía y en las temáticas del mercado laboral, a nivel nacional, regional y local.

**1.4.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET.** Es un espacio de intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado del trabajo del país y sus regiones, útil para la toma de decisiones de los actores que participan en el mercado de trabajo.

Los Ormet son una Unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales, y están conformados en su mayoría por entidades Públicas y Privadas, como: Universidades, Cámaras de Comercio, Alcaldías, Gobernaciones, Cajas de Compensación, organizaciones gremiales, La Andi, Fenalco, organizaciones de trabajadores y del sector privado de microempresarios.

Actualmente la Red Ormet cuenta con 35 Ormet constituidos, así: 32 Ormet departamentales, 2 Ormet regionales y el Ormet de Bogotá. Así mismo, el Ormet de Norte de Santander cuenta con el Centro Subregional de Ocaña, el Ormet Antioquia con el Centro Subregional de Urabá y el Ormet del Valle del Cauca cuenta con el Centro Subregional de Buenaventura, como se aprecia en la Tabla siguiente:

Tabla 31. Presencia Nacional de la Red Ormet por Regiones

Distribución de regiones PND 2018-2022			
Red ORMET			
Región Pacífico	Región Cariba	Región Seaflower	Región Centro
Valle del Cauca Cauca Chocó Nariño	Atlántico, Bolívar Cesar, Córdoba La Guajira, Magdalena Sucre	Archipiélago de San Andrés, Providencia Y Santa Catalina	Bogotá D.C. Cundinamarca Magdalena Centro Huila, Tolima
Región Santanderes	Región Amazonía	Región Eje Cafetero Y Antioquia	Región Llanos/ Orinoquía
Norte de Santander Santander Magdalena medio	Putumayo, Guaviare Vaupés, Caquetá Guainía, Amazonas	Antioquia Caldas Quindío Risaralda	Casanare Arauca Meta Vichada

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



**1.4.2 Análisis, Monitoreo y Prospectiva del Mercado Laboral.** En el periodo de 2020 a 2021, periodo afectado por el surgimiento de la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid 19, en el que la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral vio seriamente disminuido su presupuesto y fue necesario ajustar la programación realizada, sin embargo, se ha logrado los siguientes resultados:

**Mercado laboral.** Ante la Emergencia Sanitaria por el Covid 19, se está realizando el seguimiento a los efectos causados por la emergencia en el mercado del trabajo, para conocer el impacto laboral en diversos sectores y regiones del país, con el fin de orientar la toma de decisiones a nivel local, departamental y nacional a través de los estudios o investigaciones realizadas en dos regiones: San Andrés Islas, especialmente afectada en el turismo y el departamento del Huila con afectación especial en el sector de comercio, tal como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 32. Estudios priorizados y realizados por Ormet en regiones con alta afectación por la pandemia**

Ormet	Estudio /Investigación
Ormet San Andrés	Efectos del COVID-19 en el Mercado de Trabajo en el sector turismo en la Isla de San Andrés 2020
Ormet Huila	Impacto del Covid - 19 en el Mercado Laboral del Municipio de Neiva.

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

**Estrategia de Análisis y Seguimiento al Mercado Laboral.** La implementación de la metodología de la Estrategia de Análisis y Seguimiento al Mercado de Trabajo EAS permitirá identificar los potenciales ejercicios de levantamiento de información e indicadores que son necesarios para que las entidades de carácter local, departamental o nacional del ecosistema de empleo puedan generar y disponer de información relevante del mercado laboral en los departamentos que tradicionalmente no tienen datos robustos en materia de empleo. Este aspecto es pertinente para los tomadores de decisiones del territorio con el fin de contribuir al diseño de las políticas públicas que contribuyan a la generación del empleo y el emprendimiento.

**Tabla 33. Estudios planeados para Ormet en regiones con la estrategia de análisis y seguimiento (EAS)**

Region	Ormet	Propuesta de estudio
Region Llanos	Casanare	Estrategia de análisis y monitoreo del mercado laboral para el municipio de Yopal
Region Llanos	Vichada	Estrategia de análisis y monitoreo para el municipio de Puerto Carreño
Region Amazonia	Vaupés	Estrategia de análisis y monitoreo del mercado laboral para Mitú

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

Durante el año 2021 también se ha avanzado en la socialización y difusión de estudios e investigaciones realizadas por la Red Ormet, en publicaciones como el boletín de “El Observador Regional” entre los cuales se encuentran:

- Ormet Huila. "Impacto del Covid - 19 en el Mercado Laboral del Municipio de Neiva".
- Ormet San Andrés. "Efectos del COVID-19 en el Mercado de Trabajo en el sector turismo en la Isla de San Andrés 2020.
- Ormet Norte de Santander. Identificación de brechas de capital humano en Norte de Santander para el sector arcillas en el año 2019.
- Ormet Cundinamarca. Identificación de brechas de capital humano en la ciudad de Bogotá para el sector BPO en el año 2019, con la entrega de resultados en el año 2020.



- Ormet Atlántico. Identificación y medición de brechas de capital humano en el sector construcción en el departamento del Atlántico.
- Ormet Valle del Cauca. Identificación de brechas de capital humano en el sector de cosmética y aseo en el departamento del Valle del Cauca.

Asimismo, también se han realizado espacios de análisis y debate sobre las condiciones del Mercado del Trabajo en Colombia, sus regiones y América Latina, entre ellos el Congreso Internacional de Mercado Laboral “Modelos de desarrollo y desafíos del mercado de trabajo en tiempos de crisis e incertidumbre”, evento virtual realizado el 18 y 19 de noviembre de 2020 y que contó con la participación de conferencistas internacionales del BID, OIT y CEPAL y una amplia participación de investigadores nacionales que presentaron sus ponencias en las siguientes mesas de trabajo, al que se inscribieron 520 personas.

El Congreso Internacional del Mercado Laboral contribuyó a fortalecer las herramientas de análisis y la agenda de investigación del mercado laboral y a la generación de acciones y estrategias para la reactivación y protección del mercado del trabajo en el marco de la coyuntura actual.

Por otro lado, se han realizado un encuentro interregional de la Red Ormet teniendo como temática central el desarrollo de una Agenda académica de investigación para la reactivación económica a partir del análisis del impacto de la pandemia en las regiones con énfasis en los grandes centros industriales y comerciales del país. El objetivo central de este encuentro consiste en socializar los análisis y las principales recomendaciones que puedan darse sobre las principales afectaciones sufridas por la pandemia en los Grandes Centros Industriales y Comerciales y las acciones emprendidas para la recuperación económica y el fortalecimiento del mercado del trabajo.

Igualmente, se ha avanzado en la articulación interinstitucional con entidades como el Ministerio de Educación, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Sena, Aeronáutica Civil y la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (Onudi), en cuya alianza se han realizado cinco estudios en dos sectores económicos relacionados con la identificación y medición de brechas de capital humano.

**Tabla 34. Estudios realizados por Ormet vigencia 2020 con articulación interinstitucional**

Ormet	Estudio /Investigación	Aliados
Ormet Boyacá	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector de Agroquímicas y Pinturas en Bogotá y Medellín y su área Metropolitana. 2020	ONUDI
Ormet Bogotá	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en Bogotá. 2020	AeroCivil
Ormet Meta	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en Villavicencio. 2020	AeroCivil
Ormet Antioquia	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en Medellín. 2020	AeroCivil
Ormet Caldas	Estudio de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en el Sector aeronáutico en la Ciudad de Cali y el Departamento del Valle del Cauca. 2020	AeroCivil

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

En conjunto con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo MICT a través de las Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación CRCI, la Red Ormet se ha articulado para realizar la socialización de los resultados de la metodología de Identificación y Medición de Brechas de Capital



Humano en las actividades productivas y las regiones priorizadas en los Pactos por el Crecimiento de la Vicepresidencia de la República. Estas socializaciones hacen parte de la ruta para cerrar brechas de capital humano a nivel departamental y regional con la participación del sector público, el sector privado y la academia; que permitan avanzar en el desarrollo de la oferta laboral, la demanda laboral, la oferta educativa de las regiones y apalancar el desarrollo económico y la competitividad del país.

Con los resultados de estos estudios se considera necesario generar una estrategia que permita el cierre de brechas identificadas, por lo tanto en alianza con las Instituciones pertinentes se diseñará y desarrollará el Plan de Acción para el cierre de brechas en los sectores y en los territorios establecidos.

**Tabla 35. Socializaciones adelantadas por la Red Ormet con las CRCI y MinCIT 2021**

Region	Ormet	Sector y Subsector
Centro: Bogotá- Cundinamarca, Huila y Tolima.	Bogotá	Sector Aeronáutico.
Pacífico: Chocó, Valle, Cauca, Nariño y Putumayo.	Valle del Cauca	Sector Cosmética y Aseo
Eje cafetero y Antioquia: Caldas, Quindío, Risaralda y Antioquia.	Caldas	Sector Turismo

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

**Posconflicto y Red Ormet.** Atendiendo los compromisos del CONPES 3931, Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP y de la Política de Desarrollo Productivo (PDP) y el documento de acuerdo de paz celebrado entre el Gobierno Nacional y la FARC-EP, identificado como “Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”, el Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, en articulación con la Agencia de la Reincorporación y la Normalización ARN, dentro de la agenda 2021, estableció elaborar los estudios con la implementación de metodologías para el Análisis de las condiciones de Población en proceso de Reincorporación. En desarrollo de este proceso la Subdirección de Análisis, Monitoreo y prospectiva Laboral diseñó la Guía Metodológica para el Análisis de Perfilamiento Ocupacional para Población Reincorporada, para brindar los elementos necesarios que faciliten la intervención del sector trabajo en el marco de los trazadores de paz, identificando las oportunidades de inserción productiva en los diferentes territorios.

**Tabla 36. Planeación de estudios relacionados con Conpes 3931 de 2018 Trazador de Paz**

Ormet	Propuesta de estudio	Criterio para realización de estudio
Córdoba	Análisis de la dinámica laboral y productiva para el municipio de Tierra Alta	Municipio Priorizado
Magdalena Centro	Análisis de la dinámica laboral y productiva para el municipio de La Dorada	Municipio Priorizado
Norte de Santander	Análisis de perfilamiento ocupacional para población reincorporada	Región con Zona de Reincorporación definida por ARN
Chocó	Análisis de perfilamiento ocupacional para población reincorporada	Región con Zona de Reincorporación definida por ARN
Antioquia	Análisis de perfilamiento ocupacional para población reincorporada	Región con Zona de Reincorporación definida por ARN

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

**Articulación con Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. UAEOS.** Se ha realizado la socialización de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo. Red Ormet; y transferencia técnica de la Metodología de Análisis de la Dinámica Productiva y Laboral con enfoque Social y Solidario. ADPLES, como el fin de fortalecer las capacidades técnicas del equipo de Nivel Central de UAEOS.



**Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano.** El Ministerio del Trabajo tiene el compromiso de dar continuidad al proceso de identificar las necesidades actuales y futuras de recurso humano y las brechas existentes entre la demanda de capital humano, la oferta laboral y la oferta educativa que se ve reflejada en una desmejora significativa de la productividad, la competitividad y la empleabilidad en los sectores económicos y regiones priorizados, para lo cual se requiere implementar la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano. En la región centro el Ormet de Bogotá tiene como propuesta de estudio el “Análisis de brechas de capital humano para el sector Economía Naranja – Diseño y Publicidad.

**Política Migratoria.** Con el fin de dar cumplimiento a las directrices emanadas del CONPES 3950 y el Decreto 261 del 1 de marzo del 2021 "Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria", se programó la investigación del Perfilamiento Ocupacional de la población migrante que busca identificar las características socioeconómica y laborales de los migrantes y su participación en el mercado de trabajo, en esta región con alta recepción de migrantes por su ubicación geográfica Para la región Caribe, el Ormet de la Guajira tiene la propuesta de estudio: “Análisis de perfilamiento ocupacional para población migrante”.

**1.4.3 Análisis de los efectos en el mercado laboral colombiano ocasionados por la crisis sanitaria durante la Pandemia del COVID-19.** El 2020 inició con una positiva dinámica en el mercado laboral urbano que comenzó a mostrar signos de recuperación, la tasa de desempleo de las 23 ciudades y áreas metropolitanas se redujo del 12,5% entre dic/18-feb/19 al 12% entre dic/19-feb/20, lo cual significó una reducción de 38 mil personas desempleadas y una dinámica positiva de generación de empleo con una ganancia de 207 mil empleos.

No obstante, cuando todas las señales económicas apuntaban a que el mercado laboral durante el 2020 se iba a recuperar y el desempleo iba a disminuir, la declaratoria de la Covid-19 como pandemia por parte de la OMS (marzo 11 de 2020) generó una parálisis de la actividad económica a nivel nacional e internacional. Este nuevo escenario obligó al gobierno nacional a implementar estrictas medidas para evitar el colapso del sistema de salud.

Entre las medidas más importantes se incluyeron el cierre de todas las fronteras (marzo 16), la prohibición de aglomeraciones de más de 50 personas (marzo 16), cierre de los centros educativos (marzo 15), aislamiento preventivo de la población (marzo 17). Si bien es cierto que este tipo de medidas fueron consideradas como necesarias para contener la expansión de la pandemia, terminaron por generar una ruptura en el sistema económico nacional que, inicialmente, se reflejaron en un choque de oferta (por restricciones a la movilidad de las personas) y que, posteriormente, terminaron por generar un choque de demanda (cierre de empresas o reducción de su capacidad operativa).

Por esta razón, el desempleo durante la mayor parte del año 2020 estuvo directamente relacionado con la crisis desencadenada por la pandemia de la Covid-19, en la medida que la variable que se vio mayormente impactada fue precisamente la generación de empleo. Como resultado del impacto de la pandemia de la Covid-19, la tasa de desempleo se ubicó en 15,9% es decir 5,4 puntos porcentuales por encima de la observada en el 2019 y se constituyó en la cifra más alta desde el 2002 (15,6%). El



número total de desempleados se incrementó en 1 millón 141 mil personas y se destruyeron alrededor de 2 millones 444 mil empleos.

Al analizar los factores explicativos del desempleo durante el año corrido mayo 2020 – abril 2021, se observa que durante el primer trimestre (mayo-julio 2020), el incremento significativo en la población desempleada en 2 millones 53 mil personas fue consecuencia directa de la pérdida absoluta de la dinámica de generación de empleo (4 millones 444 mil empleos), a pesar de que se produjo un retiro de 2 millones 672 mil personas de la actividad (efecto participación). En los trimestres agosto-octubre 2020 a noviembre 2020-enero 2021, la reducción en la intensidad del desempleo fue consecuencia de la débil recuperación en la demanda de empleo y del comportamiento aún negativo de la presión de la oferta de trabajo como se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 37. Factores explicativos del desempleo total nacional (año corrido mayo 2020-abril 2021 con relación a similar periodo 2019-2020)**

Factores explicativos del desempleo	2020	2020	2020-2021	2021	Promedio 2020-2021
	May - Jul	Ago- Oct	Nov - Ene	Feb - Abr	
Efecto Demográfico	316.031	316.368	316.033	289.972	309.601
Efecto Participación	-2,672.408	-1,052.480	-868.986	1,004.560	-897.329
Efecto Combinado	-33.988	-13.344	-10.967	12.636	-11.416
Demanda de Empleo	-4,443.910	-1,985.061	-1,496.845	1,007.644	-1,729.543
Cambios en Desempleo	2,053.545	1,235.605	932.925	299.524	1,130.400

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo con base en GEIH-DANE

En el último trimestre (febrero-abril 2021), se observa una dinámica positiva en la demanda de empleo (1 millón 7 mil empleos) y un incremento de 1 millón 5 mil personas activas. Como se puede observar la dinámica del mercado de trabajo ha comenzado a cambiar, por una parte, se presenta una recuperación de la economía en su capacidad de generación de empleo y, por la otra, la oferta de trabajo comienza a presionar de manera positiva el mercado de trabajo (Ver Tabla 2). No obstante, esta recuperación aún podría calificarse como *inestable*, teniendo en cuenta que el país todavía está lejos de adquirir la inmunidad de rebaño en lo relacionado con la pandemia de la covid-19 y aún falta por evaluar los verdaderos impactos del paro nacional en los principales sectores generadores de empleo a nivel nacional.

Así entonces, los impactos de la pandemia de la Covid-19 se han sentido con especial fuerza en los agregados macroeconómicos y en los principales indicadores del mercado laboral. Este nuevo escenario, en cierta forma, ha roto la continuidad en el desempeño económico y social del país, con los consiguientes efectos en los pronósticos de los indicadores más importantes, tales como el crecimiento del PIB, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo a nivel nacional.

A nivel regional los impactos de la pandemia han sido diferenciados. Ciudades como Neiva, Ibagué, Cúcuta y AM., Florencia, Popayán, Armenia y Riohacha han sido las más afectadas con tasas de desempleo superiores al 21,5% en el promedio del año mayo 2020-abril 2021 y fueron, a su vez las que recibieron los impactos más fuertes en el trimestre mayo-julio 2020. Por su parte, Pasto, Cartagena y Barranquilla – Soledad fueron las menos afectadas al registrar las menores tasas de desempleo durante el transcurso del periodo analizado, como se aprecia en la tabla siguiente:



Tabla 38. Tasas de desempleo en las 23 ciudades y áreas metropolitanas (año corrido mayo 2020-abril 2021)

Ciudad y AM	Trimestres				TD promedio
	May - Jul	Ago - Oct	Nov - Ene	Feb - Abr	
Ibagué	35.5	23.1	20.9	20.1	24.9
Neiva	37.4	21.6	21.0	19.4	24.9
Cúcuta y AM	31.7	20.6	20.5	20.9	23.4
Popayán	33.5	20.8	18.5	18.7	22.9
Riohacha	27.5	20.9	19.0	22.7	22.5
Florencia	30.5	24.3	17.0	17.0	22.2
Armenia	29.5	21.0	18.0	18.2	21.7
Tunja	25.3	22.7	20.2	18.2	21.6
Valledupar	24.3	22.2	20.1	19.2	21.4
Cali - Yumbo	28.2	19.6	18.6	18.8	21.3
Villavicencio	26.4	20.8	20.2	16.6	21.0
Quibdó	17.9	21.1	21.5	21.6	20.5
Manizales y Villa María	27.0	19.7	18.1	17.3	20.5
Bogotá	25.1	19.1	17.6	19.2	20.3
Montería	24.5	20.4	16.5	16.3	19.4
Sincelejo	27.1	17.9	15.1	15.8	19.0
Medellín y AM	24.7	16.9	16.3	17.5	18.9
Santa Marta	21.7	19.6	15.4	15.8	18.1
Bucaramanga y AM	23.1	19.2	14.5	14.3	17.8
Pereira y AM	24.1	15.6	14.8	15.1	17.4
Pasto	21.1	16.8	14.5	14.1	16.6
Cartagena	20.5	15.4	11.3	11.5	14.7
Barranquilla - Soledad	14.1	12.2	12.5	11.1	12.5
<b>Total 13 ciudades y AM</b>	<b>24.7</b>	<b>18.2</b>	<b>16.8</b>	<b>17.4</b>	<b>19.3</b>
<b>Total 10 Ciudades</b>	<b>28.0</b>	<b>21.0</b>	<b>18.3</b>	<b>18.3</b>	<b>21.4</b>
<b>Total 23 Ciudades y AM</b>	<b>25.0</b>	<b>18.4</b>	<b>16.9</b>	<b>17.5</b>	<b>19.5</b>

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo con base en GEIH-DANE

Finalmente, un estudio reciente de la Universidad del Rosario ha mostrado que la recuperación del empleo femenino ha sido relativamente más lenta<sup>9</sup>. Además, este estudio resalta que gran parte de los empleos recuperados son informales, pero también se ha observado una considerable recuperación de aquellos empleos que pueden realizarse desde la vivienda (teletrabajo).

## 1.5 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 2,4 millones de nuevos empleos durante el cuatrienio.

En el periodo comprendido entre el 1º de julio de 2020 y el 30 de mayo de 2021, 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 190 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 446 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

9 Ver: <https://alianzaefi.com/download/efectos-de-corto-plazo-en-el-mercado-laboral-urbano/>





operando 255 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 2020 y el 30 de abril de 2021 se han logrado las siguientes colocaciones:

Tabla 39. Colocaciones anuales

Año	Total Nacional	Mujeres	Jóvenes	Víctimas	Discapacidad
Jul 2020 - Abr 2021	588.508	250.325	246.539	68.560	1.635

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

**1.5.1 Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de brechas.** Durante el 01 de Julio de 2020 y el 31 de mayo de 2021 los esfuerzos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se orientaron entre otras, en consolidar e implementar un modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, el cual reúne actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que tienen el propósito de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores y la generación de acciones que contribuyan a la mitigación de las barreras que se encuentran entre la oferta y demanda; en ese marco cabe recordar que las barreras de acceso al mercado laboral formal son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo, y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

En la operación del Servicio Público de Empleo se ha identificado que estas barreras pueden estar en el buscador de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una intervención focalizada, de acuerdo con su origen y características, según se observa a continuación:

- Barreras individuales. Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.
- Barreras organizacionales. Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos o por limitaciones económicas de las mismas empresas.
- Barreras del entorno. Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de los buscadores. Por ejemplo: La situación derivada de la crisis generada por el COVID19.

Por consiguiente, el modelo busca ir a la causa raíz de las anteriores restricciones interviniendo directamente en la mitigación de barreras tanto individuales, como organizacionales y por supuesto del entorno. En consecuencia, se realizan ajustes en los servicios básicos de gestión y colocación y se complementan en algunos casos, con servicios especializados entendidos como los dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal o facilitar procesos de gestión del talento humano.

Ahora bien, para lograr la implementación del Modelo con la Red de Prestadores, las acciones se han orientado precisamente a fortalecer sus capacidades técnicas por medio de transferencias de conocimiento, compartiendo e intercambiando conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre



prestadores apuntando a la inclusión laboral de las personas de difícil colocación (Víctimas del Conflicto Armado, Personas con Discapacidad, Migrantes y étnicos, entre otros). Acompañando adicionalmente, a la Red de Prestadores por medio de una asistencia técnica permanente que los oriente, con relación a su implementación.

En esa línea, el desafío de la implementación requiere la labor continua de compartir e intercambiar conocimientos, experiencias y buenas prácticas en la materia; para la operativización del modelo, por lo cual se hace necesario, además, presentar a la red de prestadores diferentes instrumentos y guías como apoyo para su implementación.

Adicionalmente, entre las diferentes acciones para la socialización e implementación del Modelo se destaca la:

- Socialización de la Guía del Modelo de Inclusión Laboral.
- Socialización de los ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela (como resultado del piloto realizado en el año 2019).
- Participación en la construcción de la Guía de orientación ocupacional dirigida a la población migrante venezolana, liderada por ACNUR, la cual fue socializada a la Red de Prestadores.
- Socialización de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género a nivel territorial.
- Se generó una alianza con el Departamento Administrativo de la Función Pública para dinamizar el acceso de jóvenes al servicio público a través de la iniciativa “Más Jóvenes en el Estado”, lo que se evidenció en gestiones de socialización y acompañamientos con entidades y la red de prestadores y la creación de un micrositio en la Bolsa Única de Empleo BUE como repositorio de vacantes del programa.
- Socialización a la red de prestadores de la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado 2020, con el fin de brindar lineamientos para la presentación de propuestas de inclusión y oportunidad.
- Implementación de un curso virtual sobre inclusión laboral para personas con discapacidad.
- Construcción de un curso virtual Inclusión laboral – Estrategia de atención a la población migrante proveniente de Venezuela, dirigido a la Red Prestadores.

Finalmente, durante julio del 2020 y mayo del 2021 la Subdirección de Promoción trabajó en la revisión del anterior modelo, especialmente con actores institucionales del sector público y privado, así como con la Red de Prestadores, lo cual tuvo como objetivo principal desarrollar un diagnóstico de la implementación, percepción y perspectiva que se tenía del Modelo de Inclusión Laboral, una revisión conceptual en las estrategias diferenciales y sus ajustes a la Ruta de Empleabilidad.

Para desarrollar adecuadamente esta revisión, se realizaron las siguientes acciones:

- Definición de instrumento y levantamiento de información con aliados institucionales.
- Definición y aplicación de instrumento de diagnóstico del Modelo de Inclusión Laboral (MIL) en el marco del Convenio suscrito con la Organización Internacional para las Migraciones a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Construcción documento Guía Conceptual y Metodológica del MIL, resultado del contrato desarrollado con Ministerio del Trabajo y Universidad Distrital
- Documento final de revisión y análisis del Modelo de Inclusión Laboral, con recomendaciones de ajuste para la interior de la entidad.

**Estrategias de intervención con enfoque de cierre de brechas.** En el marco del Modelo de Inclusión Laboral (MIL) desarrollado por la Unidad del SPE, se establece una Ruta Única de Empleo



donde todos los buscadores serán atendidos ofreciendo los servicios básicos; luego, 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 condición o pertenencia étnica, cultura, sexo u orientación sexual. La Ruta reconoce cuatro procesos con unos servicios bien definidos en cada uno:

Tabla 40. Procesos y servicios de la ruta

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 ratifica que cada uno de los procesos mencionados puede presentarse en dos niveles de intervención:

- 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.
- 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 2020 a la fecha, se destacan las siguientes estrategias de intervención con enfoque diferencial:

**1.5.1.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado.** Durante el segundo semestre de año 2020 y el primer semestre del año 2021, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE implementó la estrategia integral de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado, la cual se orientó a promover la inclusión laboral efectiva de la población víctima del conflicto armado, por medio del fortalecimiento de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo a nivel nacional a través de un grupo de profesionales de implementación regional que apoyan en la identificación de las oportunidades de empleo y sirven como enlace entre los prestadores del Servicio Público de Empleo, las empresas y las víctimas del conflicto. Lo anterior, con el fin de fortalecer las capacidades de los servicios de las agencias y sus centros de empleo.

De igual forma, y con las acciones de los Profesionales de Implementación Regional, se logró un importante apoyo en los procesos de caracterización socio laboral, identificación de la oferta de atención y reparación integral local para víctimas del conflicto armado y demás acciones de articulación interinstitucional y el seguimiento a la ruta de empleabilidad adelantada por la red de prestadores. Finalmente, se promovió la colocación efectiva de las víctimas del conflicto armado mediante el desarrollo de una estrategia de gestión empresarial, con recursos destinados para el apalancamiento de costos laborales y la mitigación de barreras según las necesidades de la población víctima y de los empresarios.

En esa medida, se relacionan a continuación las siguientes acciones realizadas y logros alcanzados:



- Participación en los subcomités de la Red Nacional de Información - RNI y en la Mesa de Generación de Ingresos y empleo de la UARIV para articular la estrategia con la Unidad para las Víctimas.
- En el marco del Convenio VISP 270 de 2020 suscrito entre la Unidad del SPE y la OIM con el fin de implementar la estrategia integral de inclusión laboral de las víctimas del conflicto armado, se recibieron 85 propuestas presentadas por los prestadores del Servicio Público de Empleo en articulación con empresario para la mitigación de barreras y colocación de las víctimas del conflicto armado.
- Por medio de la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado se logró la colocación de 1812 víctimas en empleos formales.
- Participaron en la estrategia de 50 pequeñas, medianas y grandes empresas de 18 departamentos.
- 19 prestadores del Servicio Público de Empleo del nivel nacional participaron con procesos de formación, identificación de población y alternativas de mitigación de barreras para acceder al mercado laboral.
- Se elaboró e implementó la Guía con Enfoque Psicosocial, dirigida a la red de prestadores, con el objetivo de fortalecer y transferir los conceptos para generar acciones estratégicas para la atención y orientación de la población víctima del conflicto armado.
- Así mismo, se diseñaron e implementaron dos talleres con enfoque psicosocial, descritos a continuación:
  - El primer taller fue elaborado, para empresarios denominado “Una Estrategia de Empleo para Todos”, cuyo objetivo se fundamentó en dar a conocer los beneficios tributarios a los que acceden al contratar víctimas del conflicto armado. Así mismo, sensibilizarlos sobre el enfoque psicosocial con el fin de mitigar los riesgos psicosociales generados por el Covid-19.
  - El segundo taller fue elaborado para las víctimas del conflicto armado beneficiadas en el marco de la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas de Conflicto Armado 2020, denominado “La importancia de la empleabilidad formal como aporte a la dignificación y calidad de vida”, cuyo objetivo se basó en sensibilizar acerca del reconocimiento y favorecimiento de un empleo formal y sus ventajas, el empleo informal y sus desventajas; con la finalidad de destacar la importancia y la participación del mismo.
- Se diseñó un documento sobre el mapeo de actores públicos, privados, y de partes interesadas, con el fin de buscar la inclusión laboral de víctimas del conflicto armado. En esa medida, se realizaron 15 encuentros regionales virtuales, como una estrategia de promoción, en la que se invitó a participar a la red de prestadores del SPE y empresarios.
- Se brindó asistencia técnica por medio de los Profesionales de Implementación Regional, con el objetivo de acompañar e incentivar a la red de prestadores y empresarios de cada territorio, a presentar propuestas de oportunidad para la mitigación de barreras de la población víctima del conflicto Armado, que facilite la inclusión laboral de acuerdo con el perfil solicitado por la empresa.

**1.5.1.2 Cierre de brechas para población en condición de discapacidad.** La estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad está orientada a brindar capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del servicio público de empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio para las PCD y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad.

En ese contexto, los resultados en materia de colocación para personas con discapacidad son los siguientes:

- Desde el 2019 la Unidad del Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad ejecutan la “Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad - PCD” que facilita y aumenta progresivamente su colocación en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.



- La Unidad del Servicio Público de Empleo puso a disposición de la red de prestadores un curso virtual dirigido a funcionarios con el objeto de fortalecer competencias para la inclusión laboral para personas con discapacidad, en el marco de este curso se han certificado 321 aprendices.
- De igual forma, se socializó la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad y los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo en 42 eventos o espacios por invitación de diferentes actores del ecosistema del sector trabajo. Se resalta que, como ajustes razonables para las PcD, se ha presentado tanto al sector público como privado la opción de implementar teletrabajo y horarios flexibles que faciliten el acceso al empleo de esta población.
- Con el objeto de fortalecer los servicios del primer nivel de intervención de 23 Centros de Empleo autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo, se ejecutó en el presente año 2021 un proyecto con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones - OIM y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional - USAID, para la atención de personas con discapacidad y pertenecientes a etnias en el marco de la emergencia sanitaria a causa del Covid-19.
- La Unidad del SPE en abril de 2021, otorgó el reconocimiento a 23 centros de empleo de 11 prestadores del SPE por ser inclusivos para personas con discapacidad y se distinguen por la adecuada implementación de ajustes en la Ruta de Empleabilidad para la atención de dichas personas en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas y la Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad.

**1.5.1.3 Programa de inclusión laboral con equidad de género** La estrategia con enfoque de género – mujeres, está orientada a promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

En ese contexto, se relacionan las siguientes actividades desarrolladas:

- Fortalecimiento de la articulación interinstitucional con el fin de promover el SPE en zonas rurales, con acuerdos de sustitución voluntaria de cultivos de uso ilícito, con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres dentro de los compromisos adquiridos en el Plan Marco de Implementación – PMI.
- Articulación con el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el fin de desarrollar un piloto en las ciudades de Medellín y Bogotá, donde los prestadores del SPE brindaron los servicios de gestión y colocación de empleo, buscando la inserción al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- Socialización de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género a los prestadores del Servicio Público de Empleo.
- En el marco del trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer se realizó capacitación a los funcionarios de las Casas de la Mujer Empoderada de Bucaramanga, Envigado y Medellín, con el fin de dejar capacidad instalada en dichas casas y de esta forma puedan brindar la oferta institucional a las mujeres que se acercan en busca de una oportunidad laboral.
- Participación en las Mesas Técnicas de “Distribución desigual del trabajo de cuidados al interior de los hogares” convocada por DNP, en la cual se presentan las acciones desarrolladas por parte de la Unidad del SPE para mitigar las brechas de género en el mercado laboral y los retos para mejorar las acciones que permitan la inclusión laboral de las mujeres.
- Elaboración del folleto de auto registro en SISE, el cual permite que las mujeres cuenten con un paso a paso para registrarse de manera sencilla y práctica en este sistema de información y de esta manera tengan acceso tanto a las vacantes vigentes como a la posibilidad de auto postularse en aquellas que sean de su interés, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido.
- Diseño y elaboración de los contenidos del curso en enfoque de género dirigido a la red de prestadores del SPE, el cual se trabajó en conjunto con la OIT.



- Reunión de articulación con la Fundación ANDI con el fin de promover el SPE dentro del sector productivo y de esta forma identificar empresas que requieran talento humano y estén dispuestas a priorizar la contratación de mujeres.

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

**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.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 11 de la ley 1150 de 2007 “por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos”.

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

- Participación en mesas de trabajo con el grupo contractual, Icetex, así como con la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, para avanzar en la consolidación del acta de liquidación y soportes al convenio,
- Revisión y justificación del soporte para la utilización de recurso del saldo disponible del convenio 442/2013 en liquidación
- Radicación de memorandos para el grupo de contabilidad y tesorería del Ministerio del Trabajo, en referencia a los rendimientos financieros de los valores autorizados de la liquidación del convenio 442/2013 Talentos para el Empleo,
- Materialización del acta de liquidación del convenio, que quedó en firme y fue firmada el 4 de diciembre de 2020 por las partes (Icetex y Ministerio del Trabajo).

### 1.5.3 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo.

**1.5.3.1 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 a nivel nacional, donde se orientan y acompañan a estos a través de una asistencia técnica; permanente, innovadora y vanguardista con el mercado laboral.

Por otro lado, y teniendo en cuenta las condiciones generadas por la nueva realidad a raíz de la pandemia con relación al aislamiento físico y social, los profesionales del Grupo de Transferencia de



Conocimiento, de forma innovadora y ágil continuaron con su asistencia permanente por medio de los diferentes canales virtuales.

A continuación, se relacionan las acciones adelantadas durante el periodo objeto de informe:

- Se evaluaron 49 proyectos de viabilidad presentados por prestadores para autorización, modificación o renovación, donde se analizan desde el enfoque técnico aspectos tales como: justificación de apertura de puntos de atención, su aporte a la política pública, análisis del contexto y actores claves en la zona de influencia, planteamiento de objetivos, identificación de los usuarios potenciales, recursos con que contará, descripción del esquema de operación, mecanismos de medición de la prestación de los servicios de gestión y colocación e identificación de los riesgos en su operación.
- Participación en 8 talleres “Construyendo País”, donde se visibilizó las acciones del Servicio Público de Empleo en los territorios.
- Capacitación a 73 Instituciones de Educación Superior-IES donde se realizó transferencia de conocimientos relacionada con procesos y pasos a seguir, para su autorización y renovación.
- Capacitación y fortalecimiento de capacidades al 100% de los entes territoriales del departamento del Meta con relación a los servicios de gestión y colocación y el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.
- Definición de las metas de inclusión laboral a población étnica con participación del Departamento Nacional de Planeación-DNP.
- Participación en 144 Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0420 de febrero 26 de 2019, que determina entre otras funciones: promover la articulación y sinergia entre el sector trabajo y las entidades del orden nacional y territorial, coordinar acciones del sector trabajo en las regiones y apoyar la gestión de inclusión laboral.

En materia de acompañamiento y asistencia técnica a la red de prestadores del territorio en el año 2020 se resaltan las siguientes acciones.

- Acompañamiento a la red de prestadores autorizados por la Unidad del SPE de manera permanente, a través de 630 acciones sobre diversos temas y procesos tales como, sentencia corte constitucional C-473 de 2019, SISE, procesos de autorización, renovación y modificación de autorizaciones a prestadores, inquietudes al Programa Empléate y cursos virtuales de la Unidad, entre ellos Guía ruta de empleabilidad personas con discapacidad, entre otros.
- Asesoría para la elaboración y presentación de proyectos de viabilidad, reglamentos y demás documentos necesarios para la presentación, renovación o modificación de solicitud de autorización como prestadores del SPE, se dio acompañamiento técnico y asesorías previas a los siguientes prestadores: (Alcaldía de Facatativá, Alcaldía de Acacías, Alcaldía de Piedecuesta, Alcaldía de Itagüí, Alcaldía de Villavicencio, COFREM, Alcaldía de Guamal, Seres Consulting Cartagena, Universidad Metropolitana Barranquilla, UNIATLANTICO, Castilla La Nueva, CCF Comfaguajira, Cajacopi, Comfenalco Cartagena, UNICESAR, System Center - Barranquilla, COMFACHOCO, COMFAMILIAR Cartagena, Universidad Popular del Cesar, CORPOSUCRE., CCF- CAJAMAZ, Universidad Simón Bolívar Barranquilla, CCF Compensar, Universidad Metropolitana, Alcaldía Barranquilla, Gobernación Magdalena, Universidad del Rosario, Fundación Universitaria del Área Andina, Universia – Trabajando.com, Universidad de Cundinamarca, Universidad América, Alcaldía de Facatativá, Alcaldía de Tocancipá, Universidad Piloto, Colsubsidio, Comfacundi, Universidad del Occidente, Alcaldía de Armenia, Alcaldía de Pereira, Corporación Universitaria Americana de Medellín, CESDE, Universidad de Medellín, Universidad Autónoma del Occidente, Udea, Fumce, Universidad del Occidente, Alcaldía de Armenia, CESDE, Universidad UDEA, CCF Comfamiliar Camacol, Alcaldía de Medellín. CCF Comfamiliar Camacol, Alcaldía de Bello, Comfanorte, Universidad de Manizales, Tecnológico de Antioquia, Fundación Juan Felipe Gómez Escobar, CCF Caldas Confa, Universidad tecnológica de Pereira, EAFIT, Universidad del Quindío, Comfama,



Pascual Bravo, -Escuela Nacional del Deporte - Universidad del Cauca, Comfamiliar de Nariño, Alcaldía de Bogotá, Comfaputumayo, Javeriana, Universidad del Occidente).

- Evaluación técnica a 72 Proyectos de viabilidad presentados y registrados a través de la herramienta CIPRÉS para autorización, renovación y/o modificación de Agencias de gestión y colocación públicas (Alcaldía de Facatativá, Alcaldía de Itagüí, Alcaldía de Acacias, Alcaldía de Piedecuesta, CCF Compensar, Comfamiliar Nariño, Cofrem, Alcaldía Villavicencio, Alcaldía Castilla La Nueva, CAJACOPI, COMFENALCO Santander, COMFACHOCO, CAFAMAZ, CCF Putumayo, COMFABOY, CAJASAN, COMFENALCO Cartagena, COMFASUCRE, CAFAM, COFREM, Alcaldía de Tocancipá, Instituto metropolitano de Yumbo, Comfanorte, Comfamiliar Cartagena y Gobernación de Cundinamarca., Alcaldía de la Estrella, Alcaldía de Barranquilla, Alcaldía de Guamal, Cajamag, Comfacundi – Comfaguajira, COMFIAR, COMFABOY, COMFAPUTUMAYO, Alcaldía de Bogotá, Alcaldía de Medellín, COLSUBSIDIO, Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo; Alcaldía de Pereira, Alcaldía de Villavicencio, COMFENALCO Cartagena).
- Realización de 5 jornadas de capacitación con participación de 103 asistentes en la Ruta de Empleabilidad y el Modelo de Inclusión Laboral, para fortalecer la operación de la ruta de empleo por parte de las agencias.
- Asesoría para la elaboración y presentación de proyectos de viabilidad, reglamentos y demás documentos necesarios para la presentación, renovación o modificación de solicitud de autorización como prestadores del SPE, se dio acompañamiento a través de 49 asesorías previas y acompañamiento a la resolución de inquietudes frente a la carta de observaciones emitida por la Subdirección de Administración y Seguimiento.

Durante la vigencia 2020 se realizaron las siguientes jornadas de transferencia:

- En junio se realizaron tres (3) jornadas con prestadores para socialización del Programa Empléate que la Unidad del SPE trabaja en alianza con Prosperidad Social, presentando en qué consiste, cómo se puede participar y explicando la metodología del programa. Estas jornadas se realizaron por nodos: Nodo 1 - Región Caribe, Región Pacífico, Caquetá, Amazonas, Putumayo, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada. Nodo 2- Bogotá, Cundinamarca, Santander, Norte de Santander, Huila, Tolima y Boyacá. Nodo 3 - Meta, Casanare, Arauca, Antioquia y Eje Cafetero. Igualmente, junto con Prosperidad Social, el 23 de junio se realizó una jornada con Prestadores de Bogotá y Cundinamarca para fortalecer conocimiento y clarificar inquietudes sobre el Programa Empléate. El 25 de junio se realizó una jornada con la Agencia de Alcaldía de Tocancipá y Empresarios.
- El 16 de junio se realizó, con el acompañamiento de OIT, el Webinar: “Cómo lograr un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia por Covid-19”, también se hizo el lanzamiento del curso virtual Modelo de Inclusión Laboral: Gestión con Empleadores.
- El 25 de junio se realizó un evento virtual con Prestadores para socialización de la guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad.
- El 23 julio se realizó de manera virtual Transferencia de Conocimientos a la Agencia de Empleo Alcaldía de Villavicencio de los siguientes temas: generalidades Unidad del SPE, Ruta Única de Empleabilidad - Modelo de Inclusión Laboral y Sistema de Información SISE – Hidrocarburos.
- El 5 de agosto se realizó de manera virtual Transferencia de Conocimientos a la Agencia de Empleo Cafaba de los siguientes temas: generalidades Unidad del SPE, Ruta Única de Empleabilidad - Modelo de Inclusión Laboral y Sistema de Información SISE – Hidrocarburos.
- El 26 de agosto se realizó una socialización y refuerzo para la estrategia de atención a migrantes a las Alcaldías de Barbosa y Envigado.
- Los días 15, 17, 22 y 24 de septiembre se realizó Capacitación Básica del Servicio Público de Empleo a los Prestadores Alcaldía de Castilla la Nueva, Alcaldía de Acacias, Alcaldía de Guamal, Alcaldía de Piedecuesta, Alcaldía de Villavicencio, IMEBU, Alcaldía de Caldas, Alcaldía de Barbosa, Alcaldía de Girardota, ADELI, Alcaldía de Bello, Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo de Facatativá - APEF-, Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo del Distrito Bogotá, Gobernación De Magdalena, Área Metropolitana Barranquilla, Alcaldía de la Estrella en dos grupos.





- El 18 septiembre se capacitó en entrevista de empleabilidad a los Prestadores que pasaron la segunda convocatoria Empléate del DPS.
- El 21 de septiembre se realizó socialización de la ruta de empleo con enfoque de género con los Prestadores del Municipio de Medellín.
- El 23 de septiembre se realizó socialización de la ruta de empleo con enfoque de género con los Prestadores del Departamento de Santander.
- Los días 8, 14, 15 y 20 de octubre se realizó Capacitación Básica del Servicio Público de Empleo a los Prestadores Alcaldía de Castilla la Nueva, Alcaldía de Acacías, Alcaldía de Piedecuesta, Alcaldía de Villavicencio, IMEBU, Alcaldía de Medellín, Alcaldía de la Estrella, Alcaldía de Girardota, ADELI, Alcaldía de Bello, Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo del Distrito Bogotá, Alcaldía de Funza, Comfamiliar Camacol.
- Desarrollo de acciones para promover oportunidades de empleo público para jóvenes, atendiendo al Decreto 2365 del 2019 de la Función Pública; en esa medida, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo generó una alianza con la Función Pública para dinamizar el acceso de los jóvenes al servicio público, para ello se han venido desarrollando las siguientes acciones:
  - Ajuste al sistema de información del Servicio Público de Empleo [www.serviciodeempleo.gov.co](http://www.serviciodeempleo.gov.co) para la atención de jóvenes y Entidades Públicas con el desarrollo de un micrositio en la Bolsa Única de Empleo-BUE, como repositorio de vacantes del programa, la cual puede ser consultada por los jóvenes en [www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes](http://www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes).
  - Desarrollo de la circular No 100-0002-2020 dirigida a las áreas de talento humano y secretarías generales de las entidades públicas con el fin de que se identifiquen y reporten vacantes y nuevos empleos en el sistema de información del servicio público de empleo.
  - Se ha brindado asesoría a las entidades públicas para la publicación de las vacantes a través de la Red de Prestadores Públicos de Bogotá (Agencias de Gestión y Colocación de las CCF, APE SENA y Entes Territoriales) como intermediadores en el proceso de vinculación.
  - Finalmente, y en suma; se realizó en conjunto con la Función Pública, un ABC y Micrositio que describe los pasos concretos para la atención de los jóvenes y la publicación de vacantes de orden nacional y territorial en el Servicio Público de Empleo, así como también los criterios de selección de los jóvenes.

En el marco de la información recabada por las encuestas y los resultados arrojados por esta caracterización de las nuevas necesidades del servicio de las agencias de empleo y las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior (IES) que conforman la red de prestadores, sumado al análisis detallado de la nueva normatividad y las tendencias del mercado laboral, que se han generado durante la emergencia social, económica y sanitaria, se diseñó desde la Subdirección de Promoción un protocolo para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de manera no presencial, para ser implementado por la Red de Prestadores, el cual se ha entregado por correo electrónico a:

- 63 Agencias Públicas de Empleo (42 de Cajas de Compensación + 23 de entes territoriales + APE SENA a través de su Dirección Nacional).
- 93 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior autorizadas.

A continuación, se relacionan las acciones que se han venido liderando desde el equipo, que con la finalidad de dar a conocer las actividades que de manera conjunta se han desarrollado:

- Asistencia a la red de prestadores: En materia de acompañamiento y asistencia técnica a la red de prestadores del territorio, en lo corrido de 2021 se resalta el acompañamiento a la red de prestadores autorizados por la Unidad del SPE de manera permanente desde el Equipo de Implementación y Asistencia



Técnica a través de 82 acciones conformadas por capacitaciones, resolución de inquietudes y actualización de información en el marco del Servicio Público de Empleo dirigido a 128 prestadores de Agencias de Empleo de entes territoriales, cajas de compensación familiar, territoriales del APE SENA y bolsas de IES autorizadas en los diferentes departamentos del país.

- Durante el 2020, en materia de acompañamiento técnico a estrategias lideradas por la Unidad del SPE, se han venido desarrollando alrededor de 50 acciones de relacionamiento y participación, descritas de la siguiente manera:
  - Acompañamiento y ejecución de la estrategia de atención a población étnica, en donde se continúa trabajando con los temas relacionados a la estrategia de atención a población a estos grupos en el marco de la alianza suscrita entre OIM, USAID y la Unidad del SPE, dando respuesta a los requerimientos planteados, seguimiento al equipo de apoyo en territorio y a OIM, seguimiento a iniciativas, ejecución de la alianza e indicadores de cumplimiento y replanteamiento del foco de los recursos.
  - Acompañamiento y ejecución al desarrollo de una estrategia piloto conjunta con el Ministerio de Trabajo, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, dos empleadores (Teleperformance y Konecra) y la Red de prestadores Públicos de Antioquia para atender a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
  - Diseño de una propuesta para implementar acciones conjuntas en materia de mitigación de barreras de la población étnica, incluyendo PcD, incentivos a empleadores, equidad de género, inclusión laboral para jóvenes rurales en alianza entre OIM, USAID y la Unidad del SPE.
  - Relacionamiento con entidades a jornadas y reuniones propuestas de manera presencial y/o virtual, según correspondió, con entidades aliadas tales como DPS, OIM, USAID, DNP, GYZ, APE SENA y las demás asignadas, para garantizar la comunicación y articulación interinstitucional y fomentar el trabajo articulado.
  - Acompañamiento a los 21 planes de trabajo de la estrategia COL-COL propuesta por el Prosperidad Social-DPS, con los prestadores, validando su avance y ejecución. Además, desde el equipo de implementación se han llevado a cabo con el Grupo Interno de Trabajo de empleo de Prosperidad Social, reuniones para la puesta en marcha y elaboración de la nota de concepto del evento final, que recopilará las lecciones aprendidas.
  - Articulación con DPS en el marco del convenio interinstitucional, a la fecha se han revisado los documentos relacionados con el Programa Empléate (Guía, ABC) además de coordinar conjuntamente la realización de mesas de trabajo para socializar el programa al Equipo de Implementación y Asistencia Técnica y la realización de un Encuentro con prestadores del SPE desarrollada el pasado 29 de mayo de 2020. Por otra parte, en cuanto a la gestión de adquisición de una prueba psicotécnica que tiene como finalidad el fortalecimiento de la orientación ocupacional de la población vulnerable, se ha participado en reuniones para la adjudicación de recursos por parte de DPS para su desarrollo.
  - Participación en mesas de trabajo, revisión, análisis y remisión de observaciones a documentos presentados por OIT en el marco de la Carta de Acuerdo con el Ministerio de Trabajo - Fortalecimiento de la Asistencia Técnica.
  - Participación en la formulación, análisis y consolidación de un Plan de Trabajo para la Bolsa de Vacantes con Ecuador.
  - Acompañamiento al rediseño del reto de empleo liderado por el BID, en el marco del programa SisCo con Fundación Corona y DPS, para generar el tercer bono de impacto social en el país, para un pago de bonos por resultados y retención en materia de inclusión laboral.
  - Se prestó apoyo en la revisión y análisis de aproximadamente 187 requerimientos del nuevo sistema de información en el anexo técnico enviado por el proveedor, planteando algunos comentarios, sugerencias y acciones de mejora.

Además de lo mencionado anteriormente, de manera transversal el equipo de implementación y asistencia técnica se encuentra diseñando una estrategia de formación dirigida a la red de prestadores



de manera virtual, la cual fortalecerá la gestión de los prestadores en cada territorio; trabajando de manera conjunta con las demás dependencias misionales de la entidad.

A continuación, se refieren las acciones desarrolladas en lo corrido de la vigencia 2021, teniendo en cuenta el proceso de actualización del procedimiento de Asistencia Técnica, instrumentos, herramientas y demás elementos, dentro de las que se encuentran:

- Actualización de diferentes herramientas y/o instrumentos soporte para la realización de las acciones de asistencia técnica a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Elaboración, ajuste y actualización permanente de la Hoja de Ruta Nacional y Hoja de Ruta Territorial, que permite describir las diferentes acciones a realizar con los actores en territorio, así como otras de apoyo técnico al interior de la Entidad.
- Elaboración y envío de informes cualitativos departamentales para encuentros realizados por el Ministro de Trabajo, Directora de la Unidad y/o funcionarios de la Entidad (Boyacá, Casanare, Quindío, Caldas, Putumayo).
- Participación a través de los profesionales líderes territoriales, en las sesiones convocadas de los Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo en los departamentos de Cundinamarca, Huila, Bolívar, Vaupés, Tolima, Quindío, Magdalena, Caldas, Caquetá y Boyacá.
- Desarrollo de asesorías técnicas para Alianza con Comfenalco Antioquia y para autorización potencial prestador Alcaldía de Rionegro.
- Participación en mesas de trabajo convocadas por el Ministerio de Trabajo, relacionadas con acciones que permitan mitigar el impacto de las terminaciones de los contratos laborales de los trabajadores del Grupo de Prodeco (CI Prodeco, Consorcio Minero Unido, Carbones de la Jagua) y Cerrejón en los Departamentos de Cesar y Guajira.
- Jornada de capacitación básica en SISE el día 26 de febrero, con participación de 62 asistentes de agencias de COMFACOR, COMFENALCO Cartagena, COMFANDI.
- Convocatoria y realización de mesas de trabajo desde el GIAT con la Subdirección de Promoción para exponer la distribución territorial y las cargas laborales de los profesionales en diferentes temas de Apoyo técnico.
- La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE) se ha vinculado con la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) para fortalecer las acciones del programa “Reto a la U” liderado por la administración de Bogotá y que busca desarrollar acciones para el acceso y permanencia de los jóvenes en la Educación Superior pero a su vez promueve la articulación de acciones interinstitucionales para lograr la reactivación económica y social de los jóvenes, población que ha tenido las mayores afectaciones por los efectos de la pandemia. En lo correspondiente a la ruta de empleabilidad e intervención empresarial, se realizó una articulación con la finalidad de orientar a más de 6.000 jóvenes hacia la ruta liderada por el SPE y su red de prestadores en Bogotá a través de los prestadores de las Cajas de Compensación, la Agencia pública del Distrito y la APE SENA, quienes se han unido para promover y vincular a la ruta de empleabilidad a la población focalizada en escenarios de formación tales como un diplomado y la realización de un Networking en mayo con empresarios, prestadores y buscadores de empleo donde se socializaron cerca de 350 vacantes para jóvenes de la ciudad.
- Se adelantó un programa de capacitación acerca de los distintos sistemas de información como SISE, SISE OFF LINE, APP MiSPE y Bolsa Única de Vacantes, Lo cual permitió una amplia participación, así:



Tabla 41. Participantes en capacitación en sistemas de información

Fecha	Tema	No. De asistentes
27/04/2021	Registro de Oferentes o Buscadores de Empleo • Autónomo • App MiSPE • A través del Prestador • Otras Transacciones • SISE Offline	426
29/04/2021	Registro de Potenciales Empleadores • Autónomo • App MiSPE • A través del Prestador • Otras Transacciones	343
4/05/2021	Registro de Vacantes • Autónomo • A través del Prestador • App MiSPE • Bolsa Única de Empleo	313
11/05/2021	Registro de Vacantes de Hidrocarburos	286
13/05/2021	Entrevista de Empleabilidad	276
18/05/2021	Direccionamientos parte 1	296
20/05/2021	Direccionamientos parte 2	304
25/05/2021	Gestión de Intermediación	305
27/05/2021	Gestión de Intermediación Hidrocarburos	258

Fuente. Unidad Administrativa Especial del servicio Público de Empleo

En el marco de acuerdos interinstitucionales para el fortalecimiento de la asistencia técnica que se brinda a los diferentes actores del mercado laboral que se viene realizando con la OIT, se destaca:

- Apoyo técnico a revisión de documento final Estrategia AT.
- Apoyo técnico a revisión productos OIT.
- Revisión, análisis y propuesta de abordaje del documento Análisis de Barreras.

**1.5.3.2 Promoción del Servicio Público de Empleo.** Teniendo en cuenta la pandemia generada por el Covid-19 declarada por la OMS el 11 de marzo de 2020, la Subdirección de Promoción adelantó con sentido de urgencia iniciativas realizadas por el Grupo de Transferencia de Conocimiento, quienes en el marco del acompañamiento constante a la red de prestadores aplicaron una serie de encuestas con el fin de identificar sus necesidades y condiciones relacionadas a la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo para prestar una asistencia técnica innovadora de cara a los cambios generados por esta nueva normalidad, en donde el aislamiento físico y social decretado para contener el brote de la pandemia, es una particularidad.

En materia de acompañamiento técnico a estrategias lideradas por la Unidad del SPE, se han venido desarrollando acciones de relacionamiento y participación, descritas de la siguiente manera:

- Orientación ocupacional: - Acompañamiento técnico actividad de Design Thinking, con prestadores. - Revisión técnica propuesta de caracterización de la orientación ocupacional.



- Sistema de información del SPE: - Revisión a profundidad de los requerimientos funcionales integrales del sistema de información de la Unidad del SPE, del proyecto BID.
- Conpes Salud Mental: - Socialización de avances y preguntas al Min Salud con respecto al trabajo establecido por la Unidad del SPE. - Apoyo técnico a la Ruta de Articulación de las competencias socioemocionales. Articulación interna y participación en entrevista con el DNP.
- Reglamentación Art. 195 PND: - Contextualización equipo Diseño del desarrollo del proyecto de Decreto, artículo 195 del PND.
- Proyecto con Eurososial para plan de relacionamiento y atracción de empresarios: participación en sesiones de trabajo, estructuración de contenidos para encuesta a empresarios, seguimiento en su aplicación.
- Proyecto reconfiguración de empleo y convenio con MinTic: participación en sesiones de trabajo, recomendaciones para plan de acción 2021 y apoyo en tareas delegadas.

### Estrategia de Bolsas de Empleo

- Reuniones Estrategia Bolsas de Empleo de las IES; Mesa de Trabajo con Asociaciones / RENACE; Equipo Interno y Directivo Unidad del SPE - Sistematización Talleres Regionales - Avances documento Rediseño Técnico. Este trabajo continuado de articular acciones con las Instituciones de Educación Superior (IES) ha tenido por objetivo Identificar el rol de estas en la empleabilidad de los estudiantes, graduados y egresados y posicionar la importancia de la empleabilidad en la Educación Superior.
- En el mes de octubre de 2020 se realizó el evento nacional de IES y empleabilidad en la Educación Superior que contó con la participación de cerca de 500 asistentes entre los que se destacan Rectores de IES, Directivos de Unidades de Egresados y de Bolsas de Empleo de las IES y en general la comunidad educativa de la Educación Superior. Entre los ponentes se contó con la participación de la Directora de la Unidad del SPE, la Secretaria General del Ministerio del Trabajo, el Viceministro de Educación Superior del Ministerio de Educación, el Presidente del ICETEX, la Directora de Proyectos de la Consejería Presidencial para la Juventud y los Directores Ejecutivos de las asociaciones y redes de IES. El objetivo del evento fue compartir la perspectiva sobre el rol de las IES en la empleabilidad de sus estudiantes, graduados y egresados, y socializar el cronograma de talleres regionales.
- En el mes de noviembre de 2020 se realizaron seis talleres regionales con Instituciones de Educación Superior con el objetivo de construir una propuesta de rediseño y fortalecimiento de un modelo óptimo de bolsa de empleo y su rol en los procesos de inserción laboral de su población objetivo (estudiantes, egresados y graduados). Los Talleres se realizaron por regiones así: 1. Zona del Eje Cafetero y Antioquia. 2. Zona del Caribe. 3. Zona Sur Occidente. 4. Zona Centro Oriente, Orinoquía y Amazonía. 5. En la zona de Bogotá se realizaron 2 Talleres.
- Realización de Mesas de Trabajo permanente con las Asociaciones de Instituciones de Educación Superior y las Redes de Graduados y Egresados de Educación Superior.
- En cumplimiento a los compromisos definidos en el Plan de Acción de la Unidad y para consolidar el trabajo articulado entre las Instituciones de Educación Superior y la Unidad del SPE se diseñaron los siguientes documentos 1) Propuesta - Diseño institucional Prestación servicios bolsas de empleo de (IES) – Dic .2020 y 2021) Resultados y conclusiones del evento nacional y talleres regionales con IES –Dic. 2020.

### Estrategia de Jóvenes

- Reuniones de trabajo con el fin de replantear algunos lineamientos iniciales de la estrategia, participación en escenarios CONPES de política pública de la juventud; acompañamiento a convocatorias institucionales.
- Estrategia de reconfiguración laboral: Reuniones de trabajo para atender requerimientos relacionados con plan de acción, Cámara de Comercio de Bogotá y temas puntuales de la estrategia.



- Asesoría a las entidades públicas para la publicación de las vacantes a través de la Red de Prestadores Públicos de Bogotá (Agencias de Gestión y Colocación de las CCF, APE SENA y Entes Territoriales) como intermediadores en el proceso de vinculación.

### Estrategia atención a grupos étnicos

- Revisión y aprobación de las propuestas de los contratantes en la implementación de los términos de referencia de manera conjunta con OIM, para generar acciones de mitigación de barreras de la población étnica para PcD y equidad de género.
- Actualmente, se viene realizando el piloto para vinculación laboral de mujeres afrodescendientes en los municipios de Soacha y Cartagena con los prestadores Compensar y Comfenalco en el marco del convenio entre la Unidad del Servicio Público de Empleo y la OIM. El objetivo es lograr la colocación efectiva y la permanencia laboral de esta población focalizada.

**Estrategia de Género.** Desde la Subdirección de Promoción está en desarrollo una estrategia piloto con el Ministerio de Trabajo, la Consejería para la Equidad de Género, empresas con el sello equipares y los prestadores públicos de Quindío, Antioquia y Bucaramanga, con la finalidad de atender a las Mujeres que se acercan a las casas y secretarías de la mujer en dichos territorios, como prueba piloto de acciones conjuntas para lo que se hicieron mesas de trabajo desde la Unidad con las Casas y Secretarías de la Mujer correspondientes para sumarlos en la estrategia.

**1.5.3.3 Estrategia regional.** Con el objeto de fortalecer la función de seguimiento y monitoreo a la red de prestadores, la Unidad del SPE formuló una estrategia en el año 2019 que incluyó la conformación de un equipo de profesionales residentes en los diferentes departamentos, quienes tenían relación directa con los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad.

La distribución por regiones se realizó de forma estratégica con la intención de que un solo regional pudiese abarcar varios departamentos. La asignación a regionales se realizó de conformidad con la siguiente distribución departamental:

- Bogotá - Boyacá – Cundinamarca;
- Meta- Vaupés;
- Casanare – Arauca; Antioquia;
- Atlántico – Bolívar – Sucre – Córdoba; Guajira – Magdalena – Cesar;
- Valle del cauca – Caldas - Risaralda - Quindío;
- Valle del cauca (Sur) – Chocó;
- Cauca- Tolima -Huila;
- Norte de Santander – Santander;
- Nariño.

En el año 2019 a través de la mencionada estrategia regional, se realizaron un total de 130 visitas de seguimiento; el mayor número de prestadores visitados fueron las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior, seguido de agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar y las Agencias Privadas Lucrativas.

Para la vigencia 2020, la estrategia de visitas de seguimiento se centró en identificar los prestadores críticos a través de siete criterios de priorización, a saber: i) Indicadores de gestión, ii) Hallazgos de los resultados de visitas 2019, iii) Resultado de evaluación en el trámite de autorizaciones, iv)



Prestadores nuevos, v) Prestadores que gestionan vacantes del sector hidrocarburos, vi) Estudio de suficiencia, y vii) Entes territoriales.

Esta actividad se realizó a través de los funcionarios de la Unidad ubicados en la ciudad de Bogotá, quienes realizaron un total de 71 visitas; concentradas principalmente en las agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar con 46%, seguido de las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior 24%, Agencias Privadas Lucrativas 14%, Agencias Privadas No Lucrativas 7%, Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial 6% y por último otras bolsas y APE SENA cada una con 1%.

En la vigencia 2021 se mantuvo la estrategia de vistas de seguimiento por identificación de prestadores críticos, a saber: i) indicadores de gestión, ii) prestadores sin visita en las vigencias 2019 y 2020, iii) resultado de evaluación en el trámite de autorizaciones, iv) prestadores nuevos, v) prestadores que gestionan vacantes del sector hidrocarburos, vi) estudio de suficiencia, y vii) entes territoriales.

La Unidad cuenta con un equipo de cuatro regionales distribuidos de la siguiente manera:

- Departamento de Cundinamarca, Boyacá, Bogotá distrito capital y la región de la Orinoquía,
- prestadores que comprenden la región del caribe y la región insular (San Andrés y Providencia),
- prestadores de que comprenden los departamentos de Antioquia, Caldas, Quindío, Risaralda, Huila y Tolima,
- prestadores que comprenden el territorio de los departamentos de Santander y Norte de Santander y regiones del Pacífico y la Amazonia.

Con corte al 31 de mayo 2021, el equipo regional ha realizado un total de 51 vistas de seguimiento, distribuidas de la siguiente manera: Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior 33%, seguido por agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar con 29%, Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial 16%, Agencias Privadas Lucrativas 14%, Agencias Privadas No Lucrativas 6%, por último, el APE SENA con 2%.

#### 1.5.3.4 Otros proyectos especiales.

**Estrategia Atención a Migrantes Provenientes de Venezuela.** La Estrategia para la Atención a la población migrante desde Venezuela está orientada a facilitar el acceso a la ruta de empleabilidad con los servicios de gestión y colocación a la población migrante retornada y venezolana a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Para ello se estableció que en el marco de esta ruta se llevaría a cabo el registro de la hoja de vida del oferente, su orientación ocupacional individual o grupal, la preselección y remisión; todo lo anterior, con el fin de reducir las barreras de acceso al mercado laboral a la luz del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

Dentro de las actividades desarrolladas y logros, se resalta:

- Construcción y socialización de la Guía de atención a población migrante proveniente de Venezuela.
- Construcción e implementación del curso virtual dirigido a la Red de Prestadores.
- Publicación del documento con los resultados del piloto realizado en 2019.
- Consecución del apoyo de la OIT para fortalecer la implementación de la estrategia en Barranquilla, Santa Marta y Cartagena, a través de la contratación de una profesional desde el 4 de diciembre, por cuatro meses, inicialmente.



- Realización de cinco jornadas de capacitación, dirigidas a los prestadores del SPE en Barranquilla, Cartagena y Santa Marta sobre documentos de identificación que habilitan a los venezolanos a laborar en Colombia, barreras para la colocación de la población migrante y ajustes a la ruta de empleabilidad.
- Consecución del apoyo de la OIM para el fortalecimiento de la implementación de la estrategia, a través de la contratación de cinco profesionales en Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cúcuta y Medellín, por cuatro meses.

## 1.6 Formación para el trabajo.

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

**1.6.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo.** La Agencia Pública de Empleo del SENA presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes.

Entre julio 2020 y mayo 2021, 28.772 nuevas empresas se registraron en la Agencia Pública de Empleo para publicar las vacantes que tenían disponibles; a través del relacionamiento con empresas extranjeras se logró la publicación de 1.008 vacantes para colombianos interesados en trabajar en países como Alemania, Arabia Saudita, Canadá, Estados Unidos, Irlanda, España, Malta, Qatar, México y Emiratos Árabes; 348 colombianos lograron ubicarse laboralmente; y se realizaron 57 encuentros empresariales que contaron con la participación de 900 organizaciones de diferentes sectores de la economía en el país.

En la atención a la población de los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET mediante el servicio de orientación ocupacional se brindaron 159.738 acciones de orientación y se generaron 22.995 colocaciones.

En la siguiente tabla se muestran los principales resultados:

Tabla 42. Agencia Pública de Empleo

Agencia Pública de Empleo	2020	julio 2020-mayo 2021
Inscritos	947.523	844.962
Vacantes Registradas.	647.787	670.707
Total colocaciones	394.721	365.476
Colocaciones egresados SENA	208.451	191.340
Colocaciones economía naranja	40.957	37.705
Personas que recibieron orientación ocupacional	1.001.332	972.675

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

**1.6.1.1 Formación pertinente.** 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 continúa consolidando el 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”.





Por medio de esta herramienta, se da a la ciudadanía la información requerida por sectores económicos, por sedes, entrenadores, programas y trabajadores que se van formando en el tema de Trabajo Seguro en Alturas y, finalmente verificar que la formación que se imparte a través de ellos sea de calidad y acorde con los requerimientos de formación que demanda para dicha actividad. Conforme al reporte del aplicativo con fecha de corte a mayo de 2021, por este mecanismo de formación “Centros de Entrenamiento” se han formado 592.339 personas en trabajo seguro en alturas a nivel nacional, en 89 sedes nuevas y se tienen 696 nuevos entrenadores autorizados.

El SENA, cuenta con el Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS, que apoya metodológicamente a la entidad para el desarrollo de ejercicios dirigidos a sectores como el sector metal mecánico (Plan estratégico con enfoque prospectivo) y con articulación institucional como el realizado para el sector TIC (cierre de brechas de capital humano y prospectiva del sector TIC junto con Min Trabajo, Min Educación y Min Tic).

En la pandemia, el Sistema PREVIOS ha continuado operando por medio del uso de herramientas tecnológicas para fortalecer una cultura prospectiva para todos los servidores públicos, de tal forma que, para el 31 de diciembre de 2020, el equipo PREVIOS logró 75 sesiones de fortalecimiento realizadas en prospectiva y vigilancia. Y a 31 de mayo de 2021, se han realizado 34 sesiones donde han participado más de 100 servidores públicos. Así mismo por medio del plan institucional de capacitaciones (PIC) del SENA, de han realizado 2 cursos donde se han capacitado a más de 70 funcionarios públicos.

Vale la pena señalar que, en articulación entre el equipo PREVIOS, el equipo de las redes de conocimiento y las mesas sectoriales (sector productivo), en octubre de 2020 se publicó el plan estratégico: Red de conocimiento en mecánica industrial. Este documento presenta la visión a futuro de la red y el enfoque de acuerdo con las variables estratégicas de mayor impacto en los escenarios analizados. También, un cuadro de mando integral, donde se registran los objetivos e iniciativas estratégicas al 2030 para la red, enfocándose en la materialización de resultados que permitan impactar positivamente la red y los Centros de Formación”.

Sumado a esto, las normas sectoriales de competencia laboral agrupan y actualizan los perfiles requeridos para los trabajadores, sus funciones y los conocimientos que deben saber para ser vinculados, con el fin de poder diseñar programas de formación pertinentes con el sector productivo. Para asegurar la pertinencia de la formación, el SENA involucra al sector productivo desde el momento de inicio del proceso de Diseño y Desarrollo Curricular en diferentes momentos, que van desde la elaboración del Plan Nacional de Diseño y Desarrollo Curricular hasta la validación con expertos técnicos del sector productivo el diseño curricular del programa.

**1.6.1.1.1 Formación profesional integral.** La formación profesional que imparte el SENA constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida (Estatuto de la Formación Profesional Integral). Esta formación implica el dominio de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad. Para el periodo comprendido entre julio 2020 y mayo 2021, se atendieron en Formación Profesional Integral 6.921.455 aprendices a través de 8.385.047 cupos,



donde se resalta la participación de la Formación Titulada, la cual aporta 1.269.969 aprendices en 1.270.023 cupos.

**1.6.1.1.2 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 se cualifiquen en competencias de niveles superiores avanzados de la gestión y que incluyen actividades de liderazgo, toma de decisiones complejas, manejo de personal y que, a su vez, les permita continuar en cadena de formación hasta el nivel profesional y de forma simultánea puedan acceder al mercado laboral. Como resultado de este proceso, para el periodo comprendido entre julio 2020 y mayo 2021, el SENA atendió para este tipo de formación 458.913 aprendices por medio de 458.930 cupos.

**1.6.1.1.3 Formación técnica y otros SENA.** Esta formación capacita a los aprendices a adquirir competencias técnicas, motrices, cognitivas, socio afectivas 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 para ejecutar operaciones y obtener resultados concretos. En el periodo comprendido entre julio 2020 y mayo 2021, el SENA formó 811.056 aprendices en programas de formación técnica y otros a través de 811.093 cupos, de los cuales, el nivel de formación Técnico aportó 789.088 aprendices en 789.115 cupos, mientras que los niveles Auxiliar, Operario y Profundización Técnica (Otros) aportaron el resto del total.

El programa de Articulación del SENA con la Educación Media, por su parte, permite el acceso de estudiantes de educación media de establecimiento educativos públicos y privados a la formación de nivel técnico que ofrece el SENA, desarrollándola en el plantel educativo, favoreciendo la pertinencia y la calidad de la formación, y generando mejores oportunidades a los aprendices para su incursión en el mercado laboral colombiano. Durante el periodo analizado, el SENA atendió en el programa de Articulación con la Media 467.443 aprendices mediante 467.461 cupos.

Por otra parte, el Programa Ampliación de Cobertura hace referencia a las alianzas celebradas por las direcciones regionales del SENA con instituciones o entidades públicas y privadas que dentro de su objeto impartan Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (FTDH) y/o Educación Superior, como respuesta estratégica para atender a un mayor número de colombianos, fortaleciendo con criterios de calidad y pertinencia, permitiendo mayores oportunidades de acceso y eficiencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje; entre julio 2020 y mayo 2021 se formaron en el nivel de formación técnico en este programa 25.062 aprendices a través de igual número de cupos.

**1.6.1.1.4 Formación complementaria.** Es un servicio del SENA que permite la actualización o el desarrollo de competencias y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos retos, así como calificar y recalificar el talento humano que se encuentre en situación de desempleo, entre ellos los pertenecientes a poblaciones vulnerables. Entre julio 2020 y mayo 2021 la entidad formó a 5.651.486 de aprendices mediante 7.115.024 cupos

**1.6.1.1.5 Formación por regiones.** El SENA hace presencia en el país a través de 33 Regionales y 117 Centros de Formación, 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. Los resultados de la Formación Profesional Integral (Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones; Formación Técnico Laboral y Otros SENA; Formación Complementaria) impartida por el SENA en las Regiones caracterizadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 se presentan a continuación:

Tabla 43. Formación por Regiones

Región	2020		julio 2020-mayo 2021	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Región Pacífico (1)	739.960	905.287	777.862	950.715
Región Caribe (2)	1.460.575	1.825.500	1.454.774	1.808.912
Región Seaflower (3)	287.830	325.408	332.186	375.837
Región Central (4)	2.169.420	2.617.934	2.181.968	2.625.168
Región Santanderes (5)	525.822	632.156	546.110	651.211
Región Amazonía (6)	152.847	189.364	160.565	202.652
Región Eje Cafetero y Antioquia (7)	1.282.570	1.550.460	1.318.859	1.592.667
Región Llanos – Orinoquía (8)	149.746	178.211	149.131	177.885
<b>Total</b>	<b>6.768.770</b>	<b>8.224.320</b>	<b>6.921.455</b>	<b>8.385.047</b>

Composición de las Regiones: (1) Regionales Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca. (2) Regionales Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre. (3) Regional San Andrés. (4) Regionales Distrito Capital, Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima. (5) Regionales Santander y Norte de Santander. (6) Regionales Amazonas, Putumayo, Guainía, Caquetá, Guaviare y Vaupés. (7) Regionales Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda. (8) Regionales Arauca, Casanare, Vichada y Meta.

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

**1.6.1.1.6 Formación virtual.** Durante el segundo semestre de 2020, desde el ámbito de formación en modalidad virtual se trabajó de manera constante en la ejecución de los programas de formación tanto en formación complementaria como en titulada; en este sentido además de las acciones administrativas propias del proceso, se reforzó la estrategia a partir del concepto de comunidad educativa, en donde se dispuso de recursos didácticos, instructivos, manuales y orientaciones requeridas tanto para aprendices como para instructores generando espacios de orientación sincrónica permanente para los usuarios. Para el periodo comprendido entre julio 2020 y mayo 2021 se formaron 3.546.343 aprendices mediante 3.719.917 cupos en formación virtual.

**1.6.1.1.7 Programa bilingüismo.** El Programa de Bilingüismo tiene como objetivo “fortalecer el aprendizaje de una lengua extranjera en la formación técnica, tecnológica y complementaria en el SENA con calidad y pertinencia, para mejorar los índices de empleabilidad en el país”. En este sentido, entre los meses de julio y diciembre 2020 se ejecutaron diferentes convenios para robustecer el aprendizaje del inglés, francés, portugués y chino mandarín de los aprendices de los 117 Centros de Formación. Consecuentemente, se brindó atención a las diferentes entidades públicas y empresas para la formación en otras lenguas, a la par del seguimiento y cumplimiento de los pactos del crecimiento desde la Vicepresidencia de la Republica. Además, en aras de fortalecer el inglés en la formación titulada se formularon y pusieron en marcha los proyectos para la implementación de las licencias LingoChamp y Slang mediante la adquisición de 26.000 licencias

Finalmente, entre julio 2020 y mayo 2021 se formaron 1.101.123 de aprendices por medio de 1.212.955 en este programa.

**1.6.1.1.8 Certificación de la formación profesional integral.** La Certificación Académica es un procedimiento que hace parte del proceso de la Gestión de Formación Profesional Integral (FPI), por el cual el SENA expide los documentos académicos (títulos, certificados, actas de grado, constancias



y reexpediciones) de aquellos aprendices que concluyeron de manera satisfactoria o no, su proceso de formación en la entidad, representa el componente final de la cadena que inicia con el ingreso y continúa con la ejecución de la Formación Profesional Integral; así mismo, la Certificación Académica formaliza ante todos los sectores productivos del país la calidad de la formación recibida y el desarrollo de las competencias laborales logradas por un egresado SENA. El resultado de este proceso se ve reflejado en la siguiente tabla, donde se encuentra el total de certificaciones expedidas para la Formación Profesional Integral, desagradada por tipo de formación.

**Tabla 44. Certificaciones Expedidas para la Formación Profesional Integral.**

Proceso de Certificación	2020	julio 2020-mayo 2021
Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	71.885	73.764
Formación Técnico Laboral y Otros SENA	215.110	220.226
Formación Complementaria	3.666.291	3.711.911
Formación Profesional Integral	3.953.286	4.005.901

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

**1.6.1.1.9 Sena emprende rural SER.** Es una iniciativa cuyo objetivo es la generación de capacidades para la inclusión productiva rural con enfoque diferencial, que promueve el emprendimiento rural a través de procesos de formación, fortalecimiento empresarial y gestión para la empleabilidad, con el propósito de generar ingresos, disminuir el desempleo, la baja capacidad ocupacional de los jóvenes y de la población vulnerable en las áreas rurales del país y la escasa productividad del campo colombiano.

Entre julio 2020 y mayo 2021 la entidad formó 171.388 aprendices a través de 197.633 cupos. También se crearon 3.773 unidades productivas y se fortalecieron 2.248; un total de 108.312 mujeres fueron atendidas a través de proceso formativos representando el 58% de la atención total; se llevaron a cabo 4.652 colocaciones formales en actividades del sector rural aportando a la empleabilidad y 913 municipios impactados a nivel nacional; se atendieron 1.523 aprendices de población en reincorporación de las FARC; se ofertaron 45.173 cupos de formación en los 170 municipios priorizados Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET; a través de la agencia italiana COOPERMONDO; se realizó el diplomado en metodologías de cooperativismo a 59 profesionales del programa SENA Emprende Rural encargados de transferir y fomentar el trabajo asociativo cooperativo; en Articulación con la Estrategia del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y su Programa de Incentivos a la Comercialización Agropecuaria; se capacitaron 440 Profesionales SENA quienes realizaron la sensibilización de 3.711 productores agropecuarios y el apoyo en el registro de 1.039 en las plataformas priorizadas de comercio virtual en el marco del estado de emergencia generado por el Covid-19, en pro del fomento del comercio electrónico. Igualmente, a través de los procesos del programa SENA Emprende Rural, se ha logrado la participación de 445 unidades productivas en eventos para la dinamización comercial y de capacidades empresariales en 17 departamentos.

Así mismo, dentro de las acciones de dinamización comercial, accedieron a ventas por más de 350 millones de pesos; y mediante el convenio SENA - FINAGRO, se realizó la transferencia a más de 1.000 profesionales del programa SENA Emprende Rural y más de 2.100 emprendedores rurales en metodologías financieras.



**1.6.1.1.10. Población vulnerable.** El Grupo de Atención a Poblaciones víctima y Vulnerables de la APE, busca articular y gestionar acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional y a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Sociales del Gobierno Nacional.

A través de la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo se lograron 43.342 colocaciones de poblaciones y 173.610 recibieron orientación ocupacional en temas sobre cómo elaborar una hoja de vida, cómo presentarse a una entrevista de trabajo, entre otros. Igualmente, en la atención en el proceso de Reincorporación y Reintegración desde julio del 2020 al 30 de abril del 2021, se han realizado 4.156 acciones de orientación ocupacional con esta población.

Como resultado del acceso preferente del 20% otorgado a la población víctima de la violencia, para impulsar la participación en los programas de formación titulada, entre julio 2020 y abril 2021, se matricularon 24.317 aprendices de los cuales 6.158 fueron mujeres y 18.159 hombres.

También se adelantaron acciones de formación profesional integral con enfoque pluralista y diferencial al pueblo Rrom. En el marco del plan de acción de la Sentencia T-302 de 2017, se desarrollaron formaciones en temas agropecuarios, piscícolas, artesanal, entre otros, para 30 comunidades indígenas Wayuu, de los municipios de Manaure, Uribia, Maicao y Riohacha. Igualmente, 2.179 personas auto reconocidas como indígenas y 4.126 personas de población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera se han certificado por competencias laborales.

Para la atención a población con discapacidad, 232 aprendices con discapacidad desarrollaron su etapa productiva en modalidad de contrato de aprendizaje y se han contratado 128 intérpretes de señas en 25 regionales del país, con una asignación presupuestal por valor de \$2.725 millones para promover la inclusión educativa de los aprendices con discapacidad auditiva. En cuanto al emprendimiento, para impulsar la actividad económica de las regiones, se brindó asesoría y acompañamiento para la formulación de 1.974 Planes de Negocios y la puesta en marcha de 1.070 Unidades Productivas de la población víctima de la violencia.

A través de los servicios de emprendimiento, se acompañó la generación de 138 empresas y el fortalecimiento de 115 empresas de comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras. También se realizaron convocatorias Fondo Emprender en alianza con el Ministerio de Interior con \$2.569.752.532 recursos asignados, para financiar iniciativas empresariales de personas en condición de vulnerabilidad en el Chocó con 14 iniciativas aprobadas procedentes de mujeres afrocolombianas.

Finalmente, en el año 2021 se lanzó la convocatoria N°187 de Fondo Emprender en alianza con el Ministerio de Interior con \$2.000.000.000 recursos asignados, para financiar iniciativas empresariales desarrolladas por emprendedoras domiciliadas en San Andrés, Providencia y Santa Catalina. A continuación, se presentan los principales resultados en cuanto a la formación impartida por el SENA a estas poblaciones:

**Tabla 45. Población Vulnerable, Desplazados por la Violencia y Víctimas.**

Tipo de Población	2020		julio 2020-mayo 2021	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la violencia	794.240	1.049.670	826.510	1.086.648
Hechos victimizantes	43.040	56.201	41.890	55.096
Total, víctimas	837.280	1.105.871	868.400	1.141.744
Con discapacidad	17.733	24.176	21.189	27.687



Tipo de Población	2020		julio 2020-mayo 2021	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Poblaciones NARP	90.587	127.904	97.730	134.678
Otras Poblaciones Vulnerables	1.129.828	1.523.308	1.181.358	1.571.488
<b>Total, Poblaciones Vulnerables</b>	<b>2.075.428</b>	<b>2.781.259</b>	<b>2.168.677</b>	<b>2.875.597</b>

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

### 1.6.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral.

**Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de Industria 4.0.** En el marco de la Política del Conpes 3975 cuya acción es realizar un estudio país sobre la previsión del impacto de la inteligencia artificial y, en general de la 4RI, con tecnologías como: Robótica, Blockchain, Inteligencia artificial, Computación en la nube, IoT, Realidad virtual y aumentada, impresión 3D y 4D y Redes 5G en el mercado laboral que genere evidencia para la creación de políticas públicas en el tema. Esto servirá como insumo para la toma de decisiones de gestión de talento humano y el fortalecimiento de la formación requerida para las labores con menos potencial de ser automatizadas.

Con la colaboración de aliados como: Accenture, Invest in Bogotá, Fedesoft, GOYN Bogotá y Fundación Corona, Probogotá, Ruta N, se lidera la realización de un estudio por parte del Ministerio de Trabajo que busca identificar cuáles son las principales necesidades actuales y futuras de talento humano en el sector de Tecnología en Colombia. A través de entrevistas a empresas y expertos del sector tecnológico del país, el estudio pretende detectar los cargos que aumentarán su demanda, cargos nuevos, competencias más demandas y deficiencias en capital humano.

**Compromisos en los sectores de Economía Naranja.** En alianza con el Ministerio de educación, se avanza como apoyo en la implementación de la metodología de identificación de brechas de capital humano para los subsectores de artes visuales, producción de artes escénicas, teatro y circo, música (independiente, orquestal, música de tradición popular), entidades museales y lenguas nativas, a nivel nacional. El Ministerio del Trabajo realiza el acompañamiento con revisión, ajustes y observaciones a todos los instrumentos de la metodología de identificación de brechas, con el fin de detectar las brechas existentes entre la oferta en formación y demanda mercado, con miras a poder consolidar información precisa que permita el desarrollo y ejecución de políticas eficientes en los sectores.

### Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de Crecimiento Verde

**Crecimiento Verde: subsectores energía renovables y forestal.** Algunos de los sectores priorizados en el Conpes 3934 de 2018 son el de energía renovable y el forestal, motivo por el que el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Medio Ambiente, seleccionaron el departamento del Cauca con el sector forestal, Valle del Cauca y César con energía renovable, para aplicación de la metodología.

Para la vigencia objeto de análisis, se consolidó el informe final de resultados para los subsectores energía renovable y forestal. Los subsectores energía renovable y forestal han sido reconocido por su potencial en generación de empleo e ingresos, no obstante, presentan grandes retos en temas capacitación del talento humano, es un factor crítico para su productividad y capacidad de respuesta frente a los desafíos futuros de los sectores.



**Crecimiento Verde: subsectores llantas usadas y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).** En 2019, la OIT y el Ministerio del Trabajo firmaron el Pacto por los Empleos Verdes y la transición justa. Este contrato se enmarca en una de las líneas estratégicas del Pacto asociado con: “Definir las estrategias para potencializar la promoción del empleo verde y la transición justa, con el desarrollo de nuevas capacidades laborales y la adaptación del sector productivo para afrontar los retos del crecimiento verde, con base en la formalización empresarial, el aumento de la productividad laboral y la gestión del talento humano”.

De otro lado, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) ha señalado su interés en apoyar al país en su posicionamiento como un referente en América Latina de crecimiento verde a 2030, con tres propósitos centrales : 1) Aumentar la eficiencia en el uso del agua, la energía, el suelo y los materiales hacia la economía circular, un mayor crecimiento y un mejor clima; 2) Posicionar la bioeconomía como un sector competitivo y que diversifica la oferta exportadora del país, así como, aumentar la demanda y la oferta de la fuerza laboral para el crecimiento verde; 3) Definir acciones en materia de investigación, innovación, transferencia tecnológica y comportamiento hacia un consumo sostenible.

En este contexto, la OIT en alianza con la ANDI, bajo el lineamiento técnico del Ministerio del Trabajo implementaran la Metodología de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano en los sectores asociados a la economía circular: llantas usadas y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).

**Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en el sector Farmacéutico.** El sector farmacéutico es considerado como de las principales apuestas productivas del país en la actualidad, y ahora juega un papel especialmente importante por la reciente crisis sanitaria declarada por la pandemia del Covid-19. Por esta razón, se le ha identificado como un sector clave dentro de los Pactos por el Crecimiento que se han suscrito con Vicepresidencia de la República, donde la escasez de un talento humano cualificado y con competencias pertinentes para el empleo es uno de sus principales cuellos de botella. Para ello, durante 2020 se realizó un estudio para identificar y medir las brechas de capital humano del sector Farmacéutico, un compromiso cuyo cumplimiento fue liderado por el Ministerio del Trabajo y que contó con el apoyo de Colombia Productiva, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Asociación de Industrias Farmacéuticas (Asinfar) y la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

**Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en el sector Pinturas.** El análisis de brechas de capital humano para el sector de Pinturas se desarrolló entre los meses de julio y octubre de 2020 para los departamentos de Bogotá, Boyacá, Cundinamarca y Antioquia. Este trabajo se desarrolló en conjunto con el equipo del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (ORMET) de Boyacá, del cual el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá (CREPIB), la Gobernación de Boyacá, Ministerio de Trabajo junto al GQSP Colombia – Programa de Calidad para la Cadena de químicos, liderado por la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial – ONUDI y con el apoyo también de la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos de la Confederación Suiza – SECO, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Colombia Productiva. También participaron el Servicio Nacional de Aprendizaje



SENA, Acoplásticos y la ANDI, este trabajo se desarrolló con el fin de dar cumplimiento a los Pactos por el Crecimiento suscritos por la Vicepresidencia de la República.

**Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de las TIC.** El estudio de identificación y medición de brechas de capital humano para el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se hizo en el marco de la Alianza TIC, un espacio de articulación interinstitucional para dar respuestas coordinadas y estratégicas a las necesidades del sector, dando cumplimiento al Conpes 3920 de 2018, con la Política Nacional de Big Data. Este trabajo aúna esfuerzos entre los empresarios con las entidades del gobierno nacional, como el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Mesa Sectorial Gestión de Tecnología y Talento Digital.

Este estudio utilizó la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano del Ministerio del Trabajo. Contó con el apoyo de la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red Ormet), el SENA la firma UT IPSOS – PROYECTO ÍTACA, y la participación de la mesa de tecnología y gestión del talento digital, el Clúster de Software y TI de la Cámara de Comercio de Bogotá y la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI). El estudio se desarrolló en los departamentos de Antioquia, Santander, Bogotá, Valle del Cauca, Atlántico y el eje Cafetero, regiones priorizadas por expertos.

**Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de Construcción.** Este estudio se hizo como parte del cumplimiento de los Pactos por el Crecimiento y la elaboración del catálogo de cualificación para el sector construcción, el cual contó con el apoyo de Colombia Productiva, Ministerio de Educación y Camacol. Ahora bien, con el fin de realizar un análisis integral, con criterios de exactitud, pertinencia y actualidad, se hizo necesario recolectar información primaria, priorizando seis de las regiones con mayor dinamismo para el sector de la construcción: Bogotá DC/Cundinamarca, Antioquia, Valle, Atlántico, Santander y Tolima. A este proceso, se sumaron otras importantes entidades públicas y privadas que aportaron a la identificación y verificación de las tendencias para la prospectiva laboral. Asimismo, la alianza con los observatorios laborales regionales del MinTrabajo (Ormet), hizo posible el levantamiento de información de cada región priorizada en materia de mercado laboral, lo que permitió confirmar los análisis preliminares y por ende, generar valiosos insumos en la continuación de la ruta metodológica para el diseño de cualificaciones del sector.

**Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano en el sector Aeronáutico.** El Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y el Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA) de la Aeronáutica Civil han desarrollado en conjunto un estudio de brechas de capital humano en las regiones de Antioquia, Cundinamarca, Valle del Cauca y Orinoquía, regiones seleccionadas por el número de operaciones aéreas tanto de aviación civil comercial como de aviación general, así como, el número de empresas de manufactura y mantenimiento.

A partir de la conformación de 6 mesas de trabajo (Mantenimiento, Fabricación, Explotación de servicios aéreos, Servicios a la navegación aérea, Servicios aeroportuarios y AVSEC e Inspección certificación y vigilancia) que involucran a todos los actores involucrados, el país y los sectores productivos han identificado la necesidad de mejorar los procesos de formación y la oferta educativa disponible de tal forma que cumpla con las condiciones que exige el mercado laboral, no obstante,





para sectores como el aeronáutico es primordial vincular otras condiciones para el talento humano, que cumplan los parámetros establecidos por la Organización de Aviación Civil Internacional, OACI, dentro del marco de la Próxima Generación de Profesionales de la aviación, NGAP, enfocada a una comunidad de aviación global que tenga suficientes recursos humanos competentes para apoyar un sistema de transporte aéreo seguro, protegido y sostenible.

Igualmente, con el fin de lograr la articulación de la formación de los aprendices con el mercado laboral, el Observatorio Laboral del SENA vigila el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Entre las alianzas estratégicas que ha llevado a cabo la Coordinación Nacional del Observatorio Laboral se destacan las realizadas con el Ministerio del Trabajo y el DANE.

El Observatorio Laboral realizó el seguimiento a los egresados certificados, calculando la tasa de vinculación 6 meses después de egreso, de los certificados de formación titulada del primer semestre vinculados durante el segundo semestre de 2020 en 46,9%, que sumada a la tasa de los certificados del segundo semestre de 2019 vinculados en el primer semestre de 2020 arrojó una tasa promedio del 50,3% para el 2020. El cálculo de las tasas de empleabilidad de los certificados de formación complementaria y los certificados por competencias laborales, correspondientes al seguimiento de los certificados de 2019 colocados durante 2020, arrojó tasas del 52,2% y 82,9% respectivamente. También se actualizó la Clasificación Nacional de Ocupaciones - C.N.O., versión 2020, y en lo relacionado con la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, se construyó con 676 ocupaciones y 14.703 denominaciones, y se adelantaron 8 capacitaciones a las coordinaciones misionales del SENA, se elaboró la correlativa C.N.O. – CUOC, y el Decreto CUOC se encuentra en espera de oficialización.

**1.6.1.3 La práctica laboral. - Estado Joven.** Después de la expedición de la Resolución 0623 (3 de marzo de 2020) a través de la cual se amplían los niveles objeto de la regulación de prácticas laborales y se dictan otras disposiciones, se continuaron realizando conversatorios con diferentes actores, para socializar la normatividad de prácticas laborales y resolver inquietudes sobre la implementación de ésta. De esta forma, se articulan los nodos de trabajo en las diferentes regiones, con el fin de desarrollar estrategias para fortalecer la formación integral de los futuros profesionales y de los demás actores involucrados en las prácticas laborales.

En este sentido, se avanzó en la realización de:

- Un conversatorio a través de la plataforma hangouts meet, cuyo público objetivo son los: Rectores, Decanos, Coordinadores, asesores y monitores de las Universidades Públicas y Privadas [Universidad de la Salle, Universidad del Rosario, Universidad Católica, Universidad de Santander, Universidad Autónoma del Caribe, Politécnico Grancolombiano, entre otros], Rectores de Establecimientos Educativos de educación Básica y Media que hacen parte de la Red Nacional de Practicas, así como con la Universidad del Bosque,
- En el marco de la reglamentación de la Ley 2039 de 2020 por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y, la Ley 2043 de 2020 por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada, se adelantó reunión para presentar el proyecto de decreto sobre homologación de experiencia profesional previa, para retroalimentación por parte de Universidades como la Javeriana, Unisabana, el Rosario, EAFIT, Politécnico Grancolombiano, entre otros,



- Realización Webinar con estudiantes de la Universidad de Manizales para socializar la normatividad vigente en materia de prácticas laborales,
- Revisión de reuniones dentro del Ministerio del Trabajo y con Función Pública para revisar inquietudes relacionadas con la homologación de prácticas laborales,
- Revisión sobre el manejo en términos legales (documento de vinculación, seguridad social, remuneración, aspectos migratorios y tributarios) que se deben considerar en prácticas internacionales, tanto para los casos de estudiantes extranjeros como los nacionales de la Universidad de los Andes,
- Reunión para revisar la normatividad y ajustar el Formato e Instructivo de prácticas laborales, para facilitar la inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo,
- Participación en el Quinto Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico 2020: “Jóvenes, Empleabilidad y el Impacto de la Pandemia” donde se dieron a conocer las políticas, estrategias y programas enfocados a los jóvenes que se están formulando e implementando desde el Ministerio del Trabajo [priorización para incluir y vincular a los jóvenes en las nóminas de las entidades públicas, incentivos tributarios para los empleadores que contraten jóvenes, prácticas laborales que sirven para efectos de la empleabilidad hacia el futuro y, Sistema Nacional de Cualificaciones],
- Realización Webinar con la bolsa de empleo de la Universidad de Manizales de la reglamentación y tipos de contratación en prácticas laborales,
- Participación en el II Conversatorio virtual nodo Antioquia - Red Nacional de Prácticas 2021, sobre prácticas, contratación laboral y contrato de aprendizaje en profesionales de Colombia.

De otra parte, en el SENA, el Contrato de Aprendizaje tiene como objetivo brindar la oportunidad de una primera experiencia laboral mediante la práctica laboral en empresas y ambientes de trabajo reales. La atención a los sectores productivos en forma segmentada y personalizada le permitió al SENA satisfacer las necesidades del empleador con mayor agilidad, impulsando el Contrato de Aprendizaje como una oportunidad al participar como co-formador del talento humano. Entre julio 2020 y mayo 2021 vincularon 297.932 aprendices a empresas mediante la modalidad de Contrato de Aprendizaje

**Estado Joven.** En el año 2019 la sentencia C-474 proferida por la Honorable Corte Constitucional dejó sin recursos el programa Estado Joven, lo que impidió la apertura de nuevas convocatorias. Sin embargo, gracias a un esfuerzo del Gobierno Nacional, para el año 2021 el Ministerio del Trabajo cuenta con recursos adicionales para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1780 de 2016, dando continuidad al fomento de las prácticas laborales en el sector público.

A partir de esto, se realizó:

- Expedición de la Resolución 452 de 2021 “Por la cual se establecen medidas para implementar el programa Estado Joven - prácticas laborales en el sector público”, con el objeto que estudiantes de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, la educación superior de pregrado, la educación para el trabajo y desarrollo humano y la formación profesional del Sena, adelanten sus prácticas laborales de cinco (5) meses en las entidades estatales, contribuyendo a que los jóvenes adquieran experiencia profesional a la que se refiere la Ley 2039 de 2020, mejoren sus niveles de empleabilidad y su transición al mercado de trabajo,
- Actualización del manual operativo del programa Estado Joven, adoptado a través de la Circular 0021 de 2021, el cual contiene los lineamientos, directrices y procedimientos que deben seguir los actores que participan en el programa, con el fin de garantizar el cumplimiento de su objetivo,



- Convocatoria a entidades estatales para el año 2021 en el mes de marzo, donde se habilitaron 3.488 plazas de práctica de 348 Entidades Estatales, en 32 Departamentos y 186 municipios,
- Publicación de la convocatoria a estudiantes que se habilitó desde el 3 hasta el 31 de mayo y, que permitió la recepción de 7.962 postulaciones de estudiantes, distribuidas en 2.371 plazas de práctica, de las cuales se financiarán 1.293 plazas de práctica, con los recursos asignados.
- Desarrollo del aplicativo Estado Joven, para permitir la postulación de estudiantes a la convocatoria del programa, cuyo enlace de acceso es el siguiente <https://app2.mintrabajo.gov.co/EstadoJoven/login>.

De igual manera, con el propósito de contar con un operador de pagos para el programa Estado Joven, el Ministerio del Trabajo adelantó todos los trámites requeridos para adelanta un proceso de licitación pública, que fue adjudicado en el mes de mayo. Actualmente el Ministerio del Trabajo está realizando la revisión de requisitos mínimos de los estudiantes postulados en el programa, para la posterior remisión de candidatos a las Entidades Estatales, las cuales realizarán el proceso de selección.

**1.6.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral.** La formación en capital humano está directamente relacionada con el incremento de la productividad laboral, pues el trabajo es un factor decisivo al momento de crear el producto final. En este sentido el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a través de la Formación Profesional Integral, contribuye al fortalecimiento de la productividad en las empresas mediante la impartición de una formación de calidad y pertinente que fortalezca la innovación y el desarrollo tecnológico para cada una de las regiones del país.

**1.6.2.1 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 de 2021, se certificaron 11.652 trabajadores así

**Tabla 46. Comportamiento de los trabajadores formados en las unidades vocacionales de aprendizaje en empresa UVAE. julio de 2020 a mayo de 2021**

Mes Año 2020	Trabajadores formados	Mes Año 2021	Trabajadores formados
Julio	401	Enero	811
Agosto	202	Febrero	2391
Septiembre	358	Marzo	1899
Octubre	886	Abril	1196
Noviembre	1.469	Mayo	877
Diciembre	1.162	<b>Total</b>	<b>11.652</b>

Fuente: Herramientas de seguimiento de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

Para el mismo periodo se autorizaron tres (3) UVAE de un total de ochenta y cuatro (84) 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.



Adicionalmente, se realizó:

- Acompañamiento al Consejo Colombiano de Seguridad -CCS- donde se promocionaron las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa -UVAE-, socializando el funcionamiento de este mecanismo y el Decreto 154 de 11 febrero de 2021 que permite ofertar formación complementaria relacionada con los procesos técnicos específicos de la empresa, con estándares de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad. En este sentido se participó en: i) un evento masivo donde se contó con la asistencia de alrededor setenta (70) empresas afiliadas y, ii) el Comité Ejecutivo del Consejo.
- Se brindó asesoría relacionada con los requisitos necesarios para la autorización de nuevas Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE-, para lo cual se han tramitado las correspondientes respuestas a 40 correos de empresas interesadas en el mecanismo, por parte de la funcionaria que lidera técnicamente el tema.

Por otra parte, se logró la expedición del Decreto 154 de 11 febrero de 2021 que adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Esta nueva sección determina la regulación de la “capacitación para la inserción y reinserción” impartidas por las organizaciones de manera gratuita, a sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes, en las actividades que desarrollan dentro de la empresa, mejorando las competencias de las personas y la productividad laboral a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa -UVAE-.

De esta forma, se permite ofertar formación complementaria relacionada con los procesos técnicos específicos de la empresa, con estándares de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad. Finalmente, empieza el proceso de construcción de la implementación de lo dispuesto por el Decreto 154 de 2021 antes mencionado.

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA cuenta con una amplia oferta de cursos y modalidades de formación, tanto para la Formación Titulada como para la Formación Complementaria. Esto, con el propósito de que los colombianos adquieran conocimientos y formación en cualquiera de las etapas de la vida. Prueba de esto es la pluralidad de rangos de edad de los aprendices que deciden formarse en la entidad, rangos que van desde los menores de 18 años hasta aprendices de la tercera edad.

**1.6.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores.** De acuerdo con el artículo 194 de la Ley 1955 del Plan Nacional de Desarrollo "Pacto por Colombia, pacto por la equidad" 2018 – 2022, se creó el 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 productivas del país y 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.

De esta forma, para continuar posicionando la formación del talento humano como fuente de oferta de conocimientos y habilidades ocupacionales respondiendo así a las necesidades del sector productivo, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, avanzó en: el marco del subsistema de evaluación y certificación



de competencias, en el marco del subsistema de normalización de competencias y en el marco del Subsistema de formación para el trabajo y su aseguramiento de la calidad.

En el marco del subsistema de evaluación y certificación de competencias se avanzó:

- Elaborando propuesta de modelo del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias para el reconocimiento de aprendizajes previos, según retroalimentación del experto internacional y observaciones internas,
- Teniendo en cuenta la propuesta base normativa del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación, se llevaron a cabo reuniones para su socialización, concertación y recopilación de elementos, los cuales se sistematizaron para revisarlos y considerarlos en una nueva versión de la propuesta normativa, una vez finalice esta etapa de concertación. Dichas reuniones se realizaron con las mesas interinstitucionales de trabajo de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones: a) mesa del Marco Nacional de Cualificaciones, b) mesa del subsistema de Formación para el Trabajo, c) mesa de la plataforma de información del SNC y, d) equipo del subsistema de Normalización de Competencias,
- Adelantando dieciocho (18) sesiones de la mesa técnica de Reconocimiento de Aprendizajes Previos RAP (MinTrabajo – SENA) para la construcción de los elementos base del proyecto de decreto de reconocimiento de aprendizajes previos RAP,
- En la construcción y ajustes al borrador del proyecto de decreto del Reconocimiento de Aprendizajes Previos como vía de cualificación, contando a la vez con la propuesta de memoria justificativa.
- Realización de aportes a los términos de referencia para la contratación del diseño y desarrollo de la herramienta de perfilamiento laboral,
- En el marco de la fase de diseño del Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante del proyecto BID, se aportaron insumos y elementos técnicos desde la perspectiva del Reconocimiento de Aprendizajes Previos RAP y el subsistema de evaluación y certificación de competencias, al tiempo que se avanzó en la contratación de un equipo de 4 personas para el diseño y ejecución del Programa "Saber Hacer Vale",
- Elaboración de un primer borrador del proyecto de decreto del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias -SECC-, el cual será revisado en mesas de trabajo técnicas.

De otra parte, en el marco del subsistema de normalización de competencias se avanzó en:

- Elaboración de documento con propuesta de Modelo del Subsistema de Normalización de Competencias, el cual contiene a su vez una propuesta de institucionalidad y gobernanza,
- Identificación y priorización de elementos técnicos y jurídicos para tener en cuenta en la propuesta de reglamentación,
- Realización de reuniones de validación interna sobre el esquema gráfico de gobernanza e institucionalidad del subsistema de normalización de competencias, realizando los ajustes al esquema de acuerdo con los comentarios internos recibidos (esquema ajustado),
- Realización de consultas externas con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT-, el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia -ONAC- y, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación -ICONTEC- sobre las unidades sectoriales de normalización de competencias, con el fin de ajustar este aspecto en el decreto.

Se aclara que las unidades sectoriales de normalización se acreditan para procesos de evaluación y de certificación únicamente y que para procesos de elaboración de Normas de Competencia no se requiere. Esta consulta incide en la elaboración del esquema del decreto de reglamentación del



subsistema de Normalización para la toma de decisiones sobre quién y cómo se regulará la oferta dentro del esquema propuesto. Se elaboró una versión preliminar con considerandos jurídicos y técnicos, anexando nuevas definiciones.

Finalmente, en el marco del Subsistema de formación para el trabajo y su aseguramiento de la calidad se avanzó en:

- Publicación en la página web del Ministerio del Trabajo del proyecto de decreto "Por el cual se adiciona el capítulo 9 al título 6 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad",
- Realización de nueve (9) mesas de trabajo intersectorial para dar respuesta a las observaciones de la ciudadanía frente al proyecto de decreto de la Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad,
- Reunión con los Viceministros de Educación Superior, de Empleo del Ministerio del Trabajo y, de Desarrollo empresarial de MINCIT, para resolver dudas surgidas a partir de las preguntas de la ciudadanía,
- Terminaron las sesiones de la mesa de trabajo de construcción del proyecto de decreto que se encuentra en manos de los Viceministros de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo y el de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, para los ajustes finales, previo a la radicación en la oficina jurídica de Presidencia de la República,
- Ajuste del proyecto de decreto del subsistema de formación para el trabajo con los últimos comentarios realizados por la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Educación Nacional, relacionados con el asunto de las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano -IETDH- y la vía de cualificación.

De igual forma, en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a través del Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales se articula el sector productivo, académico y gubernamental para desarrollar la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional. Este proceso se desarrolla a través de las 85 Mesas Sectoriales instaladas a nivel nacional (36 del sector comercio y servicios, 29 del sector industria y 20 del sector agropecuario). Entre julio de 2020 y mayo de 2021 se gestionó la vinculación de 1.589 organizaciones nuevas a las Mesas Sectoriales de los sectores: Académico (273), productivo (1.232) y gubernamental (84); a la fecha se tienen vinculadas un total de 14.986 organizaciones.

Asimismo, se aporta a la cualificación del talento humano a través de las normas sectoriales de competencia laboral y los perfiles ocupacionales, productos que soportan los programas de formación profesional y complementaria, y los proyectos de certificación en competencias laborales. Se actualizaron y aprobaron 157 perfiles ocupacionales basados en competencias laborales, de los cuales 73 pertenecen a los sectores priorizados por el gobierno Nacional (Economía Naranja, Industrias 4.0, Agro, Salud, Transporte y Logística), a mayo de 2021 se cuenta con 2.249 Normas Sectoriales de Competencia Laboral vigentes de 85 sectores diferentes.

Mediante el Programa de Formación Continua Especializada, desarrollado en alianza con el sector productivo, se ejecutan acciones de formación realizadas por las empresas, gremios y asociaciones para trabajadores de todos los niveles ocupacionales que requieran actualización y formación especializada, que contribuya al mejoramiento de la competitividad nacional. Este programa forma parte de los Instrumentos del Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación, y participa en la implementación de la Directiva Presidencial – Metodología ArCo, cuyos objetivos se centran en mejorar la calidad del gasto público en CTel.



En el año 2020, de 107 propuestas recibidas, se viabilizaron 60 y se cofinanciaron 36; invirtiendo un total de \$40.412 millones al sector productivo para la ejecución de 346 acciones de formación, en su mayoría, en la modalidad Presencial asistida por tecnologías y modalidad virtual, con las cuales se beneficiaron 65.774 trabajadores en 695 municipios del territorio nacional. En el año 2021, se recibieron 106 propuestas, de las cuales se aprobaron 47; y se invertirán \$39.440 millones para beneficiar a 73.000 trabajadores. En articulación con el Ministerio del Trabajo se inició un ejercicio piloto de programas de Formación Profesional teniendo en cuenta los preceptos del Marco Nacional de Cualificaciones.

**1.6.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral.** El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a través de sus programas de formación, y en conjunto con el sector productivo, trabaja para dinamizar la movilidad laboral de los colombianos. Actualmente, la entidad le da seguimiento al estado laboral de los aprendices certificados mediante el cálculo de la tasa de vinculación laboral, que proporciona una medida del enganche laboral de las personas tituladas y personas certificadas en estructuras formales del mercado laboral, esto a partir de los registros de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.

**1.6.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano.** 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. De esta forma, en el marco del Convenio en el marco del Convenio de Cooperación 370 de 2020 celebrado con la Fundación Corona, se recibió asesoría técnica en la construcción de:

**Subsistema de Normalización de Competencias.** Documento con los resultados de la evaluación de las estrategias de articulación dentro del Subsistema Nacional de la Calidad (SICAL) y los resultados de acompañamiento en el proceso de socialización y validación de las estrategias.

**Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias.**

- Documento con alcances de la implementación de las recomendaciones realizadas al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales del Sena,
- Documento con los resultados del plan de acompañamiento al desarrollo de un programa de certificación de aprendizajes previos a población nacional y migrante, elaborado conjuntamente con el Ministerio del Trabajo,
- Estrategia de divulgación Reconocimiento de Aprendizajes Previos a través de la certificación de competencias,
- Sistematización y documentación Oportunidades de Mejora Programa de Certificación de Aprendizajes Previos,
- Documento con Memorias Acciones Acompañamiento reconocimiento de Aprendizajes Previos RAP a través de la Evaluación y Certificación de Competencias ECC.

Así mismo, en el marco del Convenio de Cooperación 459 de 2020 celebrado con la Organización de Estados Iberoamericanos OEI, para avanzar en la formulación, desarrollo y puesta en marcha de estrategias de divulgación y apropiación del Sistema Nacional de Cualificaciones-SNC, se:



- Realizó el alistamiento y estructuración de ocho (8) talleres de socialización del proyecto de decreto del subsistema de formación para el trabajo y su aseguramiento de la calidad,
- Elaboró documento de “lineamientos para el diseño curricular desde las cualificaciones en la formación para el trabajo”, que tiene como propósito establecer la base conceptual que permitirá a los actores de la formación para el trabajo y en especial a los diseñadores de currículos, identificar herramientas que brinden apoyo en el diseño de programas de formación bajo los lineamientos de política pública del Sistema Nacional de Cualificaciones y del Subsistema de Formación para el trabajo,
- Elaboró documento “Guía con orientaciones para transformar las prácticas de la formación para el trabajo, conducentes al nuevo sistema de aseguramiento de la calidad del subsistema de formación para el trabajo en Colombia”, que tiene como propósito establecer algunos lineamientos y orientaciones fundamentales sobre el establecimiento de Sistemas de Aseguramiento de la Calidad de las instituciones interesadas en gestionar programas de Formación para el Trabajo que se definan en cumplimiento de la política pública del sistema Nacional de cualificaciones,
- Elaboró Ficha técnica del curso virtual del “Subsistema de formación para el trabajo, su aseguramiento y garantía de calidad en el Sistema Nacional de Cualificaciones” encaminado a identificar los procesos que comprenden el funcionamiento del subsistema de formación para el trabajo en el marco del aseguramiento y garantía de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones. dirigido a: funcionarios del Ministerio del Trabajo y del SENA, funcionarios de secretarías de Educación y Desarrollo Económico de las grandes ciudades del país y, responsables del desarrollo de programas y sistemas de evaluación de la formación para el trabajo de las instituciones oferentes,
- Elaboró “Social Media Plan” de comunicación abierta digital para la difusión de dos maneras: ideando campañas junto a las entidades ejecutivas del proceso (Min. Trabajo y SENA) o creando los propios canales del Sistema Nacional de Cualificaciones o Subsistema de Formación para el Trabajo

Por otra parte, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a través del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL) se gestionan las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes. Este proceso impacta positivamente en la empleabilidad al contribuir con el mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral de los colombianos.

Entre julio de 2020 y mayo de 2021, se certificaron las competencias laborales de 183.255 personas en las 33 regionales del país, principalmente en los sectores de gestión administrativa, seguridad y vigilancia privada, transporte, sector educativo, servicios a la salud, entre otras. Dentro de las personas certificadas se encuentra población vulnerable (afrocolombiana, artesanos, desplazados por la violencia, indígenas, mujeres cabeza de familia, discapacitados, migrantes venezolanos, entre otros). Del total de personas certificadas en este periodo, 17.392<sup>10</sup> corresponden a habitantes de 175 de los 178 municipios priorizados por el gobierno para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET.

Igualmente, en el marco de la ruta de Generación de Ingresos para los migrantes provenientes de Venezuela y la población de acogida, el SENA, viene impulsando de manera articulada con diferentes organismos, una serie de estrategias que faciliten el acceso y permanencia a la oferta de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. En pro de mejorar la inserción laboral de la población migrante de Venezuela se expedieron 2.461<sup>11</sup> certificados de competencias laborales, en áreas como:

---

<sup>10</sup> Con corte al 30 de abril de 2021.

<sup>11</sup> Con corte al 27 de mayo de 2021.





gestión administrativa, procesamiento de alimentos, agua potable y saneamiento básico, servicios personales, BPO, entre otras.

**1.6.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global.** En el marco de la Alianza del Pacífico con el liderazgo de Nestlé y el Gobierno de Colombia, por medio del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y la Consejería Presidencial para la Juventud - Colombia Joven -, se propuso la creación de un ejercicio articulado para diseñar e implementar programas tecnológicos y tecnólogos en modalidad dual, como un esquema de aprendizaje y desarrollo de habilidades laborales en el cual las empresas y las Instituciones de Educación Superior actúan de forma conjunta y concertada.

En este sentido, se tiene manual operativo de este ejercicio piloto, donde se describen las condiciones operativas y normativas requeridas para la implementación de esta modalidad educativa. Para esto el documento se estructuró en cuatro capítulos: el primero presenta las generalidades del proyecto; el segundo se concentra en la descripción de actores y los espacios de articulación institucional; en el tercero se describen los procesos operativos y; finalmente el cuarto capítulo presenta el esquema de seguimiento y monitoreo.

Adicionalmente, para socializar esta propuesta, se:

- Realizó Webinar "Formación en Modalidad Dual: modelo para impulsar la productividad del capital humano", en donde se presentarán los programas para desarrollar este tipo de formación, contribuyendo así al mejoramiento de los procesos de formación para la productividad y competitividad como herramienta para la reactivación económica,
- Participó en el Foro de la Revista Semana, donde se presentó el plan piloto que adelanta el país y las ventajas de implementar la formación dual en Colombia, en el marco del panel digital 'Educación dual: la clave para acercar a los jóvenes a la vida laboral',
- Participó en el Conversatorio del Sena "Formación dual como motor de la reactivación económica" donde se destacó que los jóvenes serán los más beneficiados con la implementación de la formación dual en el país, resaltando que esta "es un determinante estructural para la economía y la empleabilidad, que entra en el contexto del proceso que viene adelantando el Gobierno colombiano con el Sistema Nacional de Cualificaciones, que busca implementar la formación con pertinencia",
- Publicó en la página web del Ministerio del Trabajo la alianza entre el Gobierno Nacional, el sector académico y el sector privado, para poner en marcha modelo de educación dual en programas tecnológicos, que combina el aprendizaje académico con un aprendizaje práctico empresarial de alto valor, en el que los jóvenes podrán desarrollar sus habilidades y competencias tecnológicas al tiempo que adquieren su primera experiencia laboral (la cual es certificada) y que en su primera etapa busca beneficiar a más de 200 jóvenes en Colombia,
- Adelantaron múltiples reuniones donde se trataron entre otros temas: a) avances incentivos formación dual, b) cronograma de trabajo - Política Nacional de Formación Dual Colombia - MinTrabajo, c) apoyo aseguramiento calidad Piloto, d) actualización Piloto Formación Dual, e) perspectivas tecnólogo comercial dual, f) incorporación del Sena en Manual Operativo, g) mesa Técnica Piloto, h) mesa Jurídica del piloto y, i) intercambio con la Embajada Suiza sobre el Piloto formación dual,
- Elaboró minuta de Convenio Marco y de Intención para legalizar la intención de las empresas que han manifestado interés de ser parte del piloto de modalidad dual a nivel tecnológico, que se desarrollará a partir del segundo semestre de 2021.

Los esfuerzos que realiza el SENA a través de sus objetivos estratégicos institucionales 2019-2022 en materia de pertinencia de la formación tiene como prioridad la evolución constante y la adaptación



de los programas de formación a la nueva demanda sectorial, territorial y global. Con el objetivo de responder a esta necesidad, la entidad ha trabajado en la identificación de nuevas tendencias globales en los diferentes sectores, así como la adecuación de sus programas de formación a las nuevas herramientas tecnológicas y tendencias de formación flexible, que respondan a las necesidades y expectativas de los jóvenes y del sector productivo, con el fin de aportar a la productividad y competitividad del país, el SENA le apuesta al impulso de la Cuarta Revolución Industrial para jalonar la modernización productiva de las empresas del país.

**1.6.4 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.** Atendiendo el estado de emergencia sanitaria y el aislamiento preventivo obligatorio dictado por el gobierno nacional y en busca de preservar la salud de los trabajadores, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1248 de 2020 “por la cual se dictan medidas transitorias, relacionadas con la capacitación y entrenamiento para trabajo seguro en alturas, en el marco de la emergencia sanitaria declarada con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19” y, que entró a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial N° 51.367 del 06/07/2020, tal y como se establece en el artículo 8° de esta.

En esta resolución se brindan lineamientos a los oferentes inscritos en el registro de proveedores de formación en cursos de trabajo seguro en alturas, para que retomen las actividades de formación, en tanto se cumpla con ciertos requisitos como el acto administrativo aprobado por la alcaldía, en lo relacionado con la aprobación del protocolo de bioseguridad donde se encuentra la sede que imparte la formación.

Como complemento a esta medida, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo actualizó un enlace de consulta en línea de las sedes de los proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento que se encuentran habilitados para impartir la formación, incluyendo las UVAE, cuyo vínculo es <https://app2.mintrabajo.gov.co/CentrosEntrenamiento/oferentes.as>.

Este listado contiene las sedes de los proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas de trabajo seguro en alturas, que han cumplido con los requisitos contemplados en Resolución 1248 de 2020 para reactivar sus actividades. La permanencia en este registro depende de que los proveedores continúen cumpliendo los requisitos sanitarios, jurídicos, operativos y técnicos, especialmente conforme a las medidas que en el marco de la emergencia sanitaria dispongan las autoridades del orden nacional y territorial.

Por su parte el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA El SENA conformó varios equipos con el fin de implementar estrategias en el marco de la pandemia:

**Equipo de Alimentos Perecederos.** Este equipo tiene como objetivo la asesoría y seguimiento frente a la estrategia que tiene el equipo Proceso de alistamiento y entrega de los productos perecederos (leche, huevos, plátano, pescado, etc.) ofrecido por los Centros de Formación con actividades agropecuarias a nivel nacional. Al 30 de mayo de 2021 se han beneficiado 7.889 aprendices con alimentos tales como huevo y sustitutos, frutas y carnes, entre otros, por valor de \$ 176.404.129 millones de pesos", impactando de manera positiva las familias más vulnerables del SENA en 20 regionales a través de 22 Centros de formación.



**Equipo Formación para el Trabajo.** El objetivo de este equipo es gestionar la continuidad de la formación profesional integral con calidad y pertinencia. Al 31 de diciembre de 2020 se han obtenido los siguientes resultados:

- Virtualizar Eventos de Divulgación Tecnológica (EDT) relacionados con Covid-19.
- 25.570 ciudadanos inscritos en 8 Eventos de Divulgación Tecnológica que representan 150.4% de la meta establecida (17,000 cupos) para esta actividad<sup>12</sup>.
- CHATBOT: Plataforma para interactuar con el aprendiz y brindarle preguntas y respuestas relacionadas con su programa de formación:
- Conformación del banco de 20,827 pregunta y respuestas orientadas a 1,132 competencias de 386 programas de formación pertenecientes a 31 redes de conocimiento.
- Botón de acceso a la herramienta disponible en Sofia plus y Territorium.
- Planes de datos Instructores: 4,000 SIM Cards (Movistar plan de voz ilimitado y datos 32GB) entregadas a 2,769 instructores contratistas, 1,231 instructores de planta de 106 Centros de Formación.
- Beneficios de Navegación aprendices: Beneficio de navegación patrocinada por el SENA disponible en los operadores Claro, Movistar y Tigo para que los aprendices naveguen sin consumir datos en las siguientes páginas:
  - <https://sena.territorio.la>
  - <https://conferences3.territorio.la>
  - <http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>
  - <https://www.sena.edu.co>
  - <http://biblioteca.sena.edu.co/>
  - <http://revistas.sena.edu.co/>
  - <https://repositorio.sena.edu.co/>
  - <https://botformacion.sena.edu.co/>

A la fecha se han consumido 18,065 GB de los 35,000 GB contratados para patrocinar la navegación.

- SMS Envío de SMS con "píldoras" formativas relacionadas con su red de conocimiento, a los aprendices. 21.000 píldoras formativas creadas con contenidos dirigidos a 918 competencias de 343 programas de formación enviadas a 739.000 aprendices de las 31 redes de conocimiento.
- Amazon Web Services: Fortalecer las competencias técnicas de los aprendices de TI a través de las 12 rutas de formación de AWS.
- Rutas de Formación: Cloud Computing 101, Desarrollador de Aplicaciones, Ingeniero de Soporte en la nube, Asociado de soporte en la nube, Especialista en Ciberseguridad, Especialista en Integración de Datos, Científico de Datos, Ingeniero de DevOps, Machine Learning Scientist, Ingeniero de Desarrollo de Software, Arquitecto de Soluciones, Ingeniero de Desarrollo WEB.
- 36,778 usuarios activos en la plataforma Amazon Web Services.
- LinkedIn: 252,472 licencias activadas de las 500,000 adquiridas por la entidad.
- Entrega de Apoyos de Alimentación: \$9,397.9 millones en apoyos de alimentación entregados a los aprendices más vulnerables de la entidad:

<sup>12</sup><https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoia0DA2Y2U3ODktMTQwMi00MTBiLWlyOTEtZjJiOTdiMjk0OTlliwidCI6ImNiYzJjMzgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWwNINyIsImMiOiR9>



Tabla 47. Apoyos de alimentación:

Mes	Valor Apoyos	Aprendices Beneficiados
Mayo	\$683,5 Millones	6.835
Junio	\$2.016,1 Millones	20.161
Julio	\$1.261,3 Millones	12.613
Agosto	\$2.012,1 Millones	20.121
Septiembre	\$981,3 Millones	9.813
Octubre	\$562,5 Millones	5.625
Noviembre	\$355,8 Millones	3.558
Diciembre	\$1.525,3 Millones	15.253
<b>Total</b>	<b>\$9.397,9 Millones</b>	<b>93.979</b>

Fuente: SENA Oficina de Control Interno

**Equipo de Productos para la salud y atención del Covid-19.** Este equipo tiene como objetivo direccionar las actividades relacionadas con la elaboración de productos para la salud de la familia Sena en el marco de la normatividad y estándares de aseguramiento de la calidad en salud, con el fin de aprovechar los recursos existentes para solventar las necesidades requeridas. Durante la vigencia 2020 se asignó un presupuesto de \$5.296.490.540 para las estrategias de elaboración de elementos de protección personal (mascarillas, batas y cofias), elementos desinfectantes (alcohol al 70%, gel antibacterial, jabón espumoso), caretas Full Face, mascarillas 3D (reutilizables) y para la elaboración del prototipo versión 2 Robot RAM. La ejecución de esta asignación fue de \$4.427.855.671 que corresponden al 84%, el 16% restante fue centralizado por los centros de formación.

Tabla 48. Presupuesto asignado para elaboración de elementos de protección

Estrategia	Presupuesto Asignado	Ejecutados	% ejecución	Presupuesto centralizado
Elaboración de EPP (Tapabocas, Batas, Overoles, Cofias y Polainas)	\$ 4.020.000.000	\$ 3.220.889.721	80%	\$ 799.110.279
Elaboración de Productos desinfectantes (Alcohol, Gel y Jabón Antibacterial)	\$ 1.077.190.314	\$ 1.077.190.314	100%	\$ -
Elaboración de Mascarillas Reutilizables	\$ 79.201.670	\$ 39.810.969	50%	\$ 39.390.701
Elaboración de Pantallas Faciales	\$ 69.129.290	\$ 58.572.440	85%	\$ 10.556.850
Elaboración de Robot RAM V2	\$ 50.969.266	\$ 31.392.227	62%	\$ 19.577.039
<b>Total, presupuesto</b>	<b>\$ 5.296.490.540</b>	<b>\$ 4.427.855.671</b>	<b>84%</b>	<b>\$ 868.634.869</b>

Fuente: SENA Oficina de Control Interno

Al 30 de mayo de 2021 se ha provisto de elementos de protección personal a través de cuatro centros de formación y a 31 de mayo de 2021 se han elaborado 388.874 elementos, como se observa en la tabla siguiente:

Tabla 49. Productos y cantidad elaborada en centros de formación

Nombre del producto.	Regional	Centro de Formación	Cantidad Producida
Batas protectoras	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	22.347
Overoles de protección	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	300
Polaina en tela no tejida	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	35



Ropa Cofia en Malla	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	4.454
Tapaboca desechable	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	313
Tapaboca tipo mascarilla	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	342.725
	Quindío	Centro para el Desarrollo Tecnológico de la Construcción y la Industria	13.400
	Santander	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura	4.400
	Valle	Centro de Diseño Tecnológico e Industrial	900
<b>Total, general</b>			<b>388.874</b>

Fuente: SENA Oficina de Control Interno

De esta producción se han distribuido 359.464 Elementos a 33 Regionales con 117 Centros de Formación así:

**Tabla 50. Elementos de protección entregados**

Nombre del producto	Cantidad entregada	Nombre del producto	Cantidad entregada
Batas protectoras	24.474	Tapaboca desechable	800
Overoles de protección	185	Tapaboca tipo mascarilla	329.192
Ropa Cofia en Malla	4.813	Total, general	<b>359.464</b>

Fuente: SENA Oficina de Control Interno

A través del Centro de Servicio de Salud de la Regional Antioquia a la Fecha se han: producido 9.074 galones de alcohol al 70%, gel antibacterial 2.213 galones, jabón espumoso 343 galones y jabón antibacterial 329 galones y se han distribuido 8.782 galones de alcohol a nivel nacional, a 33 Regionales con 258 Centros de Formación y Sedes, 1.290 galones de gel antibacterial a 30 Regionales y 112 Centros de Formación. En el centro de formación, la producción de jabón se encuentra en proceso de distribución.

**Equipo Apoyo Psicosocial.** Este equipo tiene como objetivo apoyar la intervención de médicos, psicólogos, trabajadores sociales y capellanes, para la disminución del riesgo psicosocial entendido como la afectación emocional que impacta negativamente la productividad de los colaboradores del SENA. Al 23 de diciembre de 2020 se han realizado 16.283 llamadas identificando 4.140 colaboradores con riesgo psicosocial alto y muy alto. Adicional se realizan intervenciones por parte del equipo de psicólogos de la entidad, así: 2.686 intervenciones a colaboradores contagiados por Covid-19, por parte del equipo de médicos se han realizado 78.411 atenciones, 1.020 casos positivos por Covid-19, recuperados el 82.45% (841), casos activos 176 y fallecidos el 1% (10).

**Equipo Cosecha y Vende a la fija.** El objetivo de este equipo es apoyar a los pequeños y medianos productores rurales en el acercamiento a mecanismos virtuales de comercialización que permita disminuir la brecha digital, eliminar la intermediación comercial y fortalecer la generación de ingresos. Al 15 de diciembre de 2020 se han obtenido los siguientes resultados:

- Caracterización de emprendedores y productores. Como resultado del proceso de caracterización se cuenta a la fecha con 3,711 productores y organizaciones capacitadas en el manejo e inscripción de las 15 plataformas dispuestas por el Ministerio de agricultura y Desarrollo Rural.
- De estos 3.711 productores y organizaciones 1.067 fueron identificados por las Secretarías de Agricultura, 1.698 hacen parte del programa SER, 817 del programa AGROSENA y 129 de Centros de Desarrollo Empresarial.



- En cuanto al registro formal en las diferentes plataformas dispuestas por el Ministerio de agricultura y desarrollo Rural a la fecha se cuentan con 1.039 organizaciones y productores registrados en la plataforma de los cuales 147 hacen parte de la identificación realizada por las Secretarías de Agricultura, 700 del Programa SER, 173 de AGROSENA y 19 de Centros de desarrollo Empresarial.

Esta estrategia permite el acceso a canales de comercialización virtual como mecanismo alternativo para la venta de sus productos. Por otra parte, el seguimiento a la estrategia se realiza de manera permanente por el líder quien realiza la verificación de los datos registrados y documentos que soportan las cifras.

**Otras acciones.** El SENA dispone de la herramienta LMS institucional que durante la pandemia ha fortalecido el proceso formativo tanto en programas de formación presencial como virtual. En este sentido también se tienen disponibles avanzadas plataformas tecnológicas para apoyar la formación, tales como Google Class Room (disponible para la entidad por tratarse de servicios educativos), Zoom, Microsoft TEAMS, WhatsApp, redes sociales, entre otras. La entidad se encuentra gestionando la incorporación de simuladores (2020: 8.500 accesos a simuladores, 2021: 350.000 accesos a simuladores) de manera integrada a programas técnicos y tecnológicos para apoyar el desarrollo de las competencias en condiciones de no presencialidad.

Es importante señalar que, para continuar con la labor de formación en casa, el SENA ha entregado cartillas y apoyos físicos, además de la utilización de contenidos audio fónicos con la elaboración de 18 cápsulas en el 2020 y 8 en el 2021, en temas como acuicultura, servicio al cliente, cultivo de café, barismo, entre otros, que permiten dar respuesta al sector rural y promover la permanencia de los aprendices en su proceso de capacitación y el logro de los objetivos de la enseñanza.

Por otra parte, en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se agilizó la toma de evidencias de conocimientos y desempeños de forma virtual. Adicionalmente, a través de la oferta virtual denominada “Certificatón”, se logró captar el interés de más de 90.000 personas para participar en el proceso, durante las 2 jornadas realizadas en septiembre de 2020 y marzo de 2021.

En el Programa de Formación Continua Especializada, un gran porcentaje de las acciones de formación se realizaron mediante modalidad presencial asistida por tecnologías (PAT) y en la modalidad virtual, permitiendo impactar a más trabajadores en las 33 regionales del país.

En el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, se realizaron más de 600 reuniones virtuales de las Mesas Sectoriales y sus Consejos Ejecutivos, a través de plataformas como Zoom, Meet y Teams. Se debe agregar también que el uso de herramientas tecnológicas permitió al proceso de cualificaciones a lo largo de la vida interactuar con diferentes actores, con el fin de elaborar los productos de cualificaciones y desarrollar las jornadas del Piloto de Programas de Formación basados en Cualificaciones con el Ministerio del Trabajo.

De igual modo, con el objetivo de mitigar las dificultades de la emergencia COVID-19 y en consideración a los principales servicios ofrecidos para los buscadores de empleo, empresas, emprendedores y poblaciones rurales, se dispuso del recurso humano, técnico y tecnológico para atender virtualmente los requerimientos de los usuarios.



Así pues, la ruta de atención para usuarios se realiza a través la plataforma de la Agencia Pública de Empleo del SENA <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co>. En los buscadores de empleo pueden registrar su hoja de vida, conocer los canales de contacto como correo electrónico y directorio nacional con la información completa de los orientadores, postularse a las ofertas de empleo de acuerdo con el perfil y realizar seguimiento del estado de la convocatoria.

En cuanto a la ruta de atención para empresarios, a través la plataforma de la Agencia Pública de Empleo del SENA <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co> se habilitó la opción de registrar la información de la organización y publicar. Igualmente, permite la gestión de candidatos y seguimiento de la convocatoria habilitada.

También se realizó ExpoEmpleo Virtual SENA 2020, la primera feria a nivel nacional desarrollada en entornos digitales 3D que permitió el encuentro organizado entre las empresas y las personas en busca de una oportunidad laboral. Este evento, que se desarrolló en el mes de septiembre 2020 tuvo los siguientes resultados: más de 48 mil vacantes, participación de más de 3 mil empresas, 156.621 postulaciones y 6.880 colocaciones.

Con el fin de promover la inserción laboral de las mujeres en Colombia, el 8 de marzo del 2021 se realizó a través de plataformas virtuales como Teams y Meet la Jornada Nacional de Empleo para Mujeres en la cual participaron 830 empresas que publicaron 9.702 vacantes; se registraron 22.617 postulaciones; 4.414 mujeres fueron orientadas ocupacionalmente en estos espacios y hasta la fecha se registran 884 colocaciones.

Del mismo modo, se adoptó una estrategia de atención de forma virtual con el acompañamiento del equipo de 490 gestores asignados a los emprendedores a nivel nacional, haciendo uso de las herramientas tecnológicas disponibles, como: Zoom, Skype, Videollamadas por celular, WhatsApp, Google Hangouts, Microsoft Teams, Meeting, Celular, entre otros.

Finalmente, se habilitó un medio de comunicación a través del correo electrónico [fondoemprender@sena.edu.co](mailto:fondoemprender@sena.edu.co) para que los emprendedores, gestores y demás actores radiquen solicitudes particulares que requiere atención urgente desde la Coordinación Nacional de Emprendimiento frente a la emergencia sanitaria y económica derivada del COVID-19 y sus efectos en la puesta en marcha de sus empresas.

## 1.7 Gestión en Política migratoria laboral.

Persiste el reto de contar con una política integral e intersectorial que responda a las cambiantes dinámicas migratorias, y apunte a que la migración sea ordenada, segura y regular. En ese contexto, el Gobierno nacional debe continuar y profundizar sus esfuerzos para la gestión y atención articulada del fenómeno migratorio proveniente de Venezuela y, apostar por la inclusión socioeconómica efectiva de esta población, o de las provenientes de otros orígenes, de manera que la migración resulte beneficiosa para el país.

Es por eso, que se continúan generando estrategias para la gestión del empleo eficiente, oportuna e integral con énfasis en grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad y el emprendimiento, así como la adopción de una estrategia integral y de largo plazo, no sólo para la



gestión y atención del flujo migratorio, sino para la integración económica y social de los migrantes procedentes de Venezuela.

**1.7.1 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 para capacitar y orientar en materia migratoria laboral a funcionarios de entes territoriales y del sector trabajo en: Córdoba, Risaralda, Bolívar, Nariño, Antioquia, Bogotá, Norte de Santander y Santander, con especial énfasis en Inspectores Laborales para evitar la xenofobia en contra de la población inmigrante,
- Asistencia técnica para capacitar a un grupo de Fiscales Delegados de Trata de Personas sobre el instrumento para la identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso,
- Asistencia técnica para capacitar a Direcciones Territoriales de: Cali, Bogotá, Barranquilla, Cúcuta y Bucaramanga, del Ministerio del Trabajo sobre el kit dirigido a inspectores de la Organización Internacional del Trabajo OIT, específicamente en temas migratorios,
- Asistencia técnica realizada para brindar orientación y capacitación sobre mecanismos de regularización mediante la Formalización a empresarios de Bogotá, así como a representantes de Organismos de Cooperación mediante presentaciones virtuales en coordinación con la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD y el Grupo Inter agencial sobre Flujos Migratorios Mixtos GIFMM,
- Participación en la mesa migratoria con el fin de fortalecer la política de formalización laboral, en el marco de la política migratoria laboral, realizada en Valledupar (Cesar),
- Elaboración de Guía metodológica para identificación ocupaciones críticas y medición brechas de capital humano que incluye: i) etapas y pasos metodológicos [antecedentes metodológicos, etapas metodológicas, medición de brechas de capital humano, pasos para el análisis], ii) resultados de los pilotos Barraquilla, Cúcuta y Armenia, iii) lecciones aprendidas y recomendaciones, iv) anexos.
- Elaboración de documento con diseño de mecanismos que faciliten la inserción al mercado laboral de la población migrante, con especial énfasis en vacantes de difícil colocación, alta rotación y listado de ocupaciones críticas, donde se identifican áreas del mercado laboral en las que faltan habilidades, ayudando con esto a orientar los recursos hacia programas de capacitación que puedan generar estas habilidades faltantes.

Este análisis también hace diferencia a nivel sectorial ya que permite resaltar las principales ocupaciones críticas al interior de cada sector, las habilidades, que permite identificar las de brechas de capital humano de cada uno de estos sectores y de esta manera generar una serie de orientaciones y recomendaciones relacionadas con políticas de empleabilidad o ajustes en la oferta formativa, buscando con esto, que las autoridades pertinentes puedan responder de manera adecuada y pertinente a las necesidades del sector productivo. Además, identificar las ocupaciones críticas sirve para Informar a la política de migración e identificar a personas altamente calificadas para satisfacer las necesidades de aptitudes a más largo plazo.

Por otra parte, y frente a la dinámica migratoria proveniente de Venezuela, 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:





- Implementación de acciones integrales virtuales en: Córdoba, Risaralda, Bolívar, Nariño, Antioquia, Bogotá, Santander, Norte de Santander, Atlántico y, Valle del Cauca, donde se realizaron: i) taller de orientación a funcionarios de entes territoriales y sector trabajo. ii) diálogo con población migrante (colombianos retornados y migrantes provenientes de Venezuela) en territorio. iii) taller de sensibilización a sector empresarial de la zona. iv) taller población de acogida.

De esta forma se lograron atender a 4.911 personas, de los cuales: 1.071 fueron funcionarios, 2.207 migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados, 961 empresarios y 672 personas pertenecientes a la población receptora o de acogida, durante la vigencia 2020.

- Elaboración de proyecto de Decreto "Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para la Formación y Reconocimiento Saberes (PEP-FR) y a establecer las orientaciones frente a la consecuente regularización de la situación de los nacionales venezolanos que se encuentran en territorio colombiano para acceder a formación laboral y a procesos de reconocimiento de saberes previos".

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:

- Aplicación de la Campaña de Prevención del delito a través de la identificación de las Ofertas Laborales Fraudulentas,
- Capacitación de funcionarios de las Direcciones Territoriales de Córdoba, Risaralda, Nariño, Bolívar, Antioquia, Bogotá, Santander y Norte de Santander, sobre el delito de trata de personas,
- Desarrollo de acciones de comunicación dirigidas al sector privado para la prevención de la xenofobia, trabajos y servicios forzados, y sensibilización acerca de la inclusión de los migrantes al mercado laboral, contando con: i) definición de la imagen de la estrategia de comunicaciones y, ii) definición de encuesta y grupos focales para levantamiento de línea de base [encuesta virtual y grupos focales].

**1.7.2 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 realizó soporte técnico y mantenimiento informático al aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC y al Registro Único de Empresas RUE, que contiene: Desarrollos, complementos y modificaciones implementados por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo; ajuste consultas de base de datos para mejorar la consulta de la información en los aplicativos; modificación de las pantallas del manual del Registro Único de Empresa RUE debido al ajuste de la interfaz de los aplicativos, entre otros.

Adicionalmente, continúa 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 con corte a mayo un total de 7.205 empresas legalmente constituidas y la inscripción de 45.007 trabajadores migrantes.



De igual manera, se diseñó y realizaron ajustes al aplicativo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF donde se registran las solicitudes del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización y que tiene el objetivo de disminuir la irregularidad migratoria de los venezolanos en Colombia a través de contratos laborales o contratos de prestación de servicio. Con corte a mayo se gestionaron por parte del Ministerio del Trabajo 36.904 solicitudes con las cuales se han regularizado mediante la formalización laboral 19.341 refugiados y migrantes provenientes de Venezuela y, se expidieron por parte de Migración Colombia 4.559 Permisos Especiales de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF.

No obstante, es importante mencionar que de acuerdo con los lineamientos del Gobierno Nacional y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 216 del 1ro de marzo de 2021 que estableció el Estatuto Temporal de Protección para los venezolanos, se instauró en el artículo 19 un: “Régimen de transición del Permiso Especial de Permanencia. A partir de la publicación del presente Decreto no se expedirá ningún Permiso Especial de Permanencia nuevo, y todos los Permisos Especiales de Permanencia cualquiera sea su fase de expedición, incluido el PEPFF, que se encuentren vigentes, quedarán prorrogados automáticamente por el término de dos (2) años, desde dicha fecha”.

Teniendo en cuenta lo anterior, el trámite del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF estuvo disponible hasta el 21 de mayo del presente año.

**2ª Recomendación.** Ampliar la cooperación entre Colombia y los países de destino para gestionar la migración ordenada y regulada a través del Proceso de Quito donde hay un manifiesto de voluntad de 18 puntos, que insta a los países a reforzar las políticas de acogida a los migrantes venezolanos, coordinar esfuerzos a través de los organismos internacionales y luchar contra la xenofobia.

En este sentido, el Grupo de Gestión de la política de migración Laboral del Ministerio del Trabajo se ha encargado de apoyar la coordinación de las temáticas e intervenciones al respecto, participando activamente en las reuniones e intercambios de información que se han desarrollado en talleres temáticos y side events. Para finalizar, en el marco del proceso de Quito se llevó a cabo el II Encuentro de Ministros de Trabajo sobre la estrategia regional de integración socioeconómica el día 25 de mayo de 2021, donde se estableció la Hoja de Ruta a seguir para lograr la estrategia regional.

**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, contando con la implementación del micrositio "Empleo sin Fronteras" como una herramienta informativa dirigida a migrantes provenientes de Venezuela, empleadores y todo aquel que cree en las oportunidades que nacen de un fenómeno migratorio.

Adicionalmente, se realizó publicación del lanzamiento de la “Guía de Orientación Laboral para Población Refugiada y Migrante Venezolana buscadora de empleo en Colombia”, que es el resultado del trabajo articulado de entidades gubernamentales, no gubernamentales e internacionales, que trabajan por la inclusión socioeconómica y cultural de esta población en el país.

Ver: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/quest/prensa/comunicados/2020/noviembre/se-lanzo-guia-para-orientar-a-poblacion-refugiada-y-migrante-venezolana-en-proceso-de-insercion-laboral>

De igual manera, se han liderado cuatro (4) sesiones de la mesa de empleabilidad de la Estrategia de Generación de Ingresos para la población migrante, cuyo principal objetivo es diseñar, implementar,



articular y hacer seguimiento a la oferta programática de generación de ingresos de cada entidad, para que la población migrante pueda acceder a una oferta pertinente de acuerdo con sus características socio productivas y las condiciones del territorio en el que se encuentran ubicados.

**1.7.3 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.** Ante la imposibilidad de agendar citas en Migración Colombia, se inició la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF Provisional. De esta forma, después de ser aprobada la solicitud por el Ministerio del Trabajo, se asigna a un Oficial de Migración Colombia quien realiza la verificación migratoria de manera virtual.

Si el migrante cumple con los requisitos le llegará el documento PEPFF Provisional a los correos electrónicos registrados por él y por el empleador o contratante en formato PDF. Para avanzar en el trámite del PEPFF provisional, desde el Ministerio del Trabajo se:

- Implementó módulo en el aplicativo de gestión del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF Provisional asignados,
- Realizaron actualizaciones al módulo en el aplicativo de gestión de Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF Provisional asignados, con nueva opción de consulta para Migración Colombia.

Lo anterior, permitió que con corte a mayo se expidieron por parte de Migración Colombia 14.782 Permisos Especiales de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF Provisionales, sin embargo, aún quedan pendientes por verificación migratoria 468 solicitudes.

No obstante, es importante mencionar que de acuerdo con los lineamientos del Gobierno Nacional y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 216 del 1ro de marzo de 2021 que estableció el Estatuto Temporal de Protección para los venezolanos, se instauró en el artículo 19 un: “Régimen de transición del Permiso Especial de Permanencia. A partir de la publicación del presente Decreto no se expedirá ningún Permiso Especial de Permanencia nuevo, y todos los Permisos Especiales de Permanencia cualquiera sea su fase de expedición, incluido el PEPFF, que se encuentren vigentes, quedarán prorrogados automáticamente por el término de dos (2) años, desde dicha fecha”.

Teniendo en cuenta lo anterior, el trámite del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF provisional estuvo disponible hasta el 21 de mayo del presente año.

## 1.8 Equidad laboral.

**1.8.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado – PRIEV.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 1448 de 2011 y los artículos 66 y 67 del Decreto 4800 de 2011, el Ministerio del Trabajo, como cabeza de sector, es la entidad del Gobierno Nacional encargada de dar líneas de política para “diseñar programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano con el fin de apoyar el auto sostenimiento de las víctimas”, razón por la cual, 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, , fomentando así su auto sostenimiento”.



En virtud de lo anterior, los programas que desarrolla el Ministerio del Trabajo en el marco del PRIEV, hacen parte de tres componentes: formación para el trabajo, generación de ingresos individual mediante el autoempleo y colectivo para la reparación de los sujetos de reparación colectiva, a través de los cuales, se busca incrementar la demanda de mano de obra de las víctimas, su calidad y pertinencia, y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, facilitando la interrelación entre la oferta y la demanda. Los resultados y avances de cada componente se presentan a continuación:

**1.8.1.1 Componente de Generación de Ingresos individual mediante el autoempleo en entornos urbanos, semiurbanos y rurales.** Los programas asociados al componente de generación de ingresos individual mediante el autoempleo tienen un enfoque transformador y están dirigidos a aquellas víctimas del conflicto armado que se encuentran en fase de reparación o en transición hacia la misma, y que cuentan con un proyecto productivo instalado o que buscan desarrollarlo. Desde el enfoque rural, se busca que los emprendimientos cuenten con cultivos de corto, mediano y largo plazo y se promueve la creación de un proyecto de vida para las víctimas, en términos de empleo. Desde lo urbano, se pretende fortalecer a pequeñas unidades productivas en sectores identificados como líderes. Dentro de este componente se encuentran los programas Somos Rurales y Colombia Emprende en la vigencia 2020 y Yo Trabajo por Colombia y Somos Rurales para la anualidad 2021.

El programa Somos Rurales, tiene como propósito potenciar las capacidades productivas, el acceso a activos y la reconstrucción del capital social de las familias rurales víctimas del conflicto armado, para que logren un tránsito hacia una adecuada inclusión productiva. Esto se desarrolla mediante acciones como: la asesoría técnica, el acceso a tecnologías eficientes productiva y ambientalmente, acompañamiento para la reconstrucción del tejido social, promoción de la asociatividad empresarial, apoyo para el acceso a la oferta institucional y capacitación en las garantías, derechos y medidas de la Ley 1448 de 2011. El valor de este programa es de \$20.744.063.000 de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$10.359.400.00 y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD como contrapartida aportó \$10.384.663.000

El Programa Colombia Emprende Tiene como propósito apoyar las iniciativas de emprendimiento de la población víctima, tanto rurales como urbanas, y asegurar las ideas de negocio a través del desarrollo de actividades enfocadas en generar una eficiente planificación técnica y presupuestal de los proyectos productivos. Su implementación se lleva a cabo mediante la formación, la implementación de los planes de negocio y el acompañamiento y seguimiento a las unidades productivas. El valor de este programa es \$9.514.138.270 de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$4.700.265.433, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Internacional del Trabajo aportaron como contrapartida \$4.813.872.837.

**Tabla 51. total participantes en los programas Somos rurales y Colombia Emprende 2020.**

Departamento	Municipio	Total, de participantes en el programa Somos Rurales (familias)	Total, participantes en el programa Colombia Emprende (unidades productivas de personas víctimas)
Cesar	Pueblo Bello	50	
Caldas	Manizales		27
Antioquia	Dabeiba	100	
	Marinilla	120	
	Necoclí	81	
	Heliconia		2
	La Estrella		23
	Medellín		119
	Montebello		9



Departamento	Municipio	Total, de participantes en el programa Somos Rurales (familias)	Total, participantes en el programa Colombia Emprende (unidades productivas de personas víctimas)
	Nechí		31
	San Carlos		62
	San Rafael		31
	Sabaneta		20
	San roque		13
<b>Santander</b>	Lebrija (VcD*)	94	
	Puerto Wilches (VcD*)	100	
	Bucaramanga		86
<b>Arauca</b>	Tame	104	
	Saravena	100	
<b>Tolima</b>	Armero Guayabal (MAP**)	18	
	Ibagué		97
<b>Cauca</b>	Jambaló	50	
	Popayán		83
	Morales		15
<b>Valle del Cauca</b>	Restrepo	99	
	Dagua	50	
	Buenaventura		51
	Bugalagrande	50	59
	Cali		18
	Trujillo		44
	Palmira		16
	Restrepo		3
<b>Nariño</b>	Tablón de Gómez	181	
	Los Andes		20
	Pasto		76
	Tangua		15
<b>Bolívar</b>	Carmen de Bolívar	35	
	María La Baja	62	
	Córdoba	60	
<b>Córdoba</b>	Valencia	102	34
	Montería		80
	San Antero		30
<b>Caquetá</b>	Florencia	50	
<b>Quindío</b>	Armenia		40
	Génova	50	10
<b>Bogotá, D.C</b>	Bogotá, D.C		121
<b>Norte de Santander</b>	Cúcuta		87
	Villa del Rosario		9
<b>Putumayo</b>	La Dorada - San Miguel		21
	Valle del Guamuez		26
<b>Risaralda</b>	Pereira		30
<b>Meta</b>	Villavicencio		62
<b>Total, general</b>		<b>1.556</b>	<b>1.470</b>

Fuente: Acuerdo de Financiación de Gastos N° 329 de 2020 y Convenio de Cooperación Internacional N° 356 de 2020.

\* Víctimas en condición de discapacidad en el programa Somos Rurales. \*\* Víctimas de Minas Anti Personal en el programa Somos Rurales. \*\*\* Corresponde a 502 familias de fase III, 554 familias de fase II y 500 familias de fase I.

Con relación al programa Somos Rurales, el Ministerio del Trabajo aún no ha iniciado con la implementación de actividades del programa Somos Rurales. Se vincularán a 504 nuevas familias víctimas del conflicto armado interno ubicadas en la ruralidad. Se realizó la focalización de los territorios a impactar, siendo esta selección la siguiente: San Francisco, Antioquia; Montería, Córdoba; Granada, Cundinamarca; Susacón, Boavita, Güicán, San Mateo y/o Tipacoque, Boyacá; Chámeza, Tauramena o Villanueva, Casanare; Salazar de las Palmas y Chitagá, Norte de Santander.

Por su parte, el programa Colombia Emprende cambia de nombre para la vigencia 2021 y ahora se llamará "Yo Trabajo por Colombia", con un valor total del convenio \$10.165.804.126 de los cuales el Ministerio del Trabajo aporta \$4.891.192.622; y el Organismo Internacional OEI aporta



\$5.274.611.504. Para el periodo del presente informe, se avanza en el proceso de focalización de la población en los territorios.

**1.8.1.2 Componente de Formación para el Trabajo.** Con relación a los programas adelantados dentro del componente de formación para el trabajo y la empleabilidad, es importante destacar que buscan reparar a la población víctima en el marco de una ruta de empleo, y potenciar sus posibilidades reales de enganche laboral en trabajos dignos, decentes y de calidad. Los programas que se implementaron en 2020 en este componente son Formándonos para el Futuro, TransFórmate y El Futuro es de los Jóvenes

Programa Formándonos para el Futuro. Busca desarrollar una estrategia de formación para el trabajo en el marco de una ruta de inclusión laboral para las víctimas del conflicto armado, que brinde capacitación en competencias laborales. El desarrollo del programa incluye una fase lectiva y una fase práctica. Además, desarrolla procesos de formación relacionados con emprendimiento, asociatividad, habilidades blandas (desarrollo de un proyecto de vida, comunicación asertiva, trabajo en equipo), competencias transversales y habilidades comunicativas, que permiten fortalecer las habilidades interpersonales de los beneficiarios, las cuales son requeridas por los empleadores en Colombia; y una línea de cierre de brechas y mitigación de barreras de acceso. El valor de este programa es \$30.974.697.051 de los cuales el Ministerio aportó \$13.610.184.071, la OIT en contrapartida \$ 8.682.256.490 y la OEI en contrapartida \$8.682.256.490.

Programa TransFórmate. Esta iniciativa se ha adelantado con el propósito de fortalecer las capacidades de los participantes (jóvenes víctimas entre los 26 y 28 años), para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingresos, especialmente a través del empleo. De esta forma, los jóvenes acceden a programas de formación técnico laboral pertinentes para su inserción a la dinámica laboral de sus regiones. Además, a través del programa se otorga a los beneficiarios un subsidio del 100% de la matrícula del programa técnico de su preferencia, incluido un módulo inicial, más un apoyo económico de sostenimiento trimestral durante el periodo que toma el proceso de formación (2,5 años). Para la convocatoria 2018 – 2020, para este programa se desembolsaron los recursos en 2017, motivo por el cual no se incluye el valor del programa en este documento, ya que no corresponden a los recursos otorgados para la vigencia 2020

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

- Seguimiento técnico, administrativo y financiero del programa, cuyos lineamientos para el funcionamiento, asignación y ejecución de recursos están definidos por el Convenio Interadministrativo No. 441 de 2013 – Transfórmate,
- Elaboración de autorizaciones de pago y, verificación de los oficios de legalización de los rendimientos financieros en el marco del convenio 441/2013 – Transfórmate,
- Avance, verificación de la base de datos de los jóvenes de la IV convocatoria del programa,
- Revisión del estado de cuenta del convenio 441/2013 - Transfórmate -, así como mesas de trabajo con Icetex para la revisión y análisis de los desembolsos generados,
- Radicación en Icetex de autorización de pago referente a los pendientes del cierre de la III Convocatoria del convenio 441/2013 - Transfórmate -,
- Mesa de trabajo con las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IEDTH- para realizar seguimiento de la IV convocatoria programa Transfórmate,
- Envío de informe de seguimiento a las supervisoras del convenio correspondiente al mes de abril de la IV Convocatoria - Programa Transfórmate,



- Respuestas vía telefónica y por correo a las solicitudes de las instituciones y los beneficiarios, relacionados con el programa **Tránsito** convocatoria IV.

Finalmente está el Programa **El Futuro es de los Jóvenes**. Este programa, dirigido a jóvenes víctimas entre los 16 y 21 años de edad, que cuentan con encargos fiduciarios a su nombre, constituidos por la UARIV, buscaba orientar a los participantes frente a las diferentes prácticas económicas del territorio en el que viven, para su posible inclusión académica o laboral, de acuerdo con el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades e intereses. El valor del programa es de \$2.818.675.514, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$1.374.707.365 y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Internacional del Trabajo aportaron como contrapartida \$724.484.074,50 y \$719.484.074,50 respectivamente.

**Tabla 52. Total, participantes en los programas vigencia 2020**

Departamento	Municipio	Total de participantes en el programa formándonos para el futuro (personas)	Total de participantes en el programa <b>tránsito</b> (personas)	Total de participantes en el programa <b>el futuro es de los jóvenes</b> (personas)
Amazonas	Leticia	38		
Antioquia	Medellín	143		
	Apartadó	60		16
Cauca	Popayán		21	31
	Santander de Quilichao	72	28	
	Toribio			40
Atlántico	Barranquilla	110		
Bogotá, D.C	Bogotá, D.C	103		
Bolívar	Cartagena	84	103	
	Magangué		34	
Caquetá	Florencia			41
Casanare	Yopal	57		27
Cesar	Valledupar		75	20
Córdoba	Montería	125		
Magdalena	Santa Marta	111		121
Nariño	Ipiales		29	
	La Unión		23	
	Pasto		125	
Norte de Santander	Cúcuta	108		50
	Ocaña	62		36
	Abrego			2
Valle del Cauca	Cali	147		
	Guadalajara de Buga	87		
Arauca	Arauca		25	
Caldas	Manizales		49	
	Riosucio		22	
Chocó	Quibdó		27	
Cundinamarca	Chía		4	
	Facatativá		10	
	Fusagasugá		24	
	Madrid		5	
	Soacha		48	
	Zipaquirá		9	
Putumayo	Puerto Asís		18	29
	Mocoa	36		28
Risaralda	Pereira	75	46	30
Tolima	Libano		17	
	Ibagué	107		25
Meta	Villavicencio	58		49
Huila	Neiva	105		54
Santander	Barrancabermeja			8
	Bucaramanga	110		11



Departamento	Municipio	Total de participantes en el programa formándonos para el futuro (personas)	Total de participantes en el programa transfórmate (personas)	Total de participantes en el programa el futuro es de los jóvenes (personas)
Sucre	Sincelejo			23
Guaviare	San José del Guaviare			22
<b>Total, general</b>		<b>1.798</b>	<b>742</b>	<b>663</b>

Fuente: Carta Acuerdo 427 de 2020, Contrato Interadministrativo 441 de 2013 y Carta Acuerdo 243 de 2020

El programa de formación para el trabajo “Formándonos para el Futuro” continua con su intervención en la vigencia 2021, buscando ampliar la cobertura en municipios en los cuales no se había podido llegar en vigencias anteriores. El valor del programa asciende a \$28.577.557.781 de los cuales el Ministerio aporta \$13.951.930.950 y la OIT en contrapartida aporta \$14.625.626.831. Formándonos para el Futuro vigencia 2021 se desarrollará en 27 municipios (Apartadó, Medellín, Cartagena, Tunja, Duitama, Susacón, Cóbbita, Villa de Leyva, Santander de Quilichao, Valledupar, Montería, Bogotá, Chía, Zipaquirá, Madrid, Granada, Bojacá, El Peñón, San José del Guaviare, Santa Marta, Pasto, Ipiales, Cúcuta, Puerto Asís, Pereira, Sincelejo e Ibagué). A corte 31 de mayo, desde el programa se han realizado diferentes estrategias para la convocatoria de los participantes a nivel nacional que han posibilitado, a su vez, desarrollar la focalización y preinscripción.

Con relación al programa El Futuro es de los Jóvenes, en 2021 tiene como territorios potenciales 16 departamentos y 26 municipios, en los cuales se focalizarán 584 participantes Bogotá D.C-Bogotá, Córdoba-Montería, Chocó-Quibdó, Nariño-Pasto-Tumaco, Valle del Cauca-Cali-Buenaventura, Antioquia-Medellín, Guajira-Riohacha, Huila-Neiva, Caquetá-Florencia, Casanare-Yopal-Chámeza, Putumayo-Mocoa-Puerto Asís, Guaviare-San José del Guaviare, Norte de Santander-Chitagá-Salazar de las Palmas-Cúcuta, Cundinamarca-Peñón-Granada, Boyacá-Susacón-Güicán-Cóbbita, Cauca-Toribio-Territorio por definir. Los recursos del proyectados de inversión por parte del Ministerio del Trabajo para el programa corresponden a \$1.577.721.137.

**1.8.1.3 Componente de Generación de Ingresos colectivo mediante el autoempleo para la atención de los Sujetos de Reparación Colectiva.** Dentro de la estrategia de apoyo a la población víctima localizada en zonas urbanas y rurales, también se cuenta con una línea de reparación dirigida a aquellos sujetos colectivos priorizados por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y el Ministerio del Trabajo, que dentro de su plan de reparación colectiva han establecido temas relacionados con empleabilidad, en aras de restituir las capacidades laborales y productivas de las organizaciones y comunidades participantes.

Para la implementación de este componente, en 2020 se puso en marcha el programa Emprendiendo Sueños, que tiene como propósito desarrollar metodologías de intervenciones integrales y diferenciales para la implementación de proyectos productivos de tipo agropecuario y no agropecuario, basados en: el fortalecimiento técnico-productivo, organizacional y comercial de las organizaciones campesinas, el impulso a emprendimientos en transformación de materias primas, economía creativa y turismo rural y comunitario y la puesta en marcha de micro franquicias.

El valor del programa es de \$16.247.597.588 de los cuales el Ministerio del Trabajo aporta \$7.937.597.588 y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD aporta como contrapartida \$8.310.000.000.





Tabla 53. Total, participantes en el programa vigencia 2020

Departamento	Municipio	Nombre del sujeto	Número de sujetos
Antioquia	San Luis	Centro Poblado de Buenos Aires	2
	Turbo	Nueva colonia (Todas las veredas excepto Nueva Unión y Asoteca)	
Arauca	Tame	Pueblo Betoy - Resguardos Velasqueros, Julieros, Roqueros y Genageros	1
Bolívar	Cartagena	Liga de Mujeres Desplazadas	3
	Mahates	San Basilio de Palenque La Bonga	
	María La Baja	San José de Playón, Arroyo Grande y sus veredas (12)	
Caquetá	Florencia	Resguardo Nasa La Gaitana	2
		Resguardo Honduras - Comunidad Chami Puru	
Cauca	Jambaló	Jambaló	2
	Silvia	Resguardo Pitayó	
Cesar	Agustín Codazzi	Corregimiento de Casacará	3
	Chiriguana	Poponte	
	Pueblo Bello	La Comunidad de Minas de Iracal	
Cundinamarca	Topaipí	Comunidad del municipio de Topaipí	1
Magdalena	Algarrobo	Bellavista	3
	Pivijay	Corregimiento de La Avianca	
	Remolino	Santa Rita	
Nariño	Albán	San José de Albán	1
Putumayo	Puerto Caicedo	Cabecera Municipal de Puerto Caicedo	1
Quindío	Génova	Comunidad de Génova	1
Risaralda	Pueblo Rico	Comunidad mestiza de Pueblo Rico	1
Santander	Charalá	La Comunidad del Corregimiento de Riachuelo	3
	Málaga	Málaga	
	Simacota	La Comunidad de Simacota Alto	
Total			24

Fuente: Convenio de Cooperación Internacional N° 353 de 2020.

El Programa de Reparación Colectiva Emprendiendo Sueños, prevé realizar en la vigencia 2021 una inversión de \$ 8.257.899.144 para atención de 24 Sujetos de Reparación Colectiva localizados en los departamentos de Antioquia, Cauca, Bolívar, Córdoba, La Guajira, Sucre, Norte de Santander, Magdalena y Chocó; y se llegará a 20 municipios de los departamentos anteriormente mencionados. De otro lado se espera llegar a población predominantemente étnica, dado que 17 Sujetos de Reparación Colectiva son comunidades étnicas.

**1.8.2 Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.** El Ministerio del Trabajo a través del Grupo Interno para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, ha realizado diferentes acciones para la promoción del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, el cual es una herramienta de intervención con enfoque de género diferencial a través de la transversalidad e integralidad, fomentando el desarrollo, el emprendimiento e incentivando los derechos humanos y laborales de las mujeres, principalmente con la capacitación en temas de género tanto a servidoras y servidores públicos, como a población en general. Para el año 2020 se asignó un presupuesto de \$567.261.680 Millones de Pesos M/TE.

**1.8.2.1 Actividades de sensibilización.** En ese entendido, se tiene que el Grupo Interno desarrolló las siguientes actividades respecto a sensibilizaciones en el sector público y comunidad en general y asistencia técnica a empresas, abordando temáticas sobre el marco normativo internacional y nacional de la equidad laboral con enfoque de género, la 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, 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, socialización del Formato de Identificación de Violencias Basadas en Género y economía del cuidado (Remunerada y No remunerada)

**Tabla 54. Actividades de sensibilización del sector público**

Fecha	Departamento	Organización - empresa - entidad pública	Personas sensibilizadas			
			Mujer	Hombre	Sin identificar	Total
11/05/2020	Dirección de DDFF	Ministerio del Trabajo	0	0	8	8
09/09/2020	Entidad del Orden Nacional	Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	7	3	1	11
11/09/2020	Bogotá D.C.	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de Bogotá	17	9	13	39
25/09/2020	Entidad del Orden Nacional	Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias ABC de Género, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral	52	21	0	73
03/10/2020	Entidad del Orden Nacional	Policía Nacional / Inspección General ABC de Género, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral	11	21	0	32
19/10/2020	Entidad del Orden Nacional	Servicio Nacional Geológico	56	69	0	125
21/10/2020	Entidad del Orden Nacional	Servicio Nacional Geológico	28	26	0	54
27/10/2020	Entidad del Orden Nacional	INPEC	90	31	0	121
30/10/2020	Entidad del Orden Nacional	Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG)	0	0	34	34
19/11/2020	Entidad del Orden Nacional	DNP (ABC de género)	16	8	0	24
30/11/2020	Entidad del Orden Nacional	Ministerio de Transporte / Agencia Nacional de Seguridad Vial (ABC de género)	7	5	0	12
<b>Total</b>			<b>284</b>	<b>193</b>	<b>56</b>	<b>533</b>

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

**Tabla 55. Actividades de sensibilización a la comunidad y/o empresas**

Fecha	Empresa	Contenido	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	No se puede determinar	Total
11/02/2020	Surtigas	ABC de Género y Sello de Equidad Laboral Equipares	6	1	0	7
03/03/2020	Colpensiones	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Sexual	0	0	10	10
11/03/2020	CHECH - Grupo EPM	ABC de Género y Sello de Equidad Laboral Equipares	4	1	0	5
22/05/2020	OCENSA	Taller de Acoso Laboral y Sexual	0	0	30	30
22/05/2020	EPM	Taller de Acoso Laboral y Sexual	0	0	30	30
01/06/2020	NESTLÉ	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Sexual	0	0	21	21
02/06/2020	TGI	ABC de Género y Mercado Laboral	0	0	100	100
05/06/2020	Carbones El Cerrejón	ABC de Género y Mercado Laboral	0	0	200	200
24/06/2020	TGI- Grupo de Energía de Bogotá	Taller de Acoso Laboral y Sexual	7	4	0	11
25/06/2020	ECOLSIERRA	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	4	0	0	4



Fecha	Empresa	Contenido	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	No se puede determinar	Total
26/06/2020	Grupo Ecopetrol	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Sexual	0	0	70	70
09/07/2020	Banco de la República	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	13	5	2	20
11/07/2020	OCENSA	ABC de Género y Mercado Laboral	0	0	100	100
13/07/2020	EPM	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	9	4	2	15
13/07/2020	EPM	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	7	2	3	12
15/07/2020	EPM	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	14	6	1	21
15/07/2020	EPM	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	19	7	10	36
17/07/2020	EPM	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	20	5	12	37
23/07/2020	Grupo Argos	Taller de Género y Mercado Laboral	0	0	260	260
24/07/2020	Banco de la República	Taller de ABC de Género	0	0	53	53
31/07/2020	Comunidad OEI	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	4	4	0	8
04/08/2020	TGI- Grupo de Energía de Bogotá	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	11	6	0	17
06/08/2020	Konecta	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	39	45	4	88
25/08/2020	ECOLSIERRA	Taller de ABC de Género Rural	16	4	4	24
01/09/2020	CREG	Taller de ABC de Género	0	0	20	20
02/09/2020	CREG	Taller de ABC de Género	0	0	20	20
03/09/2020	CREG	Taller de ABC de Género	0	0	29	29
29/09/2020	Celsia	Taller Comunicación inclusiva y no sexista	21	6	4	31
15/10/2020	VII Encuentro de Mujeres Cordobesas	Presentación de Equipares Rural	0	0	96	96
30/10/2020	CREG	Taller de comunicación Inclusiva y No Sexista	0	0	45	45
04/11/2020	ECOLSIERRA	Sensibilización Liderazgo femenino	24	13	9	46
07/09/2020	CELSA	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Sexual	0	0	19	19
23/10/2020	Comité departamental para la equidad de la mujer-CAQUETA	Presentación Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque de Género	23	8	0	32
17/11/2020	ECOLSIERRA	Taller de Acoso Laboral y Sexual	0	0	30	30
18/11/2020	Conversatorio virtual equidad laboral con enfoque de género-CAQUETA	Presentación Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque de Género, acoso laboral y acoso sexual laboral - ley 1010 de 2006	37	8	0	45
<b>Total</b>			<b>278</b>	<b>129</b>	<b>1184</b>	<b>1592</b>

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

**1.8.2.2 Sellos de Igualdad de Género.** En lo que refiere a los Sellos de Igualdad de Género “Equipares”, se tienen empresas u organizaciones que se vincularon en la vigencia 2020, a continuación, se indica el nombre, ciudad y estado de cada entidad:



Tabla 56. Sellos de Igualdad por Empresas

N°	Empresa/organización	Ciudad	Estado
1	Banco de la Republica	Bogotá	Reconocimiento
2	Celsia	Bogotá	Reconocimiento
3	Claro Telmex	Bogotá	Reconocimiento
4	Colpensiones	Bogotá	Reconocimiento
5	Colpensiones	Bogotá	Reconocimiento
6	Empresas Públicas de Medellín	Medellín	Reconocimiento
7	Grupo Energía Bogotá	Bogotá	Reconocimiento
8	Nestlé De Colombia	Bogotá	Reconocimiento
9	Ocensa	Bogotá	Reconocimiento- Sello plata
10	Purina Nestlé	Bogotá	Reconocimiento
11	Transportadora de Gas Internacional	Bogotá	Reconocimiento
12	Universidad Cooperativa de Colombia	Bogotá	Reconocimiento- Sello plata
13	Banco W	Bogotá	Sello plata
14	Celsia	Bogotá	Sello plata
15	Claro	Bogotá	Sello plata
16	Colpensiones	Bogotá	Sello plata
17	Esenttia	Bogotá	Sello plata
18	Grupo Energía Bogotá	Bogotá	Sello plata
19	Grupo Éxito	Medellín	Sello plata
20	Pavimentos Colombia	Bogotá	Sello plata
21	Caja De Compensación Familiar del Huila	Neiva	Sello oro
22	Colombina	Bogotá	Sello oro
23	Sanofi Pasteur	Bogotá	Sello oro
24	Servicio Nutresa	Bogotá	Sello oro
25	Tenaris Tubocaribe	Bogotá	Sello oro

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

**1.8.2.3 Estrategia de Sensibilización de la Equidad Laboral con Enfoque de Género alternativo (rural):** Durante la vigencia 2020, el Ministerio del Trabajo realizó la validación y ajuste metodológico del Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género (PRIG) Equipares Rural a partir de la finalización del proceso de implementación de todas las fases y pasos en una organización rural (Red Ecolsierra), a partir de la conformación de un equipo al interior del Ministerio del Trabajo. El detalle del estado de los sellos para las organizaciones que hacen parte del proyecto se presenta a continuación:

Tabla 57. Estado del reconocimiento

no.	Nombre de la organización	Municipio	Departamento	Estado de implementación
1	Dignidad Agropecuaria	Ipiales	Nariño	Suspendida en 2019
2	Los Motilones	Ipiales	Nariño	Suspendida en 2019
3	Altos De San Pedro	Pasto	Nariño	Suspendida en 2019
4	Agrobolos	Palmira	Valle del Cauca	Activa
5	Asozapata	Palmira	Valle del Cauca	Activa
6	Frutos del Campo	Popayán	Cauca	Activa
7	Brotos de Esperanza	Piendamó	Cauca	Activa
8	Red Regional de La Orinoquia y la Amazonia de Mujeres Indígenas Víctimas Creadoras de Paz	Villavicencio	Meta	Cierre del proceso
9	Asumar	El Castillo	Meta	Cierre del proceso
10	Asovipm	Puerto Rico	Meta	Cierre del proceso



no.	Nombre de la organización	Municipio	Departamento	Estado de implementación
11	Eclosierra	Santa Marta	Magdalena	Todas las fases implementadas/ Entrega del Sello PRIG Equipares Rural

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

Se continúa con la articulación interinstitucional y se realiza la transferencia de la iniciativa a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el fin de que asuman el liderazgo de acuerdo con sus competencias junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública. Fruto del trabajo de articulación interinstitucional se ajustaron las herramientas, teniendo como resultados los siguientes: i) Encuesta de equidad de género dirigida a las y los servidores públicos, ii) Encuesta de equidad de género dirigida a las áreas de Recursos Humanos, iii) Test de percepción para los directivos de las entidades públicas, y iv) Encuesta de equidad de género dirigida a las y los contratistas.

En este sentido, por iniciativa de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, se realizó el pilotaje de la estrategia en el Ministerio de Minas y Energías con el apoyo técnico del PNUD, acción que se acompañó desde el Ministerio del Trabajo. Igualmente, es importante resaltar que la estrategia de Equipares Pública se ha ido socializando en diferentes entidades cabeza de sector con el fin de ir motivando a dichas entidades para que se vinculen a la estrategia en el año 2021, cuando ya se finalice el pilotaje y se cuente con una estrategia mucho más consolidada por parte de la Consejería Presidencial para Equidad Mujer.

Estas son algunas entidades donde se ha socializado la estrategia: Ministerio de Vivienda, Ministerio de Hacienda, Superintendencia de Salud, Departamento Administrativo para la Función Pública y Ministerio de Ambiente.

**Tabla 58. Reporte de indicadores de resultado, para el seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Indicativo, SINERGIA y Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

Indicador	Programa	Avance cuantitativo	Avance cualitativo a 31 de mayo
Porcentaje de implementación de los sistemas de equidad de género	Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del dialogo social	66% Con corte a 31 de diciembre 2020. Reporte anual	Durante el mes de mayo se realizaron acompañamiento a las empresas actualmente vinculadas en la estrategia equipares empresarial, a las cuales se les reviso el cronograma de trabajo, construcción de la línea inicial de trabajo, jornadas de buenas prácticas en acoso laboral y sexual, talleres y auditorias.  Por otra parte, para la estrategia equipares pymes, se ajusta el memorando de entendimiento que permitirá alianzas con las entidades para la implementación de la estrategia, así mismo continua la presentación de la estrategia a pymes interesadas.  Respecto a la estrategia equipares rural se envía a 30 gremios y federaciones rurales la invitación a formar parte de la estrategia, así mismo se realizan presentaciones a federaciones.
Víctimas que acceden a programas de Rutas Integrales de Generación de Empleo y Autoempleo Rural y Urbano.	Conpes 3726	281.092 Con corte a 31 de marzo Reporte trimestral	Durante el mes de mayo el ministerio del trabajo a través del programa de formación para el trabajo Formádonos para el Futuro ha focalizado a 2778 participantes en 15 departamentos del país.



Sujetos colectivos que participan en procesos de restitución de capacidades productivas	Conpes 3726	71 Con corte a 31 de diciembre de 2020.	En el mes de mayo, se finaliza la prefocalización de los sujetos de reparación colectiva con el apoyo de la UARIV y el equipo del ministerio del trabajo, a la fecha se cuenta con 24 sujetos prefocalizados.
---	-------------	--	---

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

## 1.9 Teletrabajo.

Durante el segundo semestre del año 2020 y hasta el 31 de mayo de 2021, el Ministerio del Trabajo por intermedio de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo realizó talleres con la participación de empresas públicas y privadas, empleadores y trabajadores en torno a la implementación del Teletrabajo. Adicionalmente, se está revisando, fortaleciendo y actualizado el documento de Política Pública de Fomento al Teletrabajo, de la misma firma se encuentra en proceso de elaboración un documento que permita proponer un texto normativo con miras a reformar la Ley 1221 de 2008, también conocida como ley del teletrabajo.

La Dirección de Derechos Fundamentales de Trabajo participa activamente en la formulación de la circular 021 del 17 de marzo de 2020, Ley 2088 del 12 de mayo 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Durante el mes de Julio del año 2020 se llevaron a cabo 12 capacitaciones en los principales elementos para la implementación del teletrabajo, con la participación entre otras, de 10 empresas de las cuales 4 fueron públicas, se cuenta con la asistencia de 1.562 participantes tanto empleadores como trabajadores y personas interesadas en el tema. Se sensibilizan las Direcciones Territoriales de Quindío, Valle del Cauca, Caldas, Boyacá, Putumayo.

En Agosto del 2020, se desarrollan 8 capacitaciones sobre teletrabajo con la participación de 818 personas también participaron 7 empresas privadas y 3 públicas. Se tiene la participación de la Dirección Territorial de Magdalena y La Oficina Especial de Urabá y el municipio de Cajicá.

En Septiembre de 2020, se imparten 9 capacitaciones sobre implementación del teletrabajo, con la asistencia de 2.217 personas, participaron 4 empresas privadas y 5 públicas. Se capacita las Direcciones Territoriales de Arauca, Cesar, Santander, Tolima en temas de teletrabajo. Para el mes de Octubre de 2020, se desarrollan 3 capacitaciones a 94 personas, 2 empresas privadas y 2 públicas. Se capacita en Teletrabajo a la Dirección Territorial de Guajira se participa en el evento de Gabinete Ministerial con Ecuador en temas de teletrabajo. En Noviembre de 2020, se llevan a cabo 3 jornadas de capacitación en Teletrabajo a 27 personas, dos empresas privadas y una pública. De la misma forma se capacita la Dirección Territorial de Caldas. En Diciembre de 2020, se imparte 1 capacitación en Teletrabajo a 3 personas, 1 empresa pública.

Tabla 59. Capacitaciones y personas sensibilizadas en el segundo semestre de 2020

Mes	Nº Eventos	Tema Capacitación	Modalidad empresas	Nº Participantes
Julio	12	Principales elementos para la implementación del Teletrabajo	6 privadas y 4 públicas	1.562
Agosto	8	Teletrabajo	7 privadas y 3 públicas	818
Septiembre	9	Teletrabajo	4 privadas y 5 públicas	2.21794
Octubre	3	Teletrabajo	2 privadas y 2 públicas	94
Noviembre	0	Teletrabajo	2 privadas y 1 públicas	27
Diciembre	1	Teletrabajo	0 privadas y 1 públicas	3



Total	33		4.721
-------	----	--	-------

Para el mes de Enero de 2021, se desarrollaron 2 capacitaciones relacionadas con la sensibilización e implementación del teletrabajo. En el mes de Febrero de 2021, se hacen 4 capacitaciones en Teletrabajo a 4 empresas de las cuales 2 son públicas y se tuvo la asistencia de 28 personas. Continuando con el mes de Marzo de 2021, se realizaron 6 capacitaciones de 2 empresas públicas y 4 privadas con la asistencia de 295 personas, se capacitaron y sensibilizaron en teletrabajo a las Direcciones Territoriales de Norte de Santander y Arauca. A partir del mes de Abril de 2021, se llevan a cabo 19 capacitaciones en teletrabajo, con la asistencia de 1.321 personas, 7 empresas privadas y 6 publicas entre otras.

**Tabla 60. Capacitaciones y personas sensibilizadas en el primer semestre de 2021**

Mes	Nº Eventos	Tema Capacitación	Modalidad empresas	Nº Participantes
Enero	1	Teletrabajo	1 privadas y 1 públicas	24
Febrero	4	Teletrabajo	2 privadas y 2 públicas	28
Marzo	6	Teletrabajo	4 privadas y 6 públicas	295
Abril	19	Teletrabajo	7 privadas y 6 públicas	1.321
Mayo	15	Teletrabajo y trabajo en casa	6 privadas y 9 públicas	884
Junio	0	Teletrabajo y trabajo en casa	0 privadas y 0 públicas	0
<b>Total</b>	<b>45</b>			<b>2.552</b>

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo

Se capacita a las Direcciones Territoriales de Magdalena, Guainía, Guaviare, Vichada, Nariño, Santander, Valle del Cauca, Tolima, Atlántico, Quindío Guajira. Finalmente, en el mes de Mayo de 2021, se hacen 15 capacitaciones virtuales sobre Implementación del Teletrabajo y trabajo en casa donde participan 884 personas, se da acompañamiento en teletrabajo y trabajo en casa a las Direcciones Territoriales de Norte de Santander, Putumayo, Caldas, Caquetá, Vaupés, Arauca, Cesar, San Andres Islas, Antioquia la Oficina Especial de Urabá.

En general, desde el mes de julio de 2020, hasta el 31 de mayo de 2021, se realizan 78 capacitaciones en Teletrabajo, con la participación total de 7.273 personas y se brindó acompañamiento y/o capacitación en la implementación del teletrabajo a 41 empresas privadas y 36 empresas públicas. Se continúa desarrollando la construcción de la Base de Datos de Teletrabajadores, con un resultado de 18.853 registros

De otra parte, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS atendiendo las directrices de la Función Pública, en relación a la responsabilidad del Estado Colombiano del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas formuló el Plan de Bienestar 2021- 2022: Servidores Saludables, tomando en cuenta el marco actual del Estado de Emergencia Sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, el cual ha traído cambios significativos y transformación en la administración pública y está apoyado en las herramientas virtuales orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias y se fundamentó, en:

**Eje 1: Equilibrio Psicosocial: Énfasis en Teletrabajo, Trabajo en Casa.** En el marco del actual Estado de Emergencia Sanitaria causada por el coronavirus -COVID-19, la UAEOS, considero fortalecer el teletrabajo y trabajo en casa, durante la vigencia 2020 y 2021.



En la vigencia 2020, a partir del mes de abril a septiembre el 78% (50) de los servidores públicos trabajaron desde casa, el 6% correspondiente a (4) laboraron en la modalidad de teletrabajo y el 16% en presencialidad. De octubre a diciembre el 55% estuvieron laborando desde casa, el 39% en presencialidad y el 6% en modalidad de teletrabajo.

En el primer trimestre de la vigencia 2021, el 55% (35) de los servidores públicos trabajaron desde casa, el 6% correspondiente a 4 continúan con teletrabajo y el 39% correspondiente a (25) funcionarios en presencialidad. A partir del del mes de abril el 78% volvió a trabajar desde casa y el 16% correspondiente a (10) en presencialidad y el 6% en modalidad de teletrabajo

**Eje 2: Salud Mental: Tele orientación psicológica y Primeros Auxilios Psicológicos.** Para trabajar en los factores de riesgo intralaboral y extralaboral y teniendo en cuenta la normatividad la UAEOS, socializó, sensibilizó y promocionó para 2020 y 2021 de manera especial los siguientes servicios: 1) Servicio de Primeros Auxilios Psicológicos para intervenciones personales 24 horas al día 7 días a la semana; 2) Tele orientación psicológica dirigida a todos los funcionarios de la Entidad y 3) Conferencias y Talleres Grupales para informar y capacitar sobre temas de interés general que atienden las demandas psicoemocionales de los funcionarios y sus familias.

Realizado el análisis de la información de la tele orientación psicológica desde junio de 2020 a mayo de 2021, con los servidores públicos, contratistas y sus familias se evidenció estar siendo afectados bajo la siguiente modalidad: estrés 27%, ansiedad 21%, insomnio 22%, agotamiento mental 48%, duelo-tristeza el 8% y pesimismo el 22%. En la presente vigencia se identifica: fatiga mental 33%, estrés por carga laboral 17%, desconexión con compañeros y amigos 42%, dificultades con el equipo de trabajo 28%, dificultades en el manejo del tiempo 33% y dificultades con el líder de equipo el 22%.

## 1.10 Economía social y solidaria.

La Economía Solidaria en Colombia presenta los siguientes indicadores Generales, con base en la información de la Superintendencia de la Economía Solidaria que tiene identificadas 7.373 entidades a supervisar, de las cuales 3.692 organizaciones reportan información financiera, entre las que se encuentran 180 cooperativas de ahorro y crédito y multiactivas e integrales con sección de ahorro y crédito; 325 cooperativas especializadas sin ahorro y crédito; 1.075 cooperativas multiactivas sin ahorro y crédito; 108 cooperativas integrales sin sección de ahorro; 310 cooperativas de trabajo asociado; 1.483 fondos de empleados; 116 asociaciones mutuales y otras; y 95 organizaciones solidarias.

El crecimiento de la economía era relativamente estable hasta antes de la pandemia del Covid-19, con esperanzas de mayor crecimiento y las tasas de interés permanecían sin mayores cambios. Sin embargo, la tasa de desempleo es un indicador que incluso antes de la pandemia venía en ascenso, con niveles cercanos al 13 %, y luego alcanzó niveles máximos próximos al 22%, en mayo de 2020. La situación post pandemia se configura, por tanto, como un gran reto y un escenario propicio para que el sector solidario se afiance y contribuya en mayor medida al desarrollo social y económico del país. (Supersolidaria 2021)

Las principales cifras financieras del sector solidario crecieron de forma sostenida durante la década 2010-2019, siendo un periodo de destacado auge. El sector solidario a 2019 administraba activos por un valor de \$42.8 billones, equivalente al 4,0% como porcentaje del PIB, pasivos por \$25.7 billones y





un patrimonio por \$17.1 billones. Dichos indicadores duplicaron su valor en la década, creciendo a tasas anualizadas superiores al 7,8%, generando importantes rendimientos a los asociados superiores a los del sistema financiero tradicional; Del total de los \$42.8 billones en activos del sector a 2019, las Cooperativas de Ahorro y Crédito poseían \$15.5 billones, los Fondos de Empleados \$10.7 billones, Otras Organizaciones Solidarias \$16.3 billones y Asociaciones Mutuales \$0,3 billones. Por su parte, para 2019 los ingresos del sector cerraron en \$19.2 billones, los excedentes en \$0.7 billones, mientras que la rentabilidad sobre el activo - ROA llegó al 1,6%, y la rentabilidad sobre el patrimonio - ROE se ubicó en 4,1%. (Supersolidaria 2021)

La década tuvo un entorno macro para el país y para el sector bastante particular. Variables como el PIB fueron de tendencia bajista después de años de auge de crecimiento, afectado sustancialmente por la caída de los precios del petróleo, la contracción de la economía mundial, nuestros socios comerciales y la demanda interna; la tasa de desempleo inició y terminó por encima de los dos dígitos (10,5 en 2019), mientras que la inflación tuvo fluctuaciones destacadas saliéndose en varios años del rango meta del Banco Central. A ello se sumaron las depreciaciones de la moneda nacional frente al dólar, con fuertes devaluaciones en los años 2015, 2016, 2019 y 2020 presentando valores máximos históricos de la tasa de cambio. A pesar de estos eventos exógenos, el sector supo sortearlos, superarlos y generar valor a los asociados, la comunidad y el país. (Supersolidaria 2021).

El Gobierno Nacional, expidió el Decreto 1340 del 8 de octubre de 2020, por el cual, se crea y regula la Comisión Intersectorial del Sector de la Economía Solidaria. Para la expedición del citado decreto se realizaron mesas técnicas de trabajo lideradas por esta cartera con los actores de gobierno y representantes principales de los gremios. En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo único del artículo 5 del precitado Decreto, la Comisión Intersectorial de la Economía Solidaria, se instaló el día 01 de diciembre de 2020. En esta sesión, se presentaron y aprobaron los Estatutos de la Comisión y se instalaron las mesas de trabajo para adelantar el proceso de formulación de la política pública del sector, con la participación de gremios y entidades del Gobierno. En una segunda sesión llevaba a cabo el 5 de febrero de 2021, se acordó la ruta CONPES para instrumentalizar la política pública del sector de la economía solidaria y en una tercera sesión del 14 de abril de 2021, se aprobó el plan de acción para la instrumentalización del CONPES, que se proyecta para finales de este semestre.

## 1.11 Cooperación y Relaciones Internacionales

### 1.11.1 Acciones en el escenario multilateral.

**1.11.1.1 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE.** Desde el inicio del proceso de ingreso de Colombia a la OCDE en 2014, el Ministerio del Trabajo, por medio de su Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, ha articulado acciones con las Direcciones técnicas del Ministerio del Trabajo y con distintas entidades del orden nacional con el fin de dar cumplimiento a las siguientes cuatro recomendaciones dadas por el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) en materia laboral: i) Lucha contra la informalidad y la subcontratación laboral, ii) Cumplimiento de la ley laboral, iii) Negociación colectiva, y iv) Lucha contra la violencia contra los sindicalistas e impunidad.

En el mes de febrero del año en curso, se consolidó el primer informe pos-acceso y realizó dos sesiones de socialización con representantes de las centrales sindicales y los empresarios y envió



dicho informe el 26 de febrero en inglés y en español a la OCDE. Este informe fue publicado en la página del Ministerio del Trabajo y en la página de la OCDE, en ambos idiomas.

**1.11.1.2 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 de los países 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.

Durante el período 2020 -2021 se participó en 13ª convocatoria y se enviaron cuatro propuestas: i) Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), México, ii) Subprograma de Movilidad Laboral del Sector Agrícola, México, iii) Evaluación de Fuentes de Interpretación para el seguimiento y evaluación de conflictividad social y laboral, Argentina, y iv) Mecanismo de solución de conflictos individuales y colectivos, Argentina.

Para la 14.ª convocatoria de la RIAL Colombia se presentaron dos propuestas: i) Distintivo México Sin Trabajo Infantil (DIMEXSTI), actualmente está conformando el Distintivo en Responsabilidad Laboral, México, y ii) Herramientas de empleabilidad e inclusión laboral para personas con discapacidad, Argentina.

Esta convocatoria estuvo abierta del 10 de febrero al 15 de marzo de 2021, y se recibieron 2 solicitudes de Cooperación de Perú, que fueron respondidas con beneplácito por parte del ministerio: i) Las experiencias en cuanto al fortalecimiento de capacidades en mediación, conciliación y arbitraje para prevenir y resolver conflictos laborales, y ii) Las experiencias en cuanto a la experiencia colombiana de manera que aporte al diseño de su política, y además permitirá fortalecer los mecanismos de intervención que tendrá la nueva política, considerando que también este 2021, es el Año Internacional para la Eliminación de Trabajo Infantil.

Las propuestas cubrieron las áreas en especial de erradicación del trabajo infantil, inclusión laboral, mecanismos de diálogo social y seguridad y salud, movilidad. Esta es una marcada diferencia con Convocatorias anteriores, donde las propuestas se concentraron en el área de Empleo. Aún están en proceso de selección, no se han definido las seleccionadas para iniciar el proceso. Es importante mencionar que por estar en medio de las medidas de emergencia generada por el Covid-19; desde la OEA se decidió ajustar el número de propuestas seleccionadas para el 2021 y se llevarán a cabo de manera virtual.

**1.11.1.3 Organización Internacional del Trabajo – OIT.** El 30 de septiembre de 2020, el Director General de OIT el señor Guy Ryder y el señor Ministro del Trabajo Ángel Custodio se reunieron de manera virtual, los temas que trataron fueron: i) Diálogo social tripartito, ii) Decreto de pisos de protección social, iii) Misión de Empleo, Acompañamiento de la OIT para las reformas laborales que requiere Colombia, iv) Asistencia Técnica de la OIT, y v) Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT.

**1.11.1.4 Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS.** Con esta Organización se tiene dos convenios:



**Convenio 628 del 2020.** El objeto es aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para la promoción y sensibilización del Piso de Protección Social y el fomento para la vinculación de empleadores y trabajadores informales. Teniendo en cuenta todas medidas necesarias para la intervención de las comunidades en tiempo de pandemia, se definió realizar el diagnóstico con población que se encuentran en las plazas de mercado de la localidad de Fontibón y Kennedy. La metodología diseñada y aplicada para el desarrollo de los talleres permitió hacer un uso efectivo del tiempo destinado para ello, teniendo en cuenta las características de la población a la que estaba dirigida, logrando tener un especial acercamiento con líderes comunitarios y trabajadores que desarrollan su labor en el ámbito social con trabajadores informales incluyendo vendedores y ayudantes de carga de las plazas de mercado.

**Convenio 435 de 2020.** El objeto es aunar esfuerzos para realizar programas de formación para el desarrollo de competencias en el Ministerio del Trabajo. Teniendo en cuenta que el objeto a contratar comprende la realización del proceso de formación virtual del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Ministerio estableció su ejecución en siete (7) ítems de formación, para tener mayor claridad sobre la ejecución de este, así: i) Ítem 1 Curso en Sistemas de Gestión (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales, ii) Ítem 2 Curso de Gestión del Conocimiento (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales, iii) Ítem 3 Curso de Gestión del cambio (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales, iv) Ítem 4 Curso de Herramientas tecnológicas para la elaboración y presentación de informes Ejecutivos (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales, v) Ítem 5 Curso Protocolos de atención al ciudadano (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales, vi) Ítem 6 Curso de formación de líderes sindicales – actualización sindical (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales, y vii) Ítem 7 Curso de internacionalización de la inspección (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales.

Adicional a lo anterior, por concepto de contrapartida la OISS impartirá los siguientes cursos: i) Ítem 5 Curso Protocolos de atención al ciudadano (virtual) para servidores del Nivel Central y Direcciones Territoriales, ii) Ítem 8 Curso de Gerencia de Proyectos – PMI, iii) Ítem 9 Actualización Curso de Análisis de Estados Financieros, y iv) Ítem 10 Liderazgo Integral, Orientación a Resultados y Comunicación Estratégica.

**1.11.1.5 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 24; casos en seguimiento 24, casos cerrados 166, reclamaciones por artículo 24 de la constitución, casos cerrados 6. En el Consejo de administración de la OIT realizado en el mes de octubre de 2020, el Comité de Libertad Sindical al analizar los casos 3216 y 3230, estos fueron Cerrados el mencionado Comité. 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 nueve (9) Respuestas de Gobierno. Por otra parte, se adelantó la remisión a OIT de las memorias de los convenios 8, 9, 22, 23, 87 y 98.

**1.11.1.6 La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT.** Creada en el año 2000 por medio de un Acuerdo en el marco Comisión de Concertación Permanente de Políticas Salariales y Laborales, se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por



los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, en relación con los temas de derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Dicha Comisión tiene una composición tripartita (empleadores, centrales de trabajadores y Gobierno). Sus objetivos son reducir las quejas ante la OIT, lograr el retiro de quejas en instancia ante la OIT y promover el diálogo social para mejorar las relaciones laborales entre organizaciones sindicales y empresarios, y generar estrategias que permitan su funcionamiento integral.

En el año 2020 se trataron 28 casos de los cuales 14 casos fueron establecidos para promover decisión de conciliación y acuerdo y en 9 casos se estableció proceso de seguimiento. Del conjunto de casos tratados un (1) caso fue cerrado por firma de acuerdo; un (1) caso quedó sin acuerdo y quedando (3) casos pendientes por resolución. Del conjunto de casos el 46,4% corresponden a casos del sector público (13 casos) y 53,5% del sector privado (15 casos) relativos a las centrales sindicales CUT (15); CTC (4); CGT (2); UTC (3); casos de presentación conjunta (2) y No asociados (2) y se suscribieron 14 acuerdos, lográndose firmar un 50% de los casos tratados.

En febrero de 2021, se llevó a cabo una reunión con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile donde se presentó el modelo de CETCOIT, dado que Chile está interesado en implementar una instancia similar de diálogo social y solicitó a Colombia, por medio de la OIT una reunión para presentar las buenas prácticas de este mecanismo. De igual forma en 2021 se ha alcanzado acuerdo en (2) casos de USTIAM y Bavaria y acuerdo entre SUNET y Empresas Públicas de Melgar y (1) seguimiento al caso ATRAES – Fiscalía General de la Nación, se ha adelantado una sesión plenaria, una subcomisión de análisis de casos y sesiones internas para búsqueda de soluciones para los casos pendientes. Es importante señalar que por la crisis actual se continúan adelantando las sesiones de la CETCOIT en forma virtual.

Los casos atendidos por CETCOIT han correspondido en mayor porcentaje a empresas del sector privado que del sector público. Los motivos que inducen a los sindicatos a presentar quejas ante la OIT, cuando la denuncia afecta a empleados públicos o privados están muy concentradas en denuncias por violación a la libertad sindical y al derecho de asociación. En menor medida se presentan denuncias por incumplimiento de convenciones firmadas.

Las denuncias presentadas por las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores del sector público no están centradas en el derecho de asociación; lo están, en el cumplimiento de los compromisos pactados y en las diferentes formas de interpretación de las normas, dado que la negociación en el sector público data solo del año 2013. Tiene una vida jurídica muy corta y con el trascurso del tiempo se han venido presentando vacíos en las normas y necesidad de conceptos que vayan generando doctrina en el derecho laboral público.

**Tabla 61. CETCOIT: Número de casos activos y sus etapas, y número de casos cerrados y sus resultados.**

Casos por Año	Acuerdo	Sin Acuerdo	Pendientes	Total Casos	% Eficiencia por Año
2017	11	8	0	19	58%
2018	12	4	0	16	75%
2019	19	1	0	20	95%
2020	12	1	7	20	60%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>75</b>	<b>67%</b>

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo



**1.11.1.7 Subcomisión de Asuntos Internacionales.** En el segundo semestre de 2020, se llevaron a cabo tres sesiones de la subcomisión donde en junio se presentaron los avances de proyectos con la OIT y en qué estado se encontraban, como segundo punto se presentaron los temas que se iban a tratar en la cumbre de la OIT y como último punto, se compartió información sobre las memorias que se debían enviar, dado que por la pandemia se aplazaron las memorias del 2020 para este año 2021. En septiembre, se llevó a cabo la socialización de la información adicional de las memorias del 2019 (87,98,144) y se tomaron en cuenta las sugerencias en este espacio tripartito para ajustarlas y enviarlas a la OIT. En noviembre, en la última sesión, se decidió enviar a sumisión el Convenio 190, se compartió la agenda del Consejo de Administración y se hizo propuesta de agenda de los TLC, para socializar estos temas en esta instancia.

En el primer trimestre de 2021, se han llevado a cabo tres sesiones, en febrero se realizaron dos reuniones donde se presentó y socializó el reporte pos-acceso del Comité ELSA que envía el ministerio a la OCDE. En marzo, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales presentó propuesta para iniciar hoja de ruta para analizar las observaciones hechas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre los convenios de la OIT ratificados por Colombia con el fin de analizar los avances y que está pendiente y en la segunda parte, la OIT presentaron los avances del informe de Cooperación Técnica de los proyectos que están en proceso y se establecieron compromisos para avanzar en los temas pendientes.

## **1.11.2 Tratados de libre comercio y mecanismo de integración.**

**1.11.2.1 TLC con Estados Unidos.** Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción firmado entre ambos países en el mes de mayo de 2018, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

- Se ha puesto en funcionamiento la herramienta de Campus Virtual que contiene todos los módulos de capacitación para los inspectores del trabajo, al cual se le incorporó cinco cursos (5) con los siguientes protocolos: Minas y canteras, flores, puertos, palmas, caña de azúcar. Estos lineamientos forman parte del plan de capacitación para el presente año 2021.
- El Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO) se ha implementado en 33 direcciones territoriales, 2 oficinas especiales (Barrancabermeja y Urabá), y la unidad de trabajo de investigaciones especiales. De 119 inspecciones municipales, 79 cuentan con información de expedientes incluidos en el sistema y se ha realizado visita de implementación a 41 inspecciones municipales.
- Hay una nueva versión del Sistema de Información de IVC (SISINFO), denominada versión 3.0, el cual cuenta con 43 funcionalidades nuevas, y posee un registro automático, para que cuando un nuevo expediente ingrese, de manera inmediata el sistema haga la consulta a nivel nacional y el querellado tiene alguna averiguación preliminar o proceso administrativo sancionatorio, se acumula.
- Se ha venido trabajando en el desarrollo e implementación de un módulo puente entre el Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA que permita la remisión de la información de manera inmediata de las sanciones impuestas, de tal manera que los procesos de cobros de las mismas se puedan realizar de una manera más eficiente.
- El Plan Nacional de Desarrollo (Ley 1955 de 2019) establece en su Artículo 201: “Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social – FIVICOT, para lo cual el Ministerio del Trabajo ha venido presentando avances para su correcto funcionamiento.
- Se actualizó al 100% el manual del Inspector de Trabajo, y está en revisión y verificación por la O.I.T. Se incluyó la actualización de las siguientes cuatro (4) guías temáticas: dosificación de sanciones,



procedimiento administrativo sancionatorio, aspectos prácticos para identificar ambiguas y disfrazadas relaciones laborales y conductas atentatorias contra el derecho de asociación sindical.

**1.11.2.2 TLC con Canadá.** Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción firmado entre ambos países en el mes de mayo de 2018, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

Se han presentado los siguientes informes anuales:

- El rendido por la Honorable Corte Suprema de Justicia donde se plasman los avances al programa de descongestión de la sala laboral de la corte suprema de justicia, en la implementación del Plan Decenal de Justicia y los logros en materia de acceso a la justicia de los ciudadanos.
- El remitido por la Fiscalía General de la Nación donde se informa la gestión del Comité Elite de Impulso y seguimiento a los casos de agresiones contra sindicalistas y avances en las investigaciones por violaciones al Art 200 (derechos de reunión y asociación) y homicidios.
- El presentado por la Unidad Nacional de Protección (UNP), con la relación de los sindicalistas protegidos y presupuesto ejecutado, incluyendo la cobertura y acceso a mecanismos de protección colectiva y progreso de la implementación del decreto 2078 del 2017.
- El expuesto por el Ministerio de Defensa, donde se informa el número de intervenciones del ESMAD, capacitaciones y programas educativos en materia de derechos humanos impartidos y trabajo de articulación con organismos internacionales en fortalecimiento de protocolos e intervenciones.

Se incluyó en el Manual del Inspector, el compromiso del Ministerio del Trabajo consistente en incorporar las cuatro (4) guías OIT de inspecciones que son: 1. Dosificación de sanciones; 2. Procedimiento administrativo sancionatorio; 3. Ambiguas y disfrazadas relaciones de trabajo 4. Actos atentatorios contra los derechos de asociación sindical, cuyo uso es obligatorio según la Resolución 1309 de 2013. El Manual se tiene previsto tenerlo publicado en la WEB del Ministerio en el primer semestre del año 2021.

Se firmó un Otrosí No. 01 de Prórroga al Convenio Interadministrativo No 0054 de 2019 entre el SENA y el Ministerio del Trabajo (Numeración Ministerio 332), que tiene como objetivo “Aunar esfuerzos administrativos y técnicos entre las partes, para que tanto el SENA, como el Ministerio del Trabajo, puedan realizar seguimiento a la información de las multas impuesta por este a favor del SENA”, con vigencia hasta el 30 de mayo de 2020, teniendo en cuenta la necesidad de continuar realizando el seguimiento la información de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo a favor del SENA en la vigencia 2020, dado que dicha entidad seguirá cobrando las multas impuestas al 31 de diciembre de 2019.

En el segundo semestre del año 2020 se elaboraron los boletines trimestrales de Inspección, Vigilancia y Control, los cuales están publicados en el sitio web de la Entidad en la página: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/boletin-virtual-ivc>

Durante el año 2020 se realizaron 24 Intervenciones bajo el modelo de Brigadas de Inspección que corresponden a 22 Direcciones Territoriales y una Oficina Especial, obteniendo como resultado 143.983 Personas asistentes a ferias de manera virtual, 2259 personas capacitadas en distintos temas de Derechos Laborales y 1065 personas atendidas de manera virtual.



**1.11.2.3 Alianza del Pacífico.** La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales coordinó el Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico durante el periodo de junio 2019-diciembre 2020. El Grupo Técnico Laboral tenía tres mandatos que le habían sido dados durante la Declaración de Lima en julio de 2019 y los tres fueron cumplidos durante la coordinación de Colombia:

- Elaborar un informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permita homologar los sistemas de certificación. El cual se realizó con el apoyo técnico y financiero de EurosociAL. Así mismo, una vez se aprobó el informe por parte de las áreas técnicas de los cuatro países, se realizó un evento de lanzamiento del Análisis Comparativo Sistemas de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de las Personas en los Países de la Alianza Del Pacífico, donde participaron más de 120 personas, representantes de distintas entidades del orden nacional de los cuatro (4) países de la Alianza del Pacífico, delegados del Programa EuroSociAL+ y representantes de la Unión Europea.
- Formular un proyecto que derive de las conclusiones y experiencias del “III Foro de Cooperación en Políticas públicas para la Gestión de Riesgos Psicosociales (RPSL) y Control del Estrés Laboral” de noviembre del año 2018, con el propósito de establecer directrices comunes para el diseño de una política de gestión de factores psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico. El cual fue diseñado y será implementado en el año 2021.
- Establecer una mesa de trabajo con los Coordinadores del Proyecto “Observatorio para la Inserción Laboral y Fortalecimiento de la Empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico EMPLE-AP”, auspiciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, con el fin de evaluar las bases de un Observatorio Laboral de la Alianza del Pacífico. Dicha mesa fue establecida y se han articulado acciones con los miembros del programa EMPLE-AP.

Así mismo, el Grupo Técnico Laboral presentó un proyecto al Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico cuyo objetivo es fortalecer el sector turismo a través de la generación de una oferta compartida de cursos y herramientas de formación gratuitas online entre los países de la Alianza del Pacífico enfocados en las necesidades sectoriales, promoviendo la futura certificación de las competencias adquiridas y su reconocimiento en cada uno de los países miembros. EuroSociAL+ comprometió su apoyo por medio de dos expertas españolas que tienen conocimiento en formación profesional con énfasis en el sector turismo, quienes acompañarían el desarrollo de este proyecto. Este proyecto se está implementando y la plataforma compartida de cursos estará disponible en el primer semestre del 2021.

**1.11.2.4 Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.** Colombia como país fundador de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, ha participado en el desarrollo de distintas actividades propuestas para los países de la región, las cuales han contado con el acompañamiento de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, así como el apoyo de diferentes entidades, como las que a continuación se subrayan.

Con el fin de promover la visión de región, se implementó la plataforma Monitora 8.7, la cual a través de un conjunto de indicadores previamente acordados y como canal de reporte, permite a los países integrantes de la Iniciativa Regional, identificar y reportar las acciones desarrolladas en materia de trabajo infantil, ejercicio que inicio en septiembre del año anterior, en el que participó nuestro país, en su primera versión y que continuará desarrollándose anualmente.



Para el posicionamiento en la región, de la temática de trabajo infantil así como para el impulso del Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil 2021, mediante el impulso de temas específicos, se conformó la Red de Difusión, con la participación del Ministerio del Trabajo, Ministerio del Deporte, Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones, Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, Adolescencia, la Familia y las Mujeres, Policía Nacional, ICBF, Consejería Presidencial para la Niñez y la Adolescencia y el Ministerio de Educación, instituciones comprometidas con los derechos de niños, niñas y adolescentes.

En el marco de la cooperación Sur- Sur, el país adelanta acciones de intercambio de práctica Ecuador – Colombia, sobre la línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, intercambio que permitirá avanzar en la construcción del instrumento de política pública de trabajo infantil que adelantan en ese país.

En el marco del Año internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil 2021, declarado por la ONU y adoptado en la resolución A/73/L.101, la Secretaría Técnica de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil, realizó en el mes de febrero pasado, el evento de Lanzamiento Regional del Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, 2021, participando el Señor Presidente Iván Duque Márquez, destacando el alto compromiso de nuestro país y de las autoridades para aunar esfuerzos en torno a la erradicación del trabajo infantil.

**1.11.2.5 Proceso de Quito.** En noviembre de 2019, bajo la Presidencia Pro Tempore de Colombia en el Proceso de Quito, se llevó a cabo la V Reunión Técnica Internacional, capítulo Bogotá; desde donde se identificó la importante contribución que hacen los Ministerios de Trabajo al cumplimiento de la Hoja de Ruta del Proceso de Quito; Colombia ha liderado desde entonces, como país *champion*, la temática de Integración Socioeconómica.

El Ministerio del Trabajo de Colombia, se ha encargado de coordinar las temáticas e intervenciones al respecto, participando activamente en las reuniones e intercambios de información que se han desarrollado. Precisamente, durante el periodo 2020, bajo la Presidencia Pro Tempore de Chile, se llevaron a cabo varios *side events* en los cuales Colombia presentó sus avances en la implementación de la Estrategia de Inserción Socioeconómica formulada conjuntamente con la OIT y PNUD. La Declaración suscrita por los 13 países integrantes de América Latina y el Caribe al Proceso de Quito, en el marco de la VI Ronda, capítulo Santiago, destaca el compromiso de los Estados por seguir trabajando de manera articulada en una eficiente respuesta a la crisis migratoria y humanitaria venezolana, desde un enfoque de Derechos Humanos.

Así mismo, el Ministerio del Trabajo, participó en el Webinar realizado en noviembre de 2020, en donde se articuló la participación y se acompañó la presentación de la Gerencia de Frontera de la Presidencia de la República, con el objetivo de dar a conocer los avances en la implementación de la estrategia regional, haciendo énfasis en la necesidad de colaboración y cooperación por parte de todos los países miembros del Proceso para lograr progresos más significativos al respecto. También, se destacó en este espacio, el avance en el componente de Intermediación laboral y la integración regional de los Servicios Públicos de Empleo; lo anterior, teniendo en cuenta que los SPE de Colombia y Ecuador lograron establecer una articulación efectiva, y han puesto sobre la mesa, la propuesta de generar las capacidades necesarias en los Ministerios de Trabajo como primer paso para el diseño de propuestas que promuevan el empleo, en particular el Servicio Público de Empleo –SPE- y la Inspección del Trabajo.





Por otra parte, en noviembre de 2020, se publica la “*Guía de Orientación Laboral para Población Refugiada y Migrante Venezolana Buscadora de Empleo en Colombia*”, la fue posible gracias a una alianza entre el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la Agencia Pública de Empleo del SENA, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Organización Internacional del Trabajo, la Fundación Corona, la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD) y la Caja de Compensación Familiar (Compensar)”.

Finalmente se destaca, que el pasado mes de febrero, el Grupo de Amigos del Proceso de Quito, conformado por Canadá, la Unión Europea, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suiza, Reino Unido y EE. UU., emitió una declaración conjunta en la que *brinda su apoyo a la decisión tomada por Colombia*, frente al Estatuto de Protección Temporal a los refugiados y migrantes venezolanos:

*“El Grupo de Amigos del Proceso de Quito alaba la decisión del Gobierno de Colombia de ofrecer un Estatuto de Protección Temporal a los refugiados y migrantes venezolanos en el país durante los próximos diez años. Este notable acto de solidaridad debería contribuir a reducir el sufrimiento de los venezolanos, al tiempo que facilitará su integración económica y su acceso a los servicios públicos”.*

Para este 2021, con la Presidencia Pro Tempore ahora a cargo de Perú, se han programado una serie de talleres temáticos en el mes de abril, en los cuales Colombia continuará participando y liderando como país *champion* la temática de inserción económica. Así mismo, se tiene prevista la realización de la VII Ronda Plenaria, capítulo Lima, en el mes de mayo.

### 1.11.3 Convenios y asuntos bilaterales

#### 1.11.3.1 Convenios Internacionales de Seguridad Social. Se destacan dos principalmente:

**Apoyo de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.** Frente a los convenios internacionales de seguridad social, cabe mencionar el trabajo articulado permanente que la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales presta a la Coordinación del Grupo de Convenios Internacionales de la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones, para la realización de los Encuentros que se requieran y la respuesta a las diferentes solicitudes allegadas por las entidades, actores y ciudadanos interesados en la materia. Dentro de esta articulación se destaca la información que se ha compartido frente a las medidas adoptadas a nivel internacional para el manejo de la pandemia planteada por Covid-19 en el tema laboral, y el apoyo frente a la elaboración de ponencias y respuesta a solicitudes relacionadas con la adhesión de Colombia al Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS).

**Apoyo Comité Andino de Autoridades de Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST).** En el marco de la Presidencia Pro Tempore de Colombia en la Comunidad Andina (CAN) y con el propósito de contribuir a la construcción de ambientes de trabajo saludables y de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Región Andina, el Ministerio del Trabajo, en cabeza de la Dirección de Riesgos Laborales, asumió la presidencia del Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST), para el periodo 2020-2021. Este nombramiento recibido en un encuentro virtual realizado el 16 de septiembre de 2020,



representa un reto y gran oportunidad para seguir incentivando el trabajo cooperativo y coordinado con el fin de fomentar, fortalecer y potenciar los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), brindando espacios de diálogo y acción, con la finalidad de contribuir al intercambio de experiencias para el manejo de la emergencia de la Covid-19 en el ámbito laboral entre los países miembros de la Comunidad Andina: Bolivia, Ecuador, Perú y Colombia. Cabe destacar la labor de articulación realizada por medio de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo en conjunto con la Cancillería para facilitar los espacios de diálogo entre las áreas competentes de la cartera laboral y la Secretaría Técnica de la CAN, por medio de los cuales se ha gestionado la socialización del plan de acción propuesto por Colombia, así como los avances en la aprobación del reglamento interno del comité.

### Actividades CAASSST Segundo Semestre 2020

- Articulación Primera convocatoria primera reunión CAASSST. (agosto)
- Articulación con Dirección de Riesgos Laborales Primera reunión CAASSST. (16/09/2020)
- Reunión CAASSST – Primer acercamiento aprobación reglamento del comité. (21/10/2020)
- Articulación con Cancillería y con la Dirección de Riesgos Laborales y la Dirección de Pensiones para la Reunión Reglamentación Decisión 583 Seguridad Social CAN. (10/11/2020)
- Articulación Espacios CAASSST con Cancillería y Dirección de Riesgos Laborales para seguimiento con la Secretaría Técnica de la CAN. (noviembre)

### Actividades CAASSST Primer Semestre 2021

- Articulación con Dirección de Riesgos Laborales, Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones para seguimiento al plan de acción del CAASSST en el marco de la Presidencia Pro Tempore de Colombia en la CAN, y propender por la aprobación del reglamento del Comité. (15/02/2021)
- Reunión del CAASSST (Comité Andino de Autoridades de Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo) Organizado por Secretaría Técnica de la CAN, en la cual se logró la aprobación del reglamento del Comité. (24/02/2020)

#### 1.11.3.2 Gabinetes Binacionales.

**Perú.** Una vez efectuada la reunión de los mandatarios en el mes de agosto de 2019, los equipos de los dos países acordaron el Plan de Acción de Pucallpa, el cual consta de 5 ejes. El compromiso responsabilidad del Ministerio del Trabajo se encuentra en el Eje I: Asuntos Sociales y Gobernanza, específicamente el Compromiso 9: *“Fortalecer las capacidades institucionales a través del intercambio de experiencias y buenas prácticas peruanas y colombianas sobre las siguientes materias:*

- *Mecanismos utilizados para la evaluación del impacto del teletrabajo en la creación y conservación del trabajo decente*
- *Programa “Somos Rurales”*
- *Metodología y recolección de información del mercado de trabajo para la formulación de políticas para el empleo juvenil, así como el monitoreo y su evaluación.*
- *Diseño y ejecución de planes y programas de capacitación laboral en el marco de las políticas activas de empleo*
- *Procesos de certificación de competencias laborales y las mejores prácticas logradas, así como el Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia.*



- *Mecanismos de formalización laboral que vienen implementándose a favor de los autoempleados, así como el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)*
- *Procesos de conciliación administrativa en el modelo inspectivo colombiano; asimismo, los efectos de la reforma en materia de reducción de impuestos al trabajo*
- *Inspección laboral (móvil en zona rural), sobre derechos fundamentales, identificando casos de trabajo infantil en zona de frontera*
- *Impactos de la creación de la SUNAFIL en Perú, en el fortalecimiento de la inspección del trabajo”*

Al respecto de acordaron las siguientes áreas temáticas y actividades para dar cumplimiento al Plan de Acción. Teniendo en cuenta las dificultades de desplazamiento debido a la pandemia, los compromisos se cumplieron por medio de intercambio de información y sesiones virtuales en las fechas que se señalan a continuación:

**Tabla 62. Áreas temáticas y actividades desarrolladas 2020**

Área temática	Actividades	Fecha de cumplimiento
Mecanismos utilizados para la evaluación del impacto del teletrabajo en la creación y conservación del trabajo decente.	Mecanismos de promoción de teletrabajo que se vienen implementando en Colombia	27 de octubre de 2020
Procesos de conciliación administrativa en el modelo inspectivo colombiano; asimismo, los efectos de la reforma en materia de reducción de impuestos al trabajo	1. Exposición sobre la aplicación de la conciliación administrativa en el modelo inspectivo colombiano. 2. Exposición sobre la medición de los impactos de la reducción de impuestos al trabajo en relación a la formalización del empleo en Colombia	Se llevó a cabo el intercambio de información y normatividad entre los dos países.
Programa “Somos Rurales”	1. Metodología y componentes del Programa en la promoción del empleo y autoempleo en zonas rurales (incluyendo poblaciones indígenas) 2. Reconocimiento de experiencias de empleo verde e identificación de elementos claves de éxito	22 de octubre de 2020
Metodología y recolección de información del mercado de trabajo para la formulación de políticas para el empleo juvenil, así como el monitoreo y su evaluación.	1. Elaborar el diagnóstico de la situación del mercado laboral de jóvenes a partir de indicadores calculados con ENAHO y PLAME. 2. Compartir con la contraparte en Colombia, los indicadores estimados y fórmula de cálculo vía correo electrónico, para sugerencias. 3. Discutir sugerencias y recomendaciones en indicadores reportados 4. Compartir resultados de ambos países	19 de octubre de 2020
Mecanismos de formalización laboral que vienen implementándose a favor de los autoempleados, así como el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)	1. Mecanismos de formalización laboral que vienen implementándose a favor de los autoempleados en Colombia. 2. Programa de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS de Colombia	23 de octubre de 2020
Procesos de certificación de competencias laborales y las mejores prácticas logradas, así como el Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia	1. Coordinación de temas y fechas de las videoconferencias. 2. La formación de evaluadores de competencias. 3. Procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. 4. Mecanismos de reconocimiento de los aprendizajes previos en el marco nacional de cualificaciones. 5. Conformación de las Mesas Técnicas relacionadas con las cadenas de valor y los Consejos Sectoriales de Competencias Laborales	24 de junio, 1 y 8 de julio de 2020  15 y 29 de julio y 05 de agosto de 2020 23 de octubre de 2020  1 de octubre de 2020
Diseño y ejecución de planes y programas de capacitación laboral en el marco de las políticas activas de empleo	Intercambiar experiencias relacionadas a la capacitación laboral que ambos países vienen ejecutando - fortalecimiento de capacidades	1 de octubre de 2020
Impactos de la creación de la SUNAFIL en Perú, en el fortalecimiento de la inspección del trabajo.	Impactos de la creación de la SUNAFIL en Perú, en el fortalecimiento de la inspección del trabajo.	1 de octubre de 2020



Área temática	Actividades	Fecha de cumplimiento
Inspección laboral (móvil en zona rural), sobre derechos fundamentales, identificando casos de trabajo infantil en zona de frontera.	Inspección laboral (móvil en zona rural), sobre derechos fundamentales, identificando casos de trabajo infantil en zona de frontera.	27 de agosto de 2020

De esta manera, se dio cumplimiento a todos los compromisos adquiridos para el año 2020.

**Ecuador.** Dando continuidad a los compromisos adquiridos en el marco del Gabinete Binacional con Ecuador, durante el segundo y tercer trimestre de 2020 se llevó a cabo un intercambio de propuestas entre los dos países sobre el contenido del convenio de cooperación en materia laboral. En septiembre se realizó el encuentro virtual de ministros después del cambio de jefe de la cartera laboral en Ecuador. Posterior a este encuentro se decidió formular e implementar un plan de trabajo de intercambio de experiencias y buenas prácticas, con el fin de avanzar en la cooperación de forma paralela a la redacción conjunta del convenio.

De esta forma se desarrollaron 5 sesiones de intercambio de información sobre las siguientes temáticas: i) trabajo decente; ii) cierre de brechas; iii) diálogo social tripartito; iv) reducción de informalidad y teletrabajo y, v) trabajo en casa. Adicionalmente, en marzo de 2021 ambas partes llegaron a un acuerdo en los términos del convenio de cooperación binacional en los siguientes temas: i) Servicios públicos de empleo entre el Ecuador y Colombia, ii) Empleabilidad y productividad laboral con énfasis en la población juvenil, iii) Diálogo social tripartito, iv) Reconversión laboral, v) Migración laboral, vi) Erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, vii) Certificación de competencias laborales y procesos de normalización; como parte de una estrategia para la inserción laboral, viii) Seguridad y Salud en el trabajo, con especial énfasis en la prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral, ix) Transición justa y promoción de empleos verdes, x) Teletrabajo, y xi) Trabajo informal.

La firma del convenio por parte de los Ministros se llevará a cabo durante el mes de abril de 2021.

**1.11.4 Otras acciones.** Debido a la crisis del COVID-19 que afronta el país, se ha generado apoyo al despacho en las actividades programadas con Presidencia de la República, y con las demás entidades del Gobierno Nacional, principalmente a través de las siguientes acciones

Durante la emergencia planteada por Covid-19, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, de manera constante ha aportado con la revisión, actualización y análisis conjunto Cuadro Comparativo Medidas Laborales para el manejo de la crisis derivada de las medidas de aislamiento por Covid-19 en Latinoamérica y el Caribe, y países de interés, y compilación documentos medidas adoptadas por Colombia.

De igual manera, se ha realizado análisis, diagnóstico y compilación de las recomendaciones impartidas por actores internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) frente a la protección del empleo y las perspectivas de recuperación del futuro del trabajo en todas las fases del manejo de Covid-19. De igual manera se ha articulado la participación del Ministerio del Trabajo en los escenarios de intercambios de experiencias a nivel regional e internacional, con el apoyo de organizaciones como las ya mencionas OIT y OCDE, así como con la OISS, Alianza Pacífico, entre otras.



**Cancillería.** En relación con el manejo de la crisis planteada por Covid-19 en el mundo del trabajo, es de mencionar la comunicación y articulación constante con Cancillería frente a las acciones adelantadas por el Ministerio del Trabajo en el marco de la pandemia relacionadas con el contexto internacional, así como la participación en distintos escenarios de intercambio de experiencias. Dicho esto, cabe mencionar los informes de medidas adoptadas y de legislación comparada que han sido compartidos con dicha entidad en materia de las respuestas que se han impartido desde los países de la región de América Latina y el Caribe y demás países de interés, así como las recomendaciones de política frente al manejo de la pandemia en el ámbito que se acogido a partir de referentes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC).** Durante el período comprendido entre el segundo semestre de 2020 y el primero de 2021, se ha fortalecido la interlocución con la Agencia presidencial de Cooperación, lo que ha llevado a desarrollar un trabajo más articulado con las entidades del sector. Dentro de las acciones realizadas, se pueden destacar:

- EUROSociAL+ por medio de una cooperación se está llevando a cabo un estudio de legislación comparada que permita sustentar una reforma legislativa que propenda por la inclusión del Trabajo Decente en todas las modalidades de empleo.
- Participación en las diferentes convocatorias de APC (TIKA, MECCS)
- Se llevó a cabo una carta acuerdo de movilidad con ACNUR.
- Seguimiento y elaboración de metas para el 2021 del Plan de trabajo Sectorial de Cooperación en el marco de la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional - ENCI 2019 – 2022.
- Elaboración (mapeo) de un mapa de cooperantes por parte de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales con el fin de identificar las buenas prácticas de otros países y de esta manera, alineados con compromisos del ministro Ángel Custodio Cabrera se buscarán aliados de otros países para cooperaciones bilaterales.

**Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos.** Se mencionan a continuación las principales acciones desarrolladas:

**Avances en protección de líderes sindicales y lucha contra la impunidad.** El país ha roto la brecha de impunidad, se han proferido más de 960 sentencias condenatorias. Desde el año 2001 al año 2017 la reducción de casos de homicidios a sindicalistas ha sido del 94%, pasando de 205 casos en el año 2001 a 15 casos durante el año 2017, sin embargo, durante el 2018 esta cifra se aumentó en 9 casos y en el 2019 se redujeron 11 casos para un total de 17 homicidios.

En el año 2020 se reportó un total de 14 casos de homicidios a sindicalistas, de los cuales 11 de estos pertenecían a la CUT y 3 a la CGT. Un aspecto fundamental es el relacionado con las sentencias relacionadas con crímenes contra sindicalistas, mientras que en el año 2001 sólo había una sentencia condenatoria hoy se tienen más de 960 sentencias, en el año 2020, los juzgados de descongestión para las investigaciones de sindicalistas profirieron 70 fallos.

Con la OIT se está realizando un estudio que sistematiza todas las sentencias de sindicalistas y se hace además un análisis de estas, el resultado final del estudio estará para mayo del 2021.



Es importante mostrar a la comunidad internacional, que el homicidio de sindicalistas ha disminuido y que existen diferencias entre los líderes sociales y líderes sindicales, aunque si bien en algunos casos tienen la doble connotación, lo cierto es que el homicidio de líderes sociales ha aumentado, de acuerdo con el reporte de las Naciones Unidas han ocurrido 53 casos documentados, es decir que efectivamente son líderes sociales y que existe algún indicio que la causa de su deceso fue en razón de su liderazgo. De igual forma existen 80 casos, los cuales aún se encuentran en trámite de documentación por parte de la Naciones Unidas, esto de acuerdo con los boletines emitidos por el Sistema Nacional de Derechos Humanos de la Consejería Presidencial de la Derechos Humanos.

El trabajo del Grupo Élite ha permitido elevar los resultados de la Fiscalía en relación con los delitos de homicidio y la violación a los derechos de reunión y asociación. En el marco de este grupo, se coordinarán labores en relación con la investigación de amenazas contra la población sindicalizada.

A continuación, se presenta una tabla con la distribución anual de los casos de homicidios contra sindicalistas que ha conocido las Fiscalía General de la Nación, así como la gestión procesal en cada uno de los años. Es importante advertir que el avance procesal se reporta teniendo como fecha de la consulta el 22 de enero de 2021.

Tabla 63. Distribución anual y avance procesal de homicidios contra sindicalistas 2017-2020, en la jurisdicción ordinaria.

Año	Número de homicidios	Sentencia	Juicio	Imputación	Indagación con orden	Indagación	Archivo
2020	14		3			11	
2021	1					1	
<b>Total</b>	<b>15</b>		<b>3</b>			<b>12</b>	

Fuente: Subdirección de Políticas y Estrategia.

Ahora bien, teniendo en cuenta el registro de Homicidios en el año 2020 es decir un total de 14 casos en contra de sindicalistas, se generó una disminución del 18 % respecto del año 2019, siendo los sectores de la agricultura el más afectado con 7, 2 del área de Seguridad, 1, del sector Ambiente y 4 educadores. Así mismo dentro de los departamentos donde ocurrieron estos hechos debemos manifestar que el más afectado fue el departamento del Cauca con 4 homicidios, seguido por el Valle del Cauca con 2 y los departamentos de Antioquia, Huila, Putumayo, Choco, Caquetá, Nariño, Meta y Risaralda con 1.

Para concluir, es importante manifestar lo siguiente:

- La Fiscalía general de la Nación viene investigando a cabalidad cada uno de los homicidios presentados en el año 2020 y 2021, esto con el fin de esclarecer los hechos y hallar las personas responsables.
- Los hechos de los homicidios son motivo de investigación por parte de los fiscales e investigadores a cargo y una vez se haya obtenido suficientes elementos materiales probatorios y evidencia física, se procederá a la debida imputación de cargos.

**Sentencias proferidas por los juzgados penales del circuito especializados.** Cabe destacar que desde el año 2005 a la fecha, se han proferido más de 800 sentencias y durante el año 2020 se emitieron un total de 70 fallos, evidenciando así el gran avance en materia de investigación y juzgamiento llevado a cabo por la Fiscalía General de la Nación y los Jueces a cargo de estos casos.



**Protección.** La Unidad Nacional de Protección ha participado activamente en la Mesa Nacional de Derechos Humanos con el Ministerio de Trabajo y las Centrales Obreras, en el Comité Nacional de seguimiento de traslados a educadores por razones de seguridad con el Ministerio de Educación Nacional y FECODE por otro lado la participación en el Comité de seguimiento de Docentes amenazados con la secretaria de educación de Bogotá, en estos espacios de interlocución se participa con el objetivo de analizar diferentes situaciones de riesgo que puedan afectar los derechos fundamentales de los integrantes de la población objeto Dirigentes y/o activistas sindicales y sus representantes. En la actualidad hay 296 sindicalistas protegidos. En la vigencia 2020 se atendieron 1.100 solicitudes de protección y en la vigencia 2021 82, para un total de 1.182.

Tabla 64. Medidas de protección vigentes.

	Riesgo 3. Dirigentes o actividades sindicales*	3.1 Dirigente sindical	3.2 Activista sindical
Cantidad de beneficiarios con medidas	296	273	23
Cantidad de protegidos con medidas duras	167	162	5
Cantidad de protegidos con medidas blandas	129	111	18
Vínculos convencionales	77	75	2
Vehículos blindados	29	29	0

\* Numeral 3 artículo 2.4.1.2.6 Decreto 106 de 2015  
Fecha corte 15/01/2021

**Comisión interinstitucional de derechos humanos para los trabajadores.** En este escenario los actores tripartitos tienen la oportunidad de interactuar directamente con las autoridades judiciales y expresarles sus preocupaciones, así como hacer recomendaciones para lograr una mayor efectividad de las medidas tomadas en cuanto a protección e investigación. 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 mes de marzo del año 2020 se realizó una reunión virtual con el fin de dar cumplimiento de los acuerdos suscritos en la ciudad de pasto, en donde se evidencio que el Ministerio de Trabajo y otras entidades que hacen parte de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos verificarán el cumplimiento de lo acordado. Ahora bien, en el mes de julio del presente año se celebró de manera virtual la primera Comisión interinstitucional de Derechos Humanos, en la cual se realizan los siguientes compromisos, los cuales ya se están cumpliendo como lo son las reuniones con la Policía Nacional, y la Unidad Nacional de Protección:

- Reunión entre Fiscalía y CGT, con el fin de analizar los diferentes documentos radicados y así mismo observar la situación del líder Humberto Correa.
- Reunión entre la UNP y las organizaciones sindicales con el fin de verificar los temas concernientes a protección de los diferentes líderes y el caso de Humberto Correa.
- Reunión entre Policía Nacional, Ministerio de Defensa y las Organizaciones Sindicales, con el fin de verificar temas concernientes al derecho a la protesta.
- Reunión entre Consejería Presidencial de Derechos Humanos y las Organizaciones Sindicales, con el fin de verificar temas concernientes a los planes de acción y demás actividades que adelanta la Consejería.



- Reunión Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Gerencia del Covid y las Organizaciones Sindicales, con el fin de verificar temas concernientes a la Pandemia.
- Reunión Ministerio del Trabajo, Unidad de Víctimas y las Organizaciones Sindicales, con el fin de verificar temas concernientes a los avances en el proceso de reparación.

La Comisión escucha a cada uno de los actores, y se apoya de cada uno de los integrantes para trabajar articuladamente en las situaciones de afectación de derechos humanos que se puedan presentar, por último, es de mencionar que los compromisos adquiridos se cumplieron en su totalidad y durante el primer semestre de 2021 se estará fijando fecha para la sesión de la comisión.

**Estudio de Legislación Comparada en la Reglamentación del Trabajo a Tiempo Parcial y/o por Horas.** Actualmente está en curso la consolidación de un estudio de Legislación Comparada enfocado en el Trabajo Tiempo Parcial y/o por Horas por medio de la iniciativa que surgió como un Proyecto de cooperación a través de la carta acuerdo suscrita con el Programa de la UE para la cohesión social en América Latina (EUROsociAL+) en la vigencia de 2019, con el objetivo de estudiar y dialogar acerca de la reglamentación de nuevas modalidades de trabajo y modernización de los esquemas de relaciones laborales, de manera que se generen políticas que fortalezcan el trabajo decente en la adaptación de las diferentes modalidades de contratación del mundo contemporáneo, para impulsar la formalización laboral y garantías en seguridad social de las y los trabajadores, que participen en estos esquemas laborales, que coexisten en la práctica del mercado laboral colombiano, pero aún no se han regulado.

Cabe mencionar que el equipo de expertos internacionales seleccionado por EUROsociAL+ para la ejecución del acuerdo se compone a partir de profesionales con amplia experiencia en el sector laboral pertenecientes Asociación de Estudios Internacionales y Comparados en Relaciones Laborales e Industriales (ADAPT), cuyos perfiles fueron presentados durante el Encuentro Bilateral de la Encuentro Bilateral Delegación de la UE en Colombia y Ministerio del Trabajo, realizado el día 09 de octubre de 2020, en el cual participación la Señora Embajadora Patricia Llombart y el Señor Ministro Ángel Custodio Cabrera.

Los productos y entregables relacionados con el acuerdo en mención incluyen tres fases: en la primera se abordan diagnósticos en las temáticas del trabajo a tiempo parcial y las modalidades de contratación por horas a partir de referentes internacionales de Europa y América Latina seleccionados por sus avances en las materias de estudio: Bélgica, Francia, Italia y Chile. Frente a esta primera fase, cabe mencionar que durante los meses de enero y febrero de 2021 ya fue entregado y revisado un primer borrador por parte de los expertos internacionales, el cual ya fue revisado internamente por el Ministerio del Trabajo a partir de la articulación de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales con las diferentes áreas técnicas, a través de lo cual se logró consolidar una retroalimentación, cuyas observaciones y ajustes serán consideradas e incluidas por parte de los expertos en una versión final del documento que será entregada al finalizar el mes de abril de 2021.

Frente a las dos siguientes fases del proyecto, la tercera contempla una revisión de la realidad colombiana frente a la adaptabilidad de las prácticas identificadas a partir de las experiencias de los países en referencia, y la última fase se enfoca en el análisis del trabajo realizado por medio de plataformas digitales tanto de domicilios como de transporte. La ejecución de estas fases está contemplada para el tercer trimestre de 2021, cuya entrega de productos se encuentra a disposición del cronograma que se proponga por parte EUROsociAL+ con la entrega final de la primera fase.





**Mesa de Concertación para la Reparación Colectiva del Movimiento Sindical.** Con el propósito de avanzar en el funcionamiento de la Mesa y en el proceso para la reparación colectiva del Movimiento Sindical, la Unidad para las Víctimas ha coordinado hasta la fecha realización de cuatro sesiones de alto nivel, que han contado con la participación de las ocho entidades que integran la Mesa de Concertación, de acuerdo con lo señalado por el Decreto 624. Así mismo, atendiendo lo acordado en la Mesa, se han llevado a cabo tres reuniones técnicas entre la Unidad para las Víctimas y el Movimiento Sindical, con el acompañamiento por parte de la Defensoría del Pueblo y el Ministerio del Trabajo.

El 30 de octubre de 2019 se llevó a cabo la primera sesión formal de la Mesa Permanente, en la cual participaron los delegados de las ocho entidades del Gobierno nacional que integran esta instancia, así como los representantes de la Defensoría del Pueblo, y del Movimiento Sindical. En esta sesión se acuerda la presentación de una propuesta financiera y técnica por parte del Movimiento Sindical para la presentación de la declaración ante el Ministerio Público, lo cual permitirá su valoración y determinará su inclusión en el Registro Único de Víctimas - RUV.

El 29 de noviembre de 2019 se llevó a cabo la segunda sesión de la Mesa Permanente de Concertación, la cual permitió la concertación y definición del funcionamiento de la Mesa, y la definición de las acciones necesarias para avanzar con la presentación de la declaración de los hechos por parte del Movimiento Sindical ante la Defensoría del Pueblo, de acuerdo con lo señalado por la Ley 1448 de 2011.

La tercera sesión de la Mesa Permanente de Concertación, acordada para el 16 de enero de 2020, fue aplazada por solicitud de FECODE, en representación del Movimiento Sindical, con el fin de adelantar una reunión técnica entre este colectivo, la Defensoría del Pueblo, y la Unidad para las Víctimas, el 5 de febrero de 2020, con el objetivo de aclarar las dudas e inquietudes frente a la Resolución 3143 de 2018, por la cual se adopta el Modelo Operativo de Reparación Colectiva de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. De esta manera, la tercera sesión de la Mesa Permanente se llevó a cabo de manera virtual el 23 de abril y el 04 de mayo de 2020. En esta sesión el Movimiento Sindical presentó el plan de trabajo para la presentación de la declaración ante la Defensoría del Pueblo, frente a lo cual reiteran la necesidad de realizar un proceso de recolección y sistematización de la información, y aunque las etapas del plan de trabajo se mantienen, se ajustan los tiempos dada la coyuntura relacionada con la pandemia, por lo cual en dicha sesión señalaron la proyección de la presentación de la declaración para el mes de octubre.

En esta misma sesión se concertaron los acuerdos finales en términos técnicos y económicos frente a la contratación de los 4 enlaces que apoyaron la sistematización de la información para la preparación de la declaración. Como fue acordado, los enlaces fueron contratados desde la primera semana de junio por parte del Ministerio del Trabajo, y desde el mes de agosto, y hasta el 31 de diciembre de 2020, por parte de la Unidad para las Víctimas. Posterior a la 3a sesión de la Mesa Permanente, y como fue acordado, se llevaron a cabo dos reuniones técnicas con el Movimiento Sindical con el objetivo de revisar los avances en la sistematización de la información por parte de los enlaces técnicos. La primera el 22 de julio, y la segunda, el 23 de septiembre. De acuerdo a la fecha concertada con el Movimiento Sindical, la 4a sesión de la Mesa Permanente se llevó a cabo el 14 de diciembre de 2020 a través de la plataforma Teams. En esta sesión se evidencia el cumplimiento de los compromisos por parte del Gobierno, relacionados con la contratación de los enlaces técnicos del



Movimiento Sindical para apoyar la sistematización de la información para la presentación de la declaración fueron cumplidos por parte del Gobierno, lo cual incluyó el envío oportuno de la propuesta de especificaciones contractuales concertada con el Movimiento Sindical, y su posterior contratación por parte del Gobierno nacional desde el mes de mayo. Primero a través de un contrato de 2 meses con el Ministerio de Trabajo, y de manera inmediata su continuación a través de la Unidad para las Víctimas desde el mes de agosto y hasta el 31 de diciembre de 2020

#### **1.11.5 Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo.**

**1.11.5.1. Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.** La internacionalización en el SENA enfoca sus estrategias en alianzas con cooperantes para mejorar la calidad de la formación técnica en Colombia, y promover la transferencia de conocimiento, atendiendo los principios de calidad, pertinencia y cobertura. Se han logrado alianzas con gigantes tecnológicos que permiten aunar esfuerzos para actualizar y fortalecer el conocimiento de instructores y aprendices, en materia de industria 4.0, habilidades TIC afines a los parámetros de la OCDE, proyectos de transformación digital, desarrollo sostenible y formación en lenguas extranjeras (inglés, portugués, francés y chino mandarín).

Del 1 de julio del 2020 a mayo 31 del 2021, el SENA ha suscrito 34 alianzas de cooperación, las cuales impactaron positivamente las condiciones de aprendices, instructores, empresarios y a diferentes grupos de valor y de interés en los territorios. También se creó la estrategia de “Academia Internacional” en la cual se desarrollan acciones de internacionalización en casa de manera virtual como son; pasantías de investigación, cursos con entidades aliadas, webinarios, conversatorios virtuales y retos de innovación (Hackathones y Bootcamps).

**1.11.5.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias es una de las entidades que lidera el programa de Voluntariado Juvenil de la Alianza del Pacífico, iniciativa de integración regional entre Chile, Colombia, México y Perú, que tiene como objetivo fortalecer la integración y crecimiento de los países. En este marco, en diciembre de 2014 se creó el Voluntariado Juvenil de La Alianza del Pacífico, pasando de ser un proyecto piloto para consolidarse como un programa que se ha desarrollado hasta la fecha. Este Voluntariado busca fortalecer el intercambio vivencial mediante actividades que formen conductas solidarias entre las personas jóvenes, que impacten positivamente en la sociedad, teniendo en cuenta a las juventudes como actores claves de la región.

En este sentido, para la vigencia 2020 y dadas las condiciones que asumía el mundo entero por causa de la pandemia Covid 19, el llamado superior para el Voluntariado de esta Alianza fue “Contribuir al fortalecimiento de la integración regional por medio del intercambio de prácticas de resiliencia frente a la amenaza del Covid19” a través de compartir los conocimientos en medidas de seguridad para prevenir el contagio del Covid19 con personas jóvenes voluntarias de los países miembros de la Alianza, lo que permitió la realización del curso en línea de Voluntariado Transformador en tiempos de Pandemia. Este curso llegó a 84 voluntarios/as de los cuales 60 fueron nuevos, 15 por cada país, y 24 exvoluntarios de la Alianza.

De otro lado, para el 2021, el Voluntariado Juvenil de la Alianza del Pacífico sigue enfocado en contribuir frente a los retos del contexto global, regional y nacional que ha dejado la pandemia por CovidD-19, es así como Colombia encamina este voluntariado a integrar a personas jóvenes a la estrategia de gobierno “Generaciones que Conectan” con una mirada sobre la solidaridad, en tiempo



de pandemia, con personas mayores, facilitando herramientas en habilidades blandas, de comunicación y la cooperación en su dimensión internacional, así como su vinculación práctica en el acompañamiento a personas mayores para que materialicen su voluntariado, buscando al mismo tiempo la participación de las personas jóvenes en las iniciativas gubernamentales y su aporte al desarrollo social. Esta iniciativa es liderada por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, como rector del voluntariado en el país, en conjunto con la Consejería Presidencial para la Juventud, la Cancillería y la Agencia de Cooperación Internacional.

Frente a las iniciativas de los demás países miembros para este 2021 se espera la participación de personas jóvenes colombianas (15 por iniciativa), para un total de 45 voluntarios/as colombianos/as participando, adquiriendo y desarrollando habilidades que aporten al desarrollo de sus comunidades a partir de los programas de Chile, México y Perú.

## **1.12 Funciones de inspección vigilancia y control adelantados 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:

**1.12.1 Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial.** 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. En la práctica, las visitas ordinarias realizadas especialmente por la Superintendencia Delegada para la 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. 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.

Para el 2020, se redefinió el Plan Anual de Visitas (PAV) abarcando las 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. El Plan Anual de Visitas se programa conforme a los objetivos y metas que cada Delegada propone y con ocasión al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Gobierno Nacional, las visitas ordinarias se suspendieron en marzo de 2020, momento hasta el cual se habían realizado 5 visitas ordinarias.

Las visitas ordinarias se reanudaron a partir del mes de agosto de la presente vigencia y, en cumplimiento de las normas dictadas por el Ministerio de Salud, la entidad realizó las encuestas de comorbilidad, y en ellas se identificaron preexistencias y condiciones que hacen que algunos funcionarios del área no pudieran realizar las labores de visitas ordinarias de manera presencial. De acuerdo con lo anterior, se vio la necesidad de modificar el Plan Anual de Visitas de la vigencia 2020, estableciendo una cobertura del 74,41% del total de las Cajas de Compensación, efectuando visitas ordinarias a 32 de las 43 Cajas de Compensación que integran el Sistema de Subsidio Familiar durante la vigencia 2020.

En consideración con la declaración de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, esta Superintendencia procedió a expedir la Resolución 0342 del 01 de octubre de 2020, adoptando medidas transitorias en relación con el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados, conforme a la Resolución 058 del 28 de febrero de 2020, y Resolución 133 del 12 de mayo de 2020; obrando dentro del margen de discrecionalidad del que está revestida la entidad para ajustar el ejercicio de sus actividades como ente supervisor, se consideró pertinente adoptar medidas transitorias en el proceso de visitas a entes vigilados que permitan, de una parte, garantizar el cumplimiento de la programación de visitas a entes vigilados a realizar durante la vigencia 2020, y salvaguardar la salud de los colaboradores de la entidad y de los funcionarios de las cajas de compensación familiar que ordinariamente atienden las visitas in situ, las cuales se realizarán de manera remota hasta tanto continúen las medidas de aislamiento obligatorio e inteligente dictados bajo el estado de emergencia sanitaria.

Se realizó la programación de 16 visitas ordinarias remotas y presenciales, dando continuidad al plan anual de visitas, realizándose el análisis de la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar en el aplicativo SIREVAC-SIGER, de este análisis se partió para realizar los planes de trabajo y la planeación de la verificación de la información financiera y de gestión reportada, adicionalmente, se hicieron reuniones con los equipos de visita asignados, en los cuales se realizó una verificación de otros temas relevantes que podrían estar afectando la gestión de las CCF.

Así mismo, en el año 2021 se continuó con la programación para visitar las 43 Cajas de Compensación existentes en el país, sin embargo, por las razones de la coyuntura derivada de la declaración del estado de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 en la actualidad se revisa por parte de la delegada para la Gestión la reprogramación de algunas de las visitas inicialmente proyectadas.

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

- De Julio a diciembre 2020 se realizaron 16 visitas ordinarias a las siguientes CCF. En forma virtual a Comfaboy, Comfaguajira, y Compensar. En forma presencial a Comfacor, Cajacopi, Comfamiliar Cartagena, Comfasucre, Combarranquilla, Confenalco Cartagena, Comfaoriente, Confenalco Valle, Comfanorte, Cajasan, Comfacesar, Comfamiliar Risaralda y Cajamag.



- De enero a mayo de 2021 se realizaron 14 visitas ordinarias a las siguientes CCCF. De forma virtual a Comfamiliar Nariño. Comcaja, Cafasur, Cajacopi Barranquilla, Comfaoriente y Comfamiliar Atlántico. De forma virtual y presencial a Comfaca, Comfaguajira, Cafaba, Camacol, Comfiar Arauca, Comfasucre, Comfachocó, y Comfacesar

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 16 visitas de carácter especial a las Cajas de Compensación Familiar, así:

- De junio a diciembre de 2020 a Comfacesar, Comfamiliar Atlántico, Comfacauca, Cajasan, Comfamiliar Cofrem, Comfamiliar Huila, Comfandi, Comfamiliar Cartagena y Bolivar, Cajamag y Confenalco Cartagena.
- De enero a mayo de 2021 a Comfasucre, Comfachocó, Confenalco Valle Delagente, Confenalco Quindío, Comfatolima y Comfacor.

Durante la vigencia la Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales realizó las siguientes visitas:

- En 2020. En octubre a Comfacor y Comfanorte, en Noviembre a Comfamiliar Cartagena.
- En 2021. En enero a Comfacor y Comfacundi.

**1.12.2 Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas.** La Superintendencia impartió las instrucciones necesarias para fortalecer el proceso de control legal de las decisiones adoptadas por las Asambleas Generales de Afiliados y consejos directivos de las CCF. Así mismo, se diseñaron importantes estrategias para garantizar la eficiencia y transparencia del trámite legal, con la unificación de criterios de análisis y agilidad en los trámites.

**Tabla 65. Resoluciones control legal Cajas de Compensación Familiar.**

Resoluciones	01/07/2020 al 01/01/2021	01/01/2021 al 30/05/2021
Resolución asambleas generales de afiliados	16	19
Resoluciones asamblea general extraordinaria de afiliados	1	3
Resoluciones directores administrativos	2	5
Resoluciones recursos y/o pruebas	2	9
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>36</b>

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales. SSF.

**Tabla 66. Certificados de Existencia y Representación Legal 2019 de las CCF.**

Expedición	2020	2021
Certificados de existencia y representación legal emitidos	388	645
Instrumentos de control y registro de libros de actas cajas de compensación familiar	31	13

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales. SSF.

En relación con las investigaciones administrativas sancionatorias a cargo de la delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales de la Superintendencia del Subsidio Familiar, en el presente cuadro se relacionan las actuaciones administrativas adelantadas por esta Delegada durante el periodo 01/07//2020 al 31 de diciembre del 2020 y del 01/01/2021 al 30/05/2021:



Las investigaciones administrativas a las CCF en trámite, entre el 01 de julio de 2020 a diciembre 31 de 2020 son las siguientes 53: i) 5 autos de apertura preliminar, ii) 16 autos de cierre preliminar, iii) 12 autos de apertura sancionatorio y pliego de cargos, iv) 5 autos de pruebas, v) 3 resoluciones que deciden investigación administrativa, vi) 8 resoluciones que deciden recursos de reposición, vii) 3 autos que declara la caducidad y viii) 1 auto de acumulación de trámites

Entre el 1 de enero y el 31 de mayo se han llevado a cabo las siguientes 69 actuaciones administrativas: i) 2 autos de apertura preliminar, ii) 31 autos de cierre preliminar, iii) 10 autos de apertura sancionatorio y pliego de cargos, iv) 7 autos de prueba, v) 8 resoluciones que deciden investigación administrativa, vi) 3 resoluciones que deciden recursos de reposición, vii) 2 autos que deciden solicitud de nulidad, viii) 4 autos que declaran la caducidad y ix) 2 autos de acumulación de trámites.

Se pudieron detectar las conductas más recurrentes en que incurren los entes vigilados, son los siguientes: i) Negativa en el reconocimiento y pago de los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, ii) Irregularidades en procesos contractuales, iii) Inobservancia de términos para la expedición de paz y salvos, y iv) Manejo Indevido de los recursos del Sistema del Subsidio Familiar

**Tabla 67. Medida de vigilancia especial a Cajas de Compensación Familiar del 01 de julio del 2020 hasta 31 de diciembre 2020**

Vigencia	CCF	Actos administrativos	Decisión adoptada	Vencimiento
2020	Caquetá Comfaca	Mediante Resolución No. 0471 del 11/11/2020 se levantó la medida de Vigilancia Especial adoptada mediante Resolución No. 0531 del 6/08/2018. Se prorrogó la Vigilancia Especial mediante Resolución No. 0698 del 29/11/2019.	Prórroga y levantamiento	Finalizada
2020	Comfamiliar de Nariño	Mediante Resolución No. 0335 del 30/09/2020 se adoptó medida cautelar de Vigilancia Especial.	Adopción y prórroga.	Vigente
2021	Comfiar Arauca	Resolución 020 del 19/01/2021 - Final	Levantamiento	Finalizada
2021	Comfamiliar de Nariño	Se prorrogó la medida mediante Resolución No. 0148 del 29/03/2021.	Prórroga.	Vigente
2021	Comfacundi	Mediante Resolución No. 0215 del 05/05/2021 se adoptó medida cautelar de Vigilancia Especial	Adopción	Vigente

Fuente. Superintendencia del Subsidio Familiar.

**Tabla 68. Medida de intervención a Cajas de Compensación Familiar CCF**

	CCF	Resoluciones 2021	Término
Intervención Administrativa total	Comcaja	-	-
	Comfacor	-	-
	Camacol	0098 del 09/03/2021 - Prórroga	6 meses
	Comfamiliar Cartagena	0147 del 29/03/2021 - Prórroga	12 meses
	Confanorte	0052 del 08/02/2021 - Inicial	6 meses
Intervención proceso de afiliaciones en el departamento	Departamento de Bolívar: CCF Comfamiliar, CCF Andi, Confenalco Cartagena	178 del 13/04/2021 - Inicial	6 meses

Fuente. Superintendencia del Subsidio Familiar.



Nota: En la actualidad ocho (8) Cajas de Compensación Familiar tienen con medidas cautelares<sup>13</sup>, de las cuales dos (2) Cajas tienen Medida de Vigilancia Especial y cinco (5) Cajas tienen Medida de Intervención Administrativa y una (1) caja tiene Intervención Proceso de Afiliaciones.

**1.12.3 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 ofrecen, los cuales han sido objeto de revisión, evaluación y seguimiento por parte de la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos. En cumplimiento del párrafo 1 del artículo 2.2.7.5.3.3 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, las Cajas de Compensación Familiar presentan los proyectos de inversión para adelantar el respectivo seguimiento por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Es así que bajo los lineamientos impartidos por la Circular Externa 0003 de 2020 y su Anexo Técnico 0001 se presentaron entre los meses de julio a diciembre de 2020 ciento tres (103) proyectos de los cuales dos (2) de ellos fueron trasladados por competencia en el marco de las funciones establecidas en el Decreto 2595 de 2012 a la Superintendencia Delegada para la Gestión, esto quiere decir, que las inversiones presentadas para el periodo de este informe correspondieron a ciento un (101) programas y/o proyectos de inversión en la vigencia 2020 cuyos recursos correspondieron a \$792.047 millones de pesos.

Los temas y número de proyectos presentados por las CCF por Centros de Costos entre julio y diciembre de 2020 fueron: i) Biblioteca 1, ii) Cultura 1, iii) Mercadeo 2, iv) Educación para el trabajo 3, v) Administración 4, vi) Salud-IPS 7 vii) Varios servicios 7, viii) Crédito social 8, ix) Educación formal 14, x) Vivienda 18, y xi) recreación, deporte y turismo 38.

Entre los meses de enero a mayo de 2021 han sido presentados para seguimiento por parte de las cajas de compensación familiar setenta y cinco (75) proyectos; sin embargo, a estos se les suman tres (3) proyectos de inversión que fueron ingresados los días 29 y 30 de diciembre de 2020 y registrados en la base de datos de la actual vigencia por lo que en total serían setenta y ocho (78) programas y/o proyectos de inversión, con recursos que ascienden a \$695.397 millones de pesos. Los temas y número de proyectos presentados fueron: i) Cultura 1, ii) Convenios y/o programas especiales 1, iii) Varios servicios 2, iv) Salud EPS-S 2, v) Mercadeo 2, vi) Educación para el trabajo y desarrollo 2 vii) Crédito social 4, viii) Administración 6, ix) Salud-IPS 9, x) Vivienda 10, xi) Educación formal 11, y xii) recreación, deporte y turismo 28.

La Superintendencia del Subsidio Familiar a través del equipo de la Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos con el fin de evaluar y aclarar temas relacionados con los proyectos de infraestructura presentados para seguimiento, convocó a mesas de trabajo en el mes de febrero, marzo y abril de 2021 a las Cajas de Compensación Familiar (CCF), CAFAMAZ, CAFAM Y

<sup>13</sup> Tomado de la Resolución 629 de 2018 "por medio del cual se adecua el procedimiento para las medidas cautelares..." numeral 2. Definición.

INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA: Se define como una medida cautelar o sanción por la cual la Superintendencia del Subsidio Familiar, mediante acto administrativo, asume indirectamente y con carácter temporal, la gestión ordinaria de la caja de compensación familiar, separando del cargo a los miembros del consejo directivo, director administrativo y/o revisor fiscal de la respectiva Corporación, para evitar que esta incurra en causal de suspensión y/o cancelación de la personería jurídica o liquidación. Esta intervención se constituye en una medida de salvamento.

MEDIDA CAUTELAR. Instrumento dado por la Ley, con el fin de asegurar las decisiones dictadas mediante actuaciones administrativas, con el fin de garantizar que ciertos derechos sobre los cuales esta Entidad tiene responsabilidad en su protección no sean vulnerados.

VIGILANCIA ESPECIAL: Se define como una medida cautelar que, sin afectar la gestión ordinaria de la caja de compensación familiar, ni la de sus órganos de dirección, administración y control, se adopta para evitar que dichas Corporaciones incurran en causal de intervención administrativa; en causal de suspensión y/o cancelación de la personería jurídica o en liquidación. Esta vigilancia especial se constituye en una medida de salvamento.



COMFENALCO ANTIOQUIA con el fin de socializar y atender por grupos, las inquietudes manifestadas por el equipo de la Delegada de Proyectos.

**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:

**Tabla 69. Seminarios SSF 2020**

Nombre del seminario	Responsable	Fecha	No. Asistentes
Seminario para Consejeros Directivos de las Cajas de Compensación Familiar	Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales	24 de noviembre de 2020	293
Seminario: “Una mirada al impacto social del subsidio familiar en la política pública”	Superintendencia Delegada para la Gestión	10 de diciembre de 2020	235
Seminario: “La importancia de la evaluación del impacto social en el Sistema del Subsidio Familiar”	Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	10, 11 y 12 de noviembre de 2020	120
XXI Seminario de Actualización Jurídica	Oficina Asesora Jurídica	26 y 27 de noviembre de 2020	26/11/2020 = 286 27/11/2020 = 220 27/11/2020 (Sala de Abogados) = 98
XII Encuentro Nacional de Atención e Interacción con el Ciudadano a	Oficina de Protección al Usuario	22 y 23 de octubre de 2020	22/10/2020 = 267 23/10/2020 = 257
<b>Total</b>			<b>1.776</b>

Fuente: Informes de Seminarios y Encuentros 2020, anexados en reporte SPI de Proyectos de Inversión SSF - Dic 2020

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

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

Dados los resultados de los programas de salud, se encuentran adelantando proceso de escisión de las EPS las siguientes Cajas de Compensación Familiar:

- Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI,
- Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - COMFENALCO VALLE DELAGENTE,





- Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar COMFAMILIAR CARTAGENA,
- Caja de Compensación Familiar del Huila COMFAMILIAR,
- Caja de Compensación Familiar de Sucre COMFASUCRE,
- Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR
- Caja de Compensación Familiar de la Guajira COMFAGUAJIRA,
- Caja de Compensación Familiar del Atlántico CAJACOPI,
- Caja de Compensación Familiar del Choco – COMFACHOCO

En la siguiente tablase puede apreciar la participación del déficit de los programas de salud en el patrimonio de las Cajas de compensación Familiar a diciembre de 2020

**Tabla 70. Participación del déficit de los programas de salud en el patrimonio de las cajas de compensación familiar. Corte diciembre 2020.**

Caja de compensación familiar	Patrimonio diciembre 2020	Déficit salud régimen subsidiado	Déficit salud régimen contributivo	Déficit salud ips
Caja de Compensación Familiar de Antioquia: COMFAMA	845.917.464.781	No aplica 0	36.537.921.007 4,3%	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar CAJACOPI BARRANQUILLA	134.639.695.104	23.792.370.091 17,7%	No aplica 0	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR Del Atlántico	198.379.034.882	No aplica 0	81.554.299 0,04%	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar COMFAMILIAR	(29.090.450.001)	13.242.640.181 -45,52%	(442.922.486) 1,52%	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar de Boyacá: COMFABOY	200.146.127.719	(1.970.964.699) -1,0%	9.130.536 0,005%	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar de Caldas COMFAMILIARES	248.528.062.366	No aplica 0	553.054.914 0,22%	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar del Cauca: COMFACAUCA	351.814.943.110	No aplica 0	638.358.952 0,18%	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar del Cesar COMFACESAR	54.881.587.871	No aplica 0	0 0	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR	(161.129.144.832)	(6.239.115.433) 3,87%	No aplica 0	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar CAFAM	1.664.121.421.230	No aplica 0	(6.450.181.257) -0,39%	No aplica 0
Caja Colombiana de Subsidio Familiar: COLSUBSIDIO	2.580.832.191.940	No aplica 0	3.995.068.509 0,15%	No aplica 0
Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	1.815.337.577.517	3.835.575.950 0,21%	13.122.964.851 0,72%	(2.794.040.964) -0,15%
Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: COMFACUNDI	15.213.061.528	29.746.899.979 195,54%	153.158.014 1,01%	NO APLICA 0
Caja de Compensación Familiar del Choco	73.398.614.720	3.465.650.966 4,72%	1.280.059.326 1,74%	(303.598.373) -0,41%
Caja de Compensación Familiar de la Guajira: COMFAGUAJIRA	41.960.483.624	20.472.942.545 48,79%	3.949.565.407 9,41%	1.325.182.208 3,16%
Caja de Compensación Familiar del Huila: COMFAMILIAR Huila	91.213.867.385	16.746.031.278 18,36%	3.325.825.758 3,65%	948.067.214 1,04%
Caja de Compensación Familiar de Nariño	29.824.108.310	(29.408.545.551) -98,61%	750.111.303 2,52%	(1.854.293.790) -6,22%
Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano: COMFAORIENTE	59.202.235.851	2.352.826.205 3,97%	3.033.485.651 5,12%	(554.103.416) -0,94%
Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander: COMFANORTE	63.327.347.538	No aplica 0	27.214.408 0,043%	No aplica 0
Caja Santandereana de Subsidio Familiar: CAJASAN	305.002.565.217	No aplica 0	689.482.844 0,23%	No aplica 0
	321.349.649.899	No aplica	85.873.842	No aplica



Caja de compensación familiar	Patrimonio diciembre 2020	Déficit salud régimen subsidiado	Déficit salud régimen contributivo	Déficit salud ips
Caja de Compensación Familiar COMFENALCO SANTANDER		0	0,03%	0
Caja de Compensación Familiar de Sucre	70.511.867.054	7.998.752.451	NO APLICA	351.541.203
		11,34%	0	0,50%
Caja de Compensación Familiar de Fenalco: COMFENALCO QUINDIO	101.374.958.002	No aplica	573.374.045	No aplica
		0	0,57%	0
Caja de Compensación Familiar de Risaralda: COMFAMILIAR RISARALDA	347.647.352.723	No aplica	7.999.618.379	No aplica
		0	2,30%	0
Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca: COMFENALCO VALLE	269.116.517.085	No aplica	5.922.162.077	1.793.006.726
		0	2,2%	0,7%
Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca COMFAMILIAR ANDI: COMFANDI	1.117.758.749.695	No aplica	51.888.315.464	No aplica
		0	4,64%	0

Fuente: Información tomada del aplicativo SIGER 3-015 Estado de Situación Financiera a 31 de diciembre de 2020. Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsido Familiar

Referente a la ejecución recursos Ley 1929 de 2018, en la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo del Total Máximo Esperado para Traslado de Recursos para Saneamiento de Pasivos de Salud Conforme la Ley 1929 de 2018.

**Tabla 71. Cálculo del Total Máximo Esperado para Traslado de Recursos para Saneamiento de Pasivos de Salud Conforme la Ley 1929 de 2018. Cifras calculadas 2020**

Caja de Compensación Familiar	Total, aportes base de distribución 2020 (aportes 4%)	Recursos de Ley 1438 de 2011 (1/4 punto porcentual art.46) (aportes * 6,25%)	(Saneamiento de pasivos de salud hasta el 40%)	(transferencia a Adres 10%)	Total, máximo esperado traslado Ley 1929/18
Comfenalco Antioquia	\$333.426.401.269	\$20.839.150.079	\$8.335.660.036	\$2.083.915.008	\$10.419.575.044
Cartagena y Bolívar Comfamiliar	\$45.025.241.798	\$2.814.077.612	\$1.229.183.338	\$307.295.834	\$1.536.479.172
Boyaca Comfaboy	\$120.732.792.247	\$7.545.799.515	\$3.018.319.806	\$754.579.951	\$3.772.899.757
Caldas Comfamiliares	\$113.954.431.679	\$7.122.151.980	\$2.848.860.784	\$712.215.199	\$3.561.075.983
Córdoba Comfacor	\$100.934.036.055	\$6.308.377.253	\$2.523.343.907	\$630.835.978	\$3.154.179.885
Cafam	\$522.566.783.776	\$32.660.423.986	\$13.064.169.596	\$3.266.042.397	\$16.330.211.993
Colsubsidio	\$1.096.676.811.594	\$68.542.300.725	\$27.416.920.288	\$6.854.230.068	\$34.271.150.356
Compensar	\$1.121.789.835.602	\$70.111.864.725	\$28.044.745.893	\$7.011.186.471	\$35.055.932.364
Cundinamarca Comfacundi	\$16.806.577.274	\$1.050.411.080	\$105.041.107	\$105.041.107	\$210.082.214
Chocó	\$19.330.689.961	\$1.208.168.123	\$483.267.248	\$120.816.811	\$604.084.059
Guajira Comfaguajira	\$53.956.754.133	\$3.372.297.133	\$1.348.909.036	\$337.227.259	\$1.686.136.295
Huila Comfamiliar	\$87.166.582.736	\$5.447.911.421	\$2.179.164.564	\$544.791.144	\$2.723.955.708
Nariño	\$96.032.018.147	\$6.002.001.134	\$2.400.800.455	\$600.200.114	\$3.001.000.569
Comfaorient	\$50.783.367.740	\$3.173.960.484	\$1.269.584.196	\$317.396.049	\$1.586.980.245
Bucaramanga Cafaba	\$22.829.440.409	\$1.426.840.026	\$216.163.401	\$108.081.699	\$324.245.100
Sucre	\$52.156.756.455	\$3.259.797.278	\$1.303.918.911	\$325.979.730	\$1.629.898.641
Comfamiliar Risaralda	\$129.245.351.259	\$8.077.834.454	\$3.231.133.783	\$807.783.446	\$4.038.917.229
Comfenalco Tolima	\$79.940.695.507	\$4.996.293.469	\$1.299.036.302	\$499.629.346	\$1.798.665.648



Caja de Compensación Familiar	Total, aportes base de distribución 2020 (aportes 4%)	Recursos de Ley 1438 de 2011 (1/4 punto art.46) (aportes 6,25%)	(Saneamiento de pasivos de salud hasta el 40%)	(transferencia a Adres 10%)	Total, máximo esperado Ley 1929/18
Comfenalco Valle	\$233.758.505.788	\$14.609.906.612	\$5.843.962.646	\$1.460.990.656	\$7.304.953.302
Comfamiliar Andi Comfandi Valle	\$412.590.547.184	\$25.786.909.199	\$9.371.772.226	\$2.342.943.058	\$11.714.715.284
<b>Total</b>	<b>\$4.709.703.620.613</b>	<b>\$294.356.476.288</b>	<b>\$115.533.957.523</b>	<b>\$29.191.181.325</b>	<b>\$144.725.138.848</b>

Fuente: Elaboración realizada por la Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar

Las Cajas de Compensación Familiar en el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de abril de 2021 reportaron la información sobre la aplicación que realizaron de los recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS, tal como se muestra a continuación en forma detallada por Caja de Compensación Familiar. Ahora bien, la aplicación Recursos Utilizados por las Cajas de Compensación para el Saneamiento de Pasivos en Salud y/o el Cumplimiento de Condiciones Financieras Aplicables a las EPS, se puede apreciar en la siguiente tabla:

**Tabla 72. Aplicación Recursos Utilizados por las Cajas de Compensación para el Saneamiento de Pasivos en Salud y/o el Cumplimiento de Condiciones Financieras Aplicables a las EPS**

Caja de Compensación Familiar	Aplicación recursos de Ley 1929 de 2018 (saneamiento de pasivos de salud hasta el 40%)	Aplicación recursos de Ley 1929 de 2018 (transferencia a adres 10%)	total, aplicación Ley 1929/18 según reporte CCF
Comfenalco Antioquia	\$7.657.060.449	\$1.914.265.111	\$9.571.325.560
Cartagena y Bolívar Comfamiliar	\$1.121.796.814	\$280.449.204	\$1.402.246.018
Boyaca Comfaboy	\$1.957.327.172	\$489.331.794	\$2.446.658.966
Caldas Comfamiliares	\$2.592.568.548	\$648.142.141	\$3.240.710.689
Córdoba Comfacor	\$2.048.938.671	\$577.406.539	\$2.626.345.210
Cafam	\$11.929.762.786	\$2.982.440.695	\$14.912.203.481
Colsubsidio	\$25.082.315.655	\$6.270.578.910	\$31.352.894.565
Compensar	\$25.684.720.773	\$6.421.180.192	\$32.105.900.965
Cundinamarca Comfacundi	\$95.675.127	\$95.675.127	\$191.350.254
Chocó	\$433.030.465	\$108.257.615	\$541.288.080
Guajira Comfaguajira	\$1.226.452.403	\$306.613.099	\$1.533.065.502
Huila Comfamiliar	\$1.990.461.832	\$496.615.460	\$2.487.077.292
Nariño	\$2.198.980.835	\$549.745.208	\$2.748.726.043
Del Oriente Comfaorient	\$1.161.698.366	\$290.424.591	\$1.452.122.957
Bucaramanga Cafaba	\$216.163.401	\$108.081.699	\$324.245.100
Sucre	\$1.190.778.818	\$297.694.705	\$1.488.473.523
Comfamiliar Risaralda	\$2.962.343.351	\$740.585.839	\$3.702.929.190
Comfenalco Tolima	\$1.190.048.237	\$457.710.860	\$1.647.759.097
Comfenalco Valle	\$5.352.714.832	\$1.338.178.702	\$6.690.893.534
Comfamiliar Andi Comfandi Valle	\$9.434.278.162	\$2.358.569.542	\$11.792.847.704
<b>Total</b>	<b>\$105.527.116.697</b>	<b>\$26.731.947.033</b>	<b>\$132.259.063.730</b>

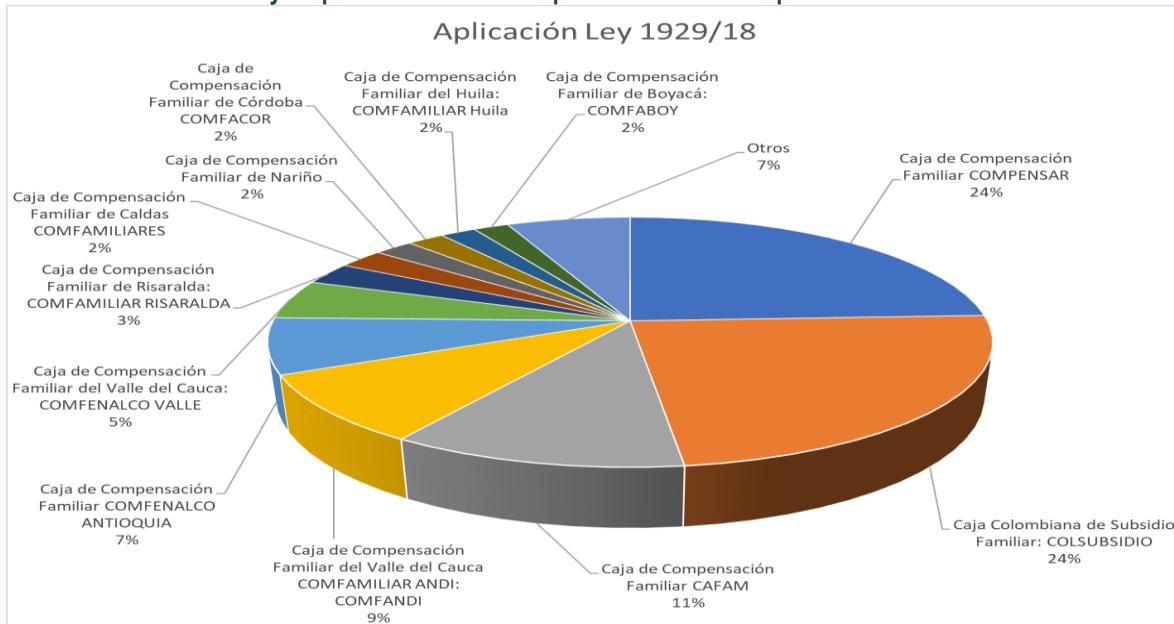
Fuente: Elaboración realizada por la Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar

De acuerdo, con lo reportado por las Cajas de Compensación Familiar entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de abril de 2021, se destinaron \$105.527 millones de pesos para el saneamiento de pasivos y/o el cumplimiento de las condiciones financieras y de solvencia aplicables a las EPS. Entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de abril de 2021 las Cajas de Compensación Familiar -CCF que presentaron mayor



aplicación de recursos para saneamiento de pasivos fueron: Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, Caja Colombiana de Subsidio Familiar: COLSUBSIDIO, Caja de Compensación Familiar CAFAM y Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca COMFAMILIAR ANDI: COMFANDI, tal como se muestra en la siguiente gráfica de participación:

**Gráfica 14. C.C.F. con mayor aplicación de recursos para saneamiento de pasivos de salud**



Como se establece en el Artículo 3. “Esquema de solidaridad para el pago de pasivos asociados al sector salud en las Cajas de Compensación Familiar”.

*“Las Cajas de Compensación Familiar de que trata la presente Ley, que decidan usar los recursos del artículo anterior deberán adicionalmente destinar un 10% de los mismos recursos del artículo 46° de la Ley 1438 de 2011, incorporados al FOSFEC en virtud del numeral 2° del artículo 6° de la Ley 1636 de 2013, con destino exclusivo para las Cajas de Compensación Familiar que cuenten con programas de salud del Régimen Subsidiado o que participen en el aseguramiento en salud y que estén en procesos de reorganización institucional aprobados por la Superintendencia Nacional de Salud de conformidad con la normatividad vigente.”*

De acuerdo con lo reportado por las Cajas de Compensación Familiar entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de abril de 2021, se destinaron \$26.731 millones de pesos para el esquema de solidaridad.

Las Cajas de Compensación Familiar dispusieron entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de abril de 2021, un total de \$132.259 millones de pesos para aplicar al saneamiento de pasivos debidamente auditados, conciliados y reconocidos asociados a la prestación de servicios de salud de sus afiliados y/o el cumplimiento de las condiciones financieras y de solvencia aplicables a las EPS y para el esquema de solidaridad para el pago de pasivos asociados al sector salud.

**1.12.5 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.** Conforme al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por la Presidencia de la República,



alineado con el Decreto Legislativo 488 de 2020 emitido por el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia Delegada de Gestión expidió las siguientes directrices:

- Circular Externa N°0004 de 2020 impartiendo lineamientos para implementar por parte de los sujetos vigilados para la promoción y prevención, así como la preparación y respuesta de casos por enfermedad COVID-19.
- Circular Externa N°0005 de 2020 impartiendo directrices a las Cajas de Compensación Familiar en lo referente a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, para que la solicitud, aprobación y pago del beneficio otorgado mediante el decreto en mención, se efectúe conforme lo disponen las normas regulatorias de la materia.
- Circular Externa N°0013 de 2020 impartiendo instrucciones de reporte de información en el marco de operación del Decreto Legislativo 801 de 2020.
- Circular Externa N°0014 de 2020 impartiendo directrices sobre el Fondo de Reserva para la Estabilización de Cartera Hipotecaria (FRECH).

Las Cajas de Compensación, son actores activos para coadyuvar a la población menos favorecida, implementando las siguientes medidas:

- Una ayuda económica correspondiente a 2 salarios mínimos que serán pagados en 3 cuotas en el lapso de tres meses. Adicional a este subsidio, el cesante que devengaba menos de 4 salarios mínimos continuará recibiendo la cuota monetaria por cada uno de sus beneficiarios acreditados en las Cajas de Compensación, así como el pago a seguridad social (salud y pensiones), durante el término de la emergencia.
- Las Cajas de Compensación, han brindado a sus trabajadores afiliados y empresas aportantes créditos blandos en cuanto a tasas y plazos, compra de cartera, condonación de intereses, entre otras estrategias.
- Las Cajas de Compensación Familiar a través de sus EPSs e IPSs se encuentran alineadas con las políticas definidas por el Ministerio de Salud para enfrentar la presente emergencia.
- Algunas Corporaciones han puesto a disposición de los entes territoriales, sus hoteles y centros recreativos, de manera que puedan ser usados para la atención y el cuidado del personal de salud, así como para la prestación de servicios hospitalarios en todo el país.
- Con los recursos del Fondo de Ley con destinación específica FONIÑEZ, las Corporaciones han entregado alimentos a los beneficiarios de los programas de primera infancia y han desarrollado en el programa de Jornada Escolar Complementaria formación virtual en algunas de las modalidades autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional.

La Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales, ha venido recibiendo las diferentes quejas remitidas por usuarios respecto de Negativa en el reconocimiento y pago de los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, las cuales en la actualidad están siendo objeto de análisis con el fin de entrar a determinar si existe merito o no para adelantar una investigación administrativa de conformidad con el artículo 47 y siguientes del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos a través de su proceso de Gestión Estadística realiza actividades encaminadas hacia la consecución de la calidad de la información estadística, mediante la verificación de la coherencia, consistencia e interoperabilidad de los datos estadísticos, remitidos a la Superintendencia del Subsidio Familiar por las Cajas de Compensación Familiar, con el fin de que dicha información sea apta para el uso. Adicionalmente, realiza la difusión de la información estadística por medio de la producción de contenidos, tales como: infografías, boletines, anuarios y cuadros estadísticos.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

# »»2 EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL



## 2 EXTENSIÓN DE LA PROTECCION Y SEGURIDAD SOCIAL

### 2.1 Formalización laboral.

Para el cuatrienio 2018-2022, el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” establecerá como indicadores líderes en materia de formalización laboral la tasa de formalización a nivel nacional, y el número de empresas y personas capacitadas y/o sensibilizadas por medio de su estrategia de la RNFL.

En el trimestre dic20-feb21 el número de ocupados en el total nacional se redujo en un millón 372 mil ocupados frente al mismo periodo un año atrás. Los ocupados formales han sido los más afectados, con una reducción de 717 mil menos (un 52,2% de la reducción de total de ocupados o -3,2 pp de la reducción total de -6,2% del total de ocupados), los ocupados informales se redujeron en 591 mil (43,1% de la reducción de total de ocupados) como se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 73. Ocupados total nacional según cotización a pensiones -formales e informales laboralmente-Trimestre dic19-feb20 y dic20-feb21 cifras en miles**

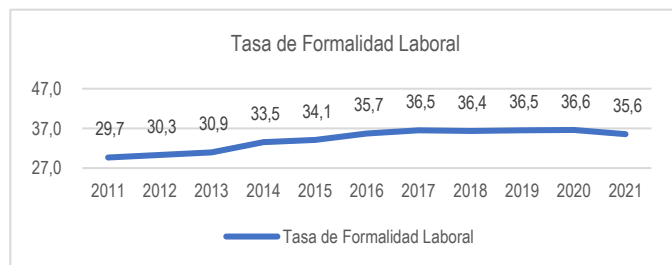
Cotizan a pensión	dic19-feb20	%	dic20-feb21	%	Var abs	Var %	Contr. var pp
Si (Formales)	8.091	36,6	7.374	35,6	-717	-8,9	-3,2
No (Informales)	13.553	61,3	12.962	62,5	-591	-4,4	-2,7
Pensionado	339	1,5	280	1,4	-59	-17,3	-0,3
Sin información	121	0,5	115	0,6	-6	-4,9	-0,0
Total	22.104		20.731		-1.372	-6,2	

Fuente: DANE-GEIH

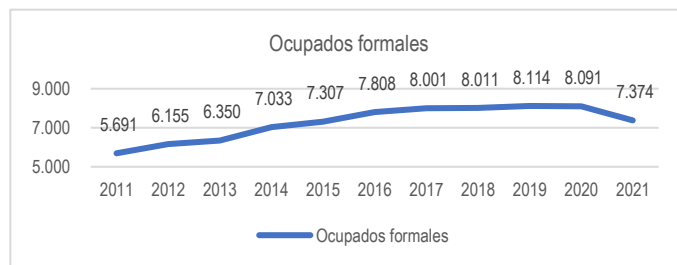
Para el trimestre dic20-feb21, la tasa de formalidad laboral nacional fue de 35,6%, 1 pp menos que el mismo trimestre un año atrás (ver

Gráfica 15.). La informalidad laboral fue de 62,5% y aumentó frente al trimestre del año anterior en 1,2pp. El aumento de la informalidad se da con la reducción más que proporcional de los ocupados formales frente a los informales. En los últimos 10 años la tasa de formalidad laboral ha logrado su nivel más alto de los trimestres dic-feb. Sin embargo, este nivel se logra con un nivel ocupados formales más bajo que los últimos 6 años, como puede verse en la siguiente gráfica:

**Gráfica 15. Tasa de formalidad laboral - % de ocupados que cotizan a pensiones Trimestres dic-feb 2011 a 2021**



Fuente: DANE-GEIH





En el dominio geográfico de las Cabeceras<sup>14</sup> se presenta una reducción de la tasa de formalidad laboral de 0,7 pp pasando de 42,6% a 41,9%, en tanto que los ocupados formales cayeron (-8,2%) más que proporcionalmente que los informales (-5%).

Los ocupados informales presentan una caída de 481 mil ocupados, mientras que los formales caen en 610 mil ocupados como se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 74. Ocupados Cabeceras según cotización a pensiones -formales e informales- Trimestre dic20-feb21 cifras en miles**

Cotizan a pensión	dic19-feb20	%	dic20-feb21	%	Var abs	Var %	Contr. Var pp
Si (Formales)	7.401	42,6	6.790	41,9	-610	-8,2	-3,5
No (Informales)	9.612	55,4	9.131	56,4	-481	-5,0	-2,8
Pensionado	304	1,8	243	1,5	-62	-20,2	-0,4
Sin información	41	0,2	39	0,2	-2	-5,1	-0,0
Total	17.357		16.203		-1.155	-6,7	

Fuente: DANE-GEIH

En los Centros poblados y rural disperso la formalidad laboral se redujo en 1,7 pp pasando de 14,6% a 12,9%, mientras que la informalidad aumentó pasando de 83% a 84,6% como puede verse en la Tabla 75.. Los ocupados formales presentan una reducción de 107 mil, mientras que los informales caen 110 mil.

**Tabla 75. Ocupados Centros poblados y rural disperso según cotización a pensiones -formales e informales- Trimestre dic20-feb21 cifras en miles**

Cotizan a pensión	dic19-feb20	%	dic20-feb21	%	Var abs	Var %	Contr. Var pp
Si (Formales)	691	14,6	584	12,9	-107	-15,5	-2,2
No (Informales)	3.941	83,0	3.831	84,6	-110	-2,8	-2,3
Pensionado	34	0,7	37	0,8	3	8,5	0,1
Sin información	80	1,7	76	1,7	-4	-4,9	-0,1
Total	4.746		4.529		-218	-4,6	-4,6

Fuente: DANE-GEIH

**Formalidad mujeres y hombres.** En el total nacional las mujeres presentaron una tasa de formalidad de 37,5% inferior en 0,1 pp frente al mismo trimestre un año atrás. Cabe mencionar que el número de mujeres con empleos informales cayeron en 461 mil y las mujeres con empleos formales cayeron en 315 mil. En cuanto a los hombres, la formalidad laboral disminuyó pasando de 35,9% a 34,3%, en tanto que los hombres formales cayeron 401 mil, los hombres con empleo informal disminuyeron 130 mil frente al mismo trimestre un año atrás.

Al comparar la caída en el empleo entre hombres y mujeres, mientras que en los hombres la caída del empleo informal representó el 23,2% de 559 mil ocupados hombres menos, en las mujeres esta proporción fue de 56,7% de las 814 mil ocupadas menos. Un claro panorama que muestra que las mujeres con empleos informales han sido las más afectadas durante la pandemia, como se observa en la siguiente tabla:

<sup>14</sup> Comprende las 23 ciudades y otras cabeceras.





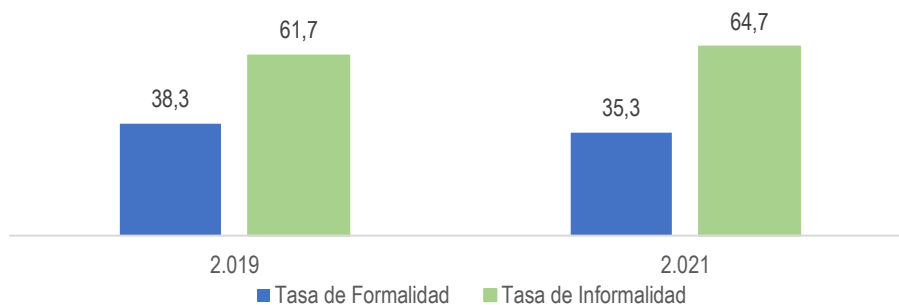
Tabla 76. Ocupados por sexo formales e informales laboralmente y variación trimestre dic20-feb21

Cotizan a pensión	Dic19-feb20			Dic20-feb21			Variación absoluta		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Si - Formales	4.728	3.364	8.091	4.326	3.048	7.374	-401	-315	-717
No - Informales	8.136	5.417	13.553	8.006	4.956	12.962	-130	-461	-591
Pensionado	217	122	339	188	92	280	-29	-30	-59
Sin información	79	42	121	80	35	115	1	-7	-6
Total	13.159	8.945	22.104	12.600	8.131	20.731	-559	-814	-1.372
%							Var pp		
Si - Formales	35,9	37,6	36,6	34,3	37,5	35,6	-1,6	-0,1	-1,0
No - Informales	61,8	60,6	61,3	63,5	61,0	62,5	1,7	0,4	1,2
Pensionado	1,7	1,4	1,5	1,5	1,1	1,4	-0,2	-0,2	-0,2
Sin información	0,6	0,5	0,5	0,6	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0

Fuente: DANE-GEIH

**Formalidad en los jóvenes.** Al analizar la formalidad en el segmento de los jóvenes, se observa que, la tasa de formalidad laboral para el primer trimestre de 2021 en este grupo fue de 35,3% siendo menor en 3pp a la de 2019 cuando se ubicaba en 38,3%. Por su parte, la formalidad laboral en el total nacional se ubicó en 36,2, es decir la formalidad de los jóvenes se encuentra por debajo en 0,9pp. En tanto que la informalidad laboral de los jóvenes aumentó en 3pp llegando a 64,7% respecto al 61,7% de 2019.

Grafica 16. Tasas de Formalidad e informalidad para jóvenes 18 a 28



Fuente: DANE-GEIH

**2.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral.** Con el propósito de consolidar el trabajo decente, la seguridad social para todas las personas, y el desarrollo de políticas activas de generación de empleo, se creó la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) mediante el Decreto 567 de 2014, estrategia del Ministerio del Trabajo que materializa la ejecución de sus acciones por medio de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, planes y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia. La Red Nacional de Formalización Laboral articula y coordina acciones con diferentes actores públicos y privados buscando orientar a trabajadores y empleadores, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social integral por medio de las jornadas de capacitación, sensibilización, ferias de servicio, acciones de difusión y otras actividades relacionadas.



Estas actividades se llevan a cabo en dos ámbitos, por un lado, se adelantan acciones de fortalecimiento institucional, brindando asistencia técnica y capacitando a los aliados estratégicos, las autoridades locales y otras personas estratégicas en los entes territoriales en temas específicos que lleven a reforzar y potenciar el conocimiento en materia de formalización laboral con el propósito de multiplicar la información en el territorio. Por otro, se encuentran las jornadas de capacitación y sensibilización en temas relacionados con las ventajas de la formalización laboral y beneficios de la seguridad social dirigida a la población ocupada informal, microempresarios y empresarios de diferentes territorios a nivel nacional y la orientación y acompañamiento en la afiliación de la seguridad social a las personas sensibilizadas.

Además de la asistencia técnica, las jornadas de capacitación y sensibilización, la RNFL cuenta con una estrategia de difusión y comunicación. A través de esta estrategia se han diseñado diversas piezas comunicativas y material de apoyo tales como folletos informativos, guías, videos motivadores y pendones, entre otros, con el propósito de promover la cultura de la formalización laboral y los beneficios de la seguridad social. Otro resultado fue la elaboración de una Guía agente facilitador de la estrategia de la RNFL, con la cual se sensibiliza y entrega a los aliados que desean acoger la estrategia.

Así mismo, la RNFL orienta su operación para identificar barreras de acceso a la formalización laboral, identificar ajustes normativos requeridos para facilitar el acceso a la formalización laboral, mejorar continuamente los procesos de sensibilización y capacitación en temas de formalización laboral, identificar ajustes requeridos en la oferta institucional en los territorios y elementos que permitan fortalecer las alianzas establecidas.

Para el año 2020, el ministerio del trabajo cerró con 182 jornadas de capacitación donde se intervinieron a 32.401<sup>15</sup> personas, dentro del marco de la Red Nacional de formalización laboral en materia de beneficios del aseguramiento social, deberes, obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente. De estas jornadas, se resaltan 16 jornadas realizadas en municipios PDET, en municipios del Urabá como Apartado, departamento de Antioquia, y en otros departamentos como Cesar, Sucre, Putumayo y Choco. En estas jornadas se impactaron a 1344 personas dentro del marco de la RNFL.

Así mismo, en alianza con el Ministerio del Interior, se llevó a cabo un cronograma de especial dentro del programa de PIG-mujeres lideresas y defensoras de derechos humanos, donde se logró realizar capacitaciones sobre formalización laboral, piso de protección social en alianza con Colpensiones y el tema de asociatividad con la UAEOS. En este evento se logró impactar a 20 mujeres lideresas ubicadas principalmente en el departamento del Valle del Cauca. De igual manera, en el año 2020 con corte al 31 de diciembre, la RNFL ha estado unida a la estrategia de comunicaciones del Ministerio del Trabajo, donde el reporte de las personas alcanzadas en las redes sociales y medios de comunicación fue de 3.630.959<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Fuente de información: Seguimiento a Proyectos de Inversión (SPI) - <https://spi.dnp.gov.co/>.

<sup>16</sup> Fuente de información: SINERGIA – Indicador: Personas capacitadas o sensibilizadas con estrategias de Formalización Laboral. <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#GerenteMeta/HistoricoCiud/6026/1551/33>.



Para la vigencia 2021 a corte del mes de abril se han sensibilizado 3.219<sup>17</sup> personas, para un total de 35.620 personas durante estas dos vigencias (2020-2021), creando conciencia y explicando los derechos de los trabajadores de sectores y poblaciones con altas tasas de informalidad como los trabajadores por cuenta propia como los vendedores estacionarios o ambulantes, los recicladores, los taxistas, los comerciantes, las personas vinculadas al sector belleza, artesanos, trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico. Así mismo, se ha trabajado los sectores de Comercio, Turismo, Cultura, Transporte y Rural en alianza con los Ministerios de comercio, de Transporte, de Ambiente, entre otros.

La Red Nacional de formalización Laboral tiene como principal interés consolidar el trabajo decente a nivel nacional, generando los espacios mencionados anteriormente y que cada uno de los grupos poblacionales tengan conocimiento de los beneficios de la Seguridad Social Integral.

## 2.1.2 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social.

**2.1.2.1 Economía solidaria.** En el Plan Nacional de Desarrollo PND “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS-, y la asociatividad solidaria, se constituyen en instrumentos que promueven 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 económico y social moderno. A partir del trabajo que se realiza se aporta a la formalización empresarial, al desarrollo rural y urbano, a la superación de la pobreza, al comercio justo y a la reconstrucción del tejido social.

En el pacto estructural “Pacto por la Equidad” del PND, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias cuenta con un rol fundamental para aportar a la línea de “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. La UAEOS tiene el compromiso para el cuatrienio de dinamizar 1.600 “Emprendimientos solidarios dinamizados”.

La Entidad ha logrado vincularse y articularse de manera permanente a través de su oferta institucional y su gestión, a los principales planes, programas y proyectos que, a hoy, diferentes entidades del Estado vienen liderando con diversos enfoques de transversalidad y en los cuales se ha logrado mejorar e impactar con mayores coberturas, los procesos de fomento de la asociatividad solidaria en todo el territorio nacional.

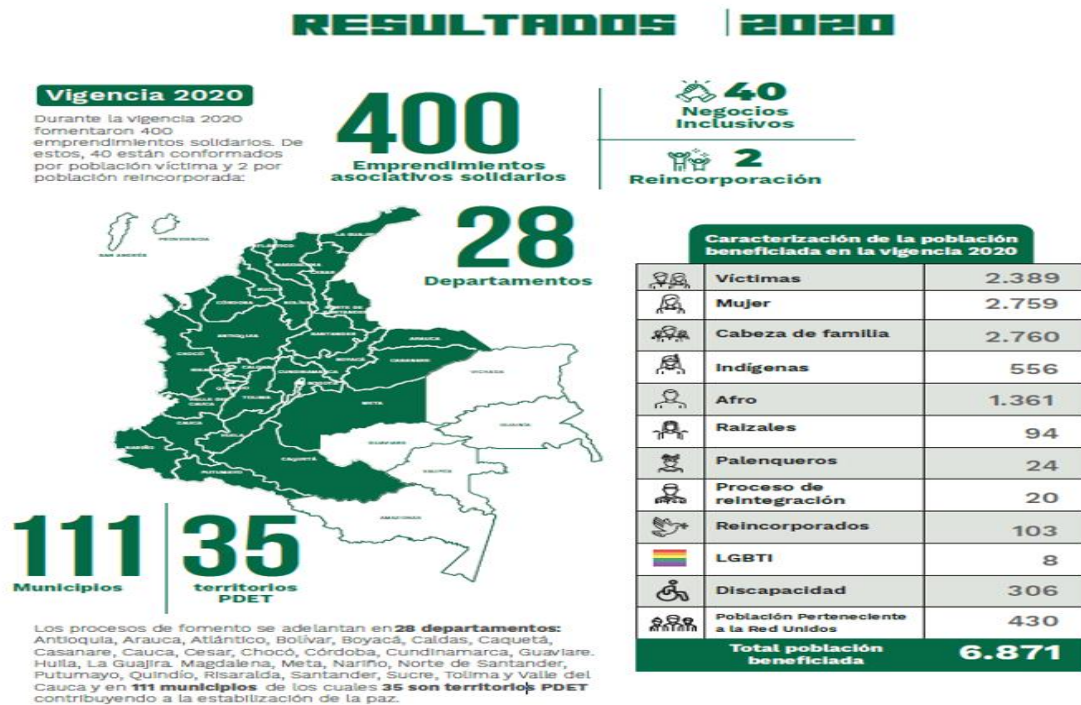
Durante la vigencia 2020 se fomentaron 400 emprendimientos solidarios dinamizados beneficiando a 6.871 personas. De estos, el 10% (40) emprendimientos están conformados por población víctima y 1% (2) por población reincorporada. Los procesos de fomento se adelantaron en 28 departamentos y en 111 municipios de los cuales 35 son territorios PDET, contribuyendo así a la estabilización de la paz. A través de la estrategia de compras públicas locales se beneficiaron 200 emprendimientos solidarios en los cuales se fortalecen los canales de comercialización y generación de ingresos de productos y servicios de los pequeños productores.

---

<sup>17</sup> Fuente de información: Seguimiento a Proyectos de Inversión (SPI) - <https://spi.dnp.gov.co/>.



Gráfica 17. Emprendimientos solidarios dinamizados 2020



De las organizaciones fomentadas, **61 son organizaciones solidarias de mujeres**, 48 se encuentran en proceso de fortalecimiento y 13 en creación; 20 de estos emprendimientos solidarios de mujeres se encuentran en municipios PDET.

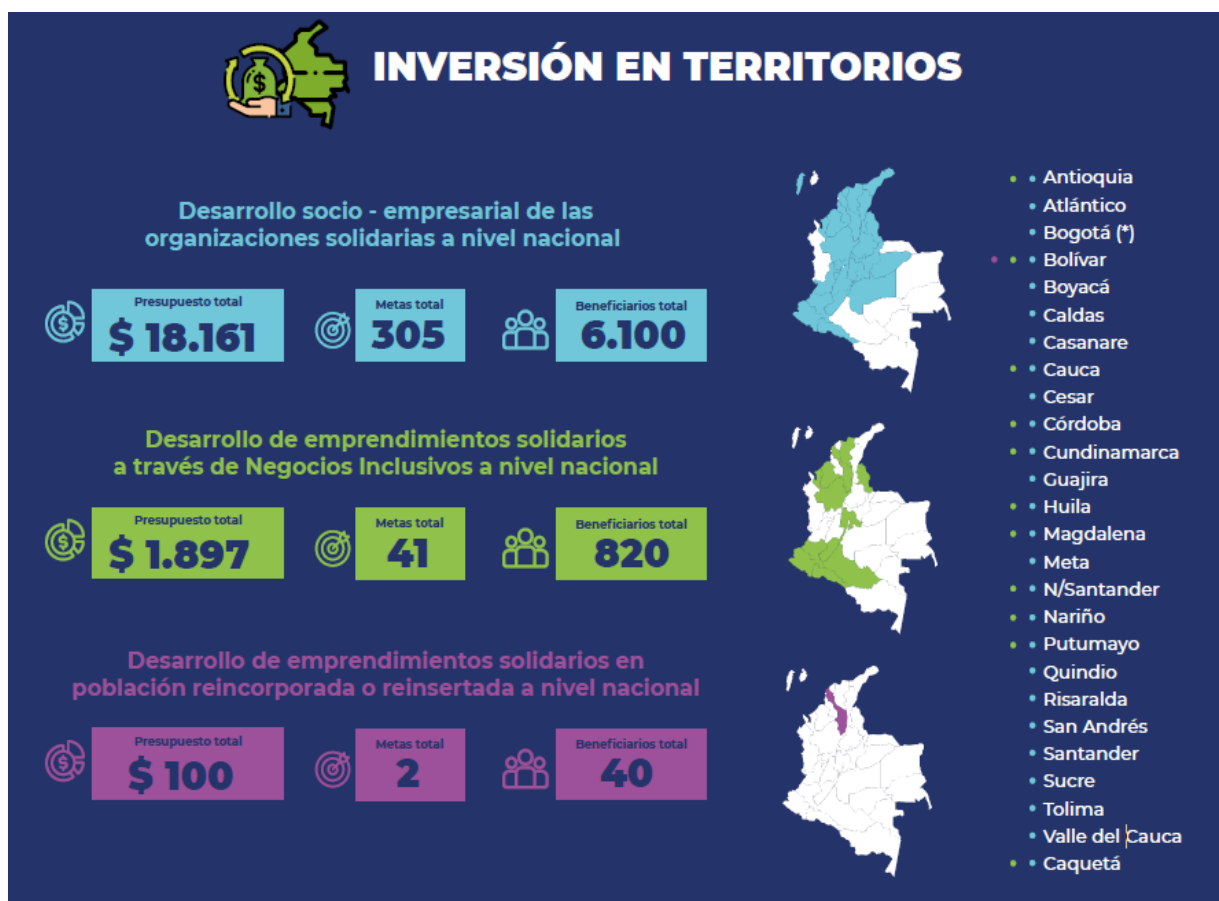
Sumando a lo anterior y gracias a las alianzas y a las sinergias institucionales, la UAEOS fortaleció a 36 Juntas de Acción Comunal en el Municipio de Ocaña-Norte de Santander, y beneficio a 429 organizaciones a través de la estrategia de Compras Públicas Locales y a 352 organizaciones con la estrategia de Mercados Campesinos Solidarios.

En vigencia 2020 se contó con 15 profesionales en territorio para la atención de personas víctimas y demás población interesada en conocer de las bondades de la asociatividad solidaria. La UAEOS 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.

Con corte a 30 de mayo del 2021, se viene implementado el Programa Integral de Intervención, en 348 emprendimientos solidarios en 26 Departamentos. De estos, el 12% (41) están conformados por población víctima y el 1% (2) por población reincorporada.



Gráfica 18. Emprendimientos solidarios dinamizados 2021



Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -Grupo Planeación y Estadística

En lo corrido de la presente vigencia, se han suscrito convenios interadministrativos que permiten un mayor alcance en la labor de promocionar, fomentar y fortalecer el sector de la economía solidaria.

Entre los más importantes están:

- Ecopetrol: fomento y fortalecimiento de organizaciones solidarias en el Meta
- EPM: fomento y fortalecimiento a 50 organizaciones de economía solidaria en el área de influencia del proyecto Hidro Ituango. Segundo año de trabajo con ampliación en un 100% de la cantidad de organizaciones, pasando de 25 en el 2020 a 50 en el 2021.
- Ministerio de Agricultura, programa Campo Emprende: apoyo y fortalecimiento en aspectos de comercialización y ferias de servicios a organizaciones de economía solidaria en todo el país de la mano del MADR.
- DPS: apoyo a 234 organizaciones de economía solidaria en el marco del memorando de entendimiento suscrito entre las dos entidades.
- Colpensiones: apoyo a las organizaciones de economía solidaria en temas relacionados con pensiones, programa BEPS y piso de protección social.

La entidad viene trabajando con la Vicepresidencia de la República, en el proyecto de vendedores informales en 10 ciudades capitales para formalizar el empleo, en el marco de la estrategia de Economía para la gente.



**2.1.2.1.1 Población beneficiada.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias diseña y elabora planes, programas y proyectos para el fomento de la economía solidaria en los 6 ámbitos de implementación (promoción, creación, fortalecimiento, desarrollo socio empresarial, integración y protección). 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 sin dejar de lado la importancia de la generación de ingresos, la satisfacción de sus necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida.

En la vigencia 2020 se beneficiaron 6.871 personas de manera directa de los procesos de fomento y para vigencia 2021 se espera beneficiar a más de 6.000 personas.

**2.1.2.1.2 Estrategias y programas con enfoque de innovación social para el fortalecimiento del sector solidario.** Desde la planeación estratégica y frente al diseño de los planes y programas, la UAEOS ha vinculado acciones innovadoras en el desarrollo de sus actividades y en aras de atender a las poblaciones más vulnerables con metodologías, enfoques, estrategias, proyectos y herramientas que se ajusten a sus costumbres, necesidades y condiciones, así:

**Estrategia de Compras Públicas Locales.** Esta estrategia fomenta el desarrollo integral de la economía local en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias, convirtiéndolas en proveedores de los programas sociales de las entidades del Estado, con lo que las dos partes ganan: por un lado, las organizaciones solidarias aseguran la venta sin intermediarios y por el otro, las instituciones del Estado reciben productos de calidad a mejores precios, contribuyendo con este proceso al comercio justo.

Como principales avances de la Estrategia de Compras Públicas Locales, desde el año 2016 y hasta el 2020, ha sido su implementación y hacer posible el acompañamiento de las comunidades en las diferentes fases de intervención en 32 departamentos, donde se lograron importantes acciones de articulación entre la oferta y la demanda.

Gráfica 19. Estrategia Compras Públicas Locales.



Fuente. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Grupo Planeación y Estadística



En 2021 se viene trabajando en la estrategia y se proyecta su implementación en los 32 departamentos del país. A la fecha se presenta un avance del 60 % en fase 3. Se adelantan foros de circuitos cortos de comercialización en (Cauca, Valle del Cauca, Córdoba, Cesar, Antioquia, Caquetá, Magdalena, Guaviare, Huila, Choco, La Guajira) registrando un avance del 90% de cumplimiento, pendiente Antioquia para el 30 de junio de 2021. Se avanza en las jornadas de ruedas virtuales en los Departamentos de Cauca, Córdoba, Guaviare en donde se firmaron 76 acuerdos, 40 operadores del ICBF, PAE, Casinos del Ejército Nacional, 44 Productores por un valor de \$1.715.569.251, el seguimiento se realizará en el segundo semestre del año.

**Mercados Campesinos.** Esta iniciativa nace como un mecanismo de apoyo a la agricultura familiar a raíz de la emergencia sanitaria y las disposiciones del Gobierno nacional de cuarentena obligatoria, que a la fecha ha permitido la venta indirecta de mercados frescos y de excelente calidad, beneficiando a campesinos con la compra directa de sus cosechas a precios justos y sin necesidad de intermediarios.

Gráfica 20. Mercados campesinos móviles solidarios en Bogotá



Fuente. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Grupo Planeación y Estadística

Los Mercados Campesinos Solidarios buscan conectar a las organizaciones de productores agropecuarios del sector solidario con los compradores finales de mercado fresco de Bogotá, eliminando la intermediación y reduciendo los eslabones de la cadena de suministros de alimentos, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), en articulación con el Batallón de Operaciones de Acción Integral y Desarrollo del Ejército Nacional y las secretarías de Desarrollo Económico y de Salud de la Alcaldía Mayor de Bogotá continúan desarrollando la estrategia de Mercados Campesinos Móviles. Con corte a 31 de diciembre de 2020 se presentan los siguientes resultados: 352 organizaciones participantes en 14 Departamentos; 47.686 mercados entregados y 16.615 familias beneficiadas.

Durante el presente año se han realizado 9 Mercados Campesinos solidarios (Presenciales y con Preventa o virtuales): 216 organizaciones, 35 jornadas San Miguel-Putumayo; Vista Hermosa -Meta; Neiva-Huila, Espinal, Herveo- Santa Isabel, Venadillo, Casabianca, en Tolima, Bogotá y Caquetá, 6.644 mercados entregados por un valor de \$501.820.600, y 4.992 familias beneficiadas.



**Cultura asociativa solidaria para generar conocimiento de los principios, valores y bondades del Sector Solidario.** El fomento de la educación solidaria, entendiendo este como un proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua y con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que deben cumplir las organizaciones solidarias.

La Entidad cuenta con programas, herramienta e investigaciones para promover la cultura asociativa solidaria durante la presente vigencia y en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, se presentan los siguientes avances de la vigencia 2020:

- Viabilidad técnica al programa “Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria” como instrumento para la competitividad y el emprendimiento (metodología ArCo de DNP).
- Promoción del programa “Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria” en 6 secretarías de educación departamentales.
- Implementación del programa “Formar para Emprender en Asociatividad Solidaria” en 10 instituciones educativas.
- Diseño agenda de trabajo con comités de educación
- Socialización resultados de la investigación: Comités de Educación: gestores de la multidimensionalidad
- Diagramación la publicación digital de la investigación comités de educación: gestores de la multidimensionalidad.
- Diseño herramienta de gestión PESEM (Proyecto Educativo Socio Empresarial)
- **130** servidores públicos certificados en asociatividad solidaria a través de curso virtual
- Se rediseñó el **Curso Básico de Economía Solidaria** para ser implementado a través del uso de las TIC.
- 436 personas capacitadas directamente por la UAEOS en Curso Básico de Economía Solidaria,
- 24.165 personas capacitadas por entidades acreditadas por la UAEOS en Curso Básico de Economía Solidaria
- 675 personas sensibilizadas en economía solidaria
- 1766 participación en 12 espacios de diálogo con actores del sector solidario y la academia, en temas relacionados con la educación solidaria. 200 personas participaron en los diferentes encuentros Peticiones gestionadas de nuestros ciudadanos.

Durante la vigencia 2021 en lo relacionado con Educación Solidaria se resalta:

- Plan de trabajo concertado y en marcha, con Banca de las Oportunidades para el diseño de los contenidos mínimos que deben ofrecer los programas de educación económica y financiera no formal dirigido a población vulnerable, población rural, mujeres, sector solidario y microempresarios, en cumplimiento del Conpes 4005 de 2020.
- Diseño curricular de diplomado virtual, dirigido a servidores públicos de entidades del orden nacional y de entidades del orden territorial, operadores de proyectos de asociatividad solidaria, organizaciones solidarias, entidades acreditadas, cámaras de comercio y comunidad interesada. Primera cohorte para el mes de mayo.
- En proceso desarrollo metodológico investigaciones para organizaciones de economía solidaria: mapa de gestión del conocimiento de las organizaciones ámbito investigación y Guía de Buenas prácticas cooperativas y solidarias
- 4168 personas formadas en el modelo de la economía solidaria, procesos de capacitación adelantados directamente por la UAEOS y por sus entidades acreditadas
- 395 peticiones gestionadas de la ciudadanía y 128 entidades acreditadas para impartir procesos de educación solidaria a nivel nacional, en la vigencia 2021.





**Aporte a la consolidación de la Paz.** El martes 8 de septiembre de 2020, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), en cabeza de su director nacional, Rafael González, la Oficina de Planeación y la Dirección de Empleo del Ministerio del Trabajo, el Grupo de Proyectos Especiales del Departamento Nacional de Planeación (DNP), la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Agencia de Renovación del Territorio (ART), realizaron el cierre técnico del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (Planfes). se aprobó la solicitud de actualización de dicho documento frente a la cobertura, indicadores y metas, en donde se vincularon las organizaciones solidarias intervenidas con el programa integral de intervención a la medida en municipios rurales y PDET. Durante las vigencias 2017 a 2019 se reportó los municipios en donde se implementó la ruta completa de Planfes (4 municipios) y en la vigencia 2020 los municipios rurales y Pdet en donde se adelantó proceso de creación o fortalecimiento de organizaciones implementando el programa integral de intervención, lo que representa 100 municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos.

Mediante Resolución 2590 de 2020, el Ministerio de Trabajo aprobó el Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa Rural – PLANFES como uno de los dieciséis (16) planes nacionales compromisos del Acuerdo de Paz. La ejecución del PLANFES será liderada por la UAEOS con la participación de entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal, además de privados y la Academia.

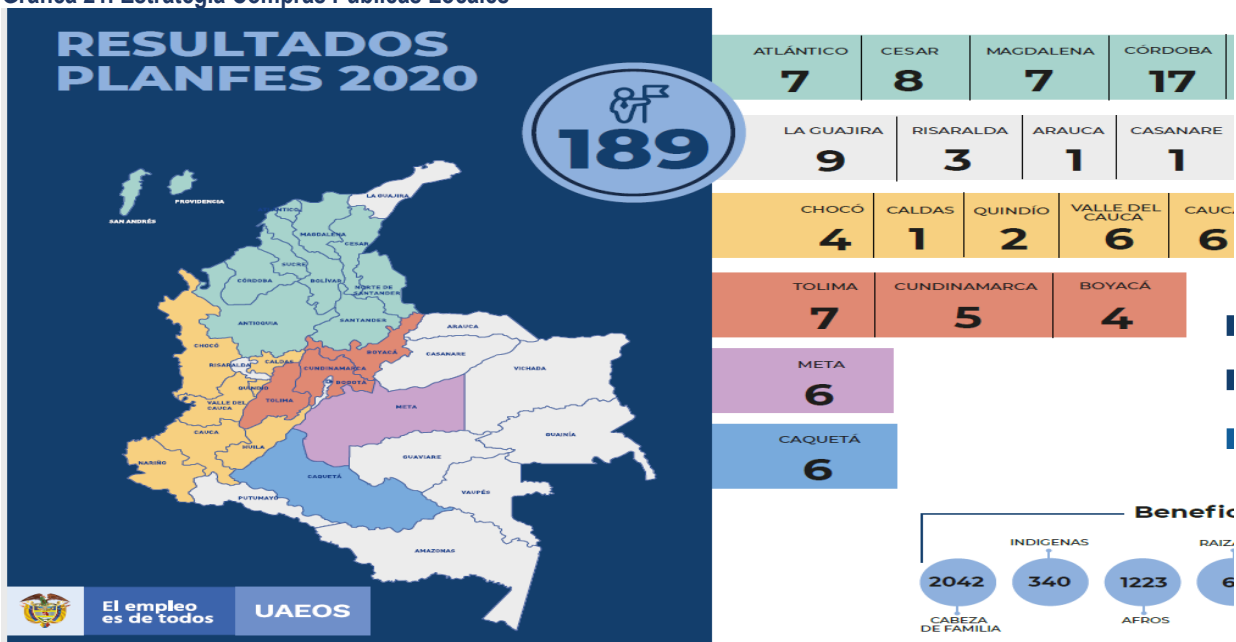
## **Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa Rural – PLANFES**

### **Vigencia 2020**

- Se implementó el Programa integral de Intervención en 189 organizaciones solidarias en municipios rurales. Programa que busca promover prácticas solidarias; impulsar la generación de recursos económicos; fortalecer la gobernabilidad; estimular el diseño de políticas públicas al interior de las organizaciones solidarias tendientes al bienestar en las dimensiones económica, social, cultural, ambiental y política que contribuyan el mejoramiento de vida a nivel individual y colectivo y aportando a la construcción de tejido social y económico en las zonas de gestión institucional
- De las 189 organizaciones se fomentaron 96 organizaciones en 35 municipios PDET. La UAEOS implementó el Programa Integral de Intervención; asesoró y brindó asistencia en el modelo de economía solidaria para contribuir al desarrollo socioeconómico, de generación de ingresos y de autonomía financiera de cada organización.
- Se fomentaron 46 organizaciones solidarias de mujeres; 38 fortalecidas y ocho nuevas organizaciones solidarias; 20 de estos emprendimientos solidarios de mujeres se encuentran en municipios PDET.
- Se implementó el Programa integral de Intervención en 189 organizaciones solidarias en municipios rurales. Programa que busca promover prácticas solidarias; impulsar la generación de recursos económicos; fortalecer la gobernabilidad; estimular el diseño de políticas públicas al interior de las organizaciones solidarias tendientes al bienestar en las dimensiones económica, social, cultural, ambiental y política que contribuyan el mejoramiento de vida a nivel individual y colectivo y aportando a la construcción de tejido social y económico en las zonas de gestión institucional
- De las 189 organizaciones se fomentaron 96 organizaciones en 35 municipios PDET. La UAEOS implementó el Programa Integral de Intervención; asesoró y brindó asistencia en el modelo de economía solidaria para contribuir al desarrollo socioeconómico, de generación de ingresos y de autonomía financiera de cada organización.
- Se fomentaron 46 organizaciones solidarias de mujeres; 38 fortalecidas y ocho nuevas organizaciones solidarias; 20 de estos emprendimientos solidarios de mujeres se encuentran en municipios PDET.



Gráfica 21. Estrategia Compras Públicas Locales



Fuente. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Grupo Planeación y Estadística

## Vigencia 2021

A 31 de mayo de 2021 se reporta el proceso inicial de implementación del PLANFES en 150 municipios, de los cuales 42 son municipios PDET. Se fortalecerán 256 organizaciones de las cuales 94 se encuentran en municipios PDET, y se encuentran en proceso de creación 39 organizaciones de las cuales 15 se encuentran en municipios PDET

**Oferta institucional para aportar a la reincorporación a la vida civil de los exintegrantes de las FARC-EP.** Dando cumplimiento al CONPES 3931 de 2018, en vigencia 2020 se fortalecieron 2 organizaciones solidarias conformadas por población reincorporada en el departamento de Bolívar y beneficiado a 45 personas directamente. En la vigencia 2021 se está dando continuidad al proceso de fortalecimiento de las dos organizaciones.

**2.1.2.2 Emprendimiento.** Dando cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en la cual se le otorga al Ministerio del Trabajo y a su sector la misión de fomentar, apoyar e impulsar el sector rural a través del fortalecimiento de la figura asociativa, la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo viene apoyando e impulsando el sector rural a través del fortalecimiento de emprendimientos asociativos como alternativa para la generación de ingresos y empleos dignos.

Cuando se generan estos ingresos en las organizaciones solidarias, se puede lograr apoyar procesos de formalización laboral y de acceso a la seguridad social que conlleva al cumplimiento de los postulados del trabajo decente. Y es ahí, precisamente, donde este ministerio entra a dar su apoyo.

Desde el año 2019 se viene trabajando a través de alianzas unas estrategias con el sector privado y público, priorizando un sector rural con un producto con potencial competitivo. Se articula la estrategia de fortalecimiento de emprendimientos asociativos brindando talleres de capacitación en temáticas



relacionadas con la formalización laboral, los beneficios de la Seguridad Social y, Salud y Seguridad en el Trabajo.

Uno de esos sectores abordados fue el de la panela. Se estableció una alianza con la Fundación Andi y Fedepanela, con la cual se fortalecieron unas asociaciones de Quipile (Cundinamarca) y del Tolima a través de asistencia técnica en distintos frentes, bajo la metodología de la Fundación Andi (Proveeduría Inclusiva). Para esto, se tuvo la participación activa de una empresa ancla, que se encargó de cubrir esas necesidades de comercialización de la panela. La intervención del Ministerio del Trabajo estuvo representada en los talleres de capacitación a estas organizaciones solidarias en materia de formalización laboral, beneficios de la Seguridad Social, pisos de protección y asesorías en la implementación de los planes de seguridad y salud en el trabajo. El acompañamiento para esto se basó en la activa presencia de la Red Nacional de Formalización Laboral.

Se ha acordado con la Fundación Andi, continuar esta misma labor de fomento de la Formalización laboral para más asociaciones rurales de otros sectores económicos, como el cacao y los lácteos.

Así mismo, se ha desarrollado esta estrategia de fomento de la formalización laboral y seguridad social en los distintos programas de fortalecimiento del emprendimiento y la asociatividad rural, como es el caso de los Circuitos Cortos de Comercialización a través de las Compras Públicas Locales y de los Mercados Campesinos, que se promueven y llevan a cabo con el liderazgo de la UAEOS y de Min agricultura. En estos espacios de las mesas de compras públicas locales, en una de las fases de intervención se conecta a las organizaciones y entes locales con las entidades nacionales para recibir la oferta institucional de ellas. Es ahí donde el ministerio ha entrado a capacitar a dichas organizaciones también en los temas asociados a la formalización laboral y pisos de protección social. Entre algunos de esos departamentos atendidos virtualmente por las capacitaciones estuvieron Córdoba, Cauca, Valle, Antioquia, entre otros.

Finalmente, desde el 2019 hasta finales de 2020, se trabajó en la construcción del CONPES de Emprendimiento para generar una política pública en torno a este tema en la que se beneficien tanto los emprendimientos inclusivos como los dinámicos. Dicho proceso, se llevó a cabo de la mano de la Alta Consejería Presidencial y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), quienes lideraron, así como también con el acompañamiento de distintas entidades del Gobierno Nacional, como fueron, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Departamento para la Prosperidad Social, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Ministerio de Agricultura, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), Innpulsa, entre otras.

Cabe recordar que, desde marzo de 2020 cuando se declara por parte del Gobierno Nacional la emergencia sanitaria por causa del COVID 19, hizo también que el proceso se tomara más tiempo para articular a las entidades en el desarrollo normal de las actividades. No obstante, el Ministerio del Trabajo, dentro de su rol participativo como cabeza del sector trabajo con un enfoque de apoyo al emprendimiento inclusivo, aportó acciones estratégicas a través de sus entidades adscritas en la matriz del Plan de Acción y Seguimiento (PAS), que finalmente hizo parte de una concertación con las diferentes entidades del orden nacional y que será el instrumento para medir los alcances y resultados de la implementación de la política pública de emprendimiento que se genera desde el CONPES.



Producto de lo anterior, se emite el documento CONPES 4011 del 30 de noviembre de 2020 para el emprendimiento, con las acciones puntuales del plan de implementación por parte de las entidades del sector trabajo.

Por su parte el SENA fomenta 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 formales con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; así como la captura de impacto económico para las nuevas empresas establecidas, creación y retención de empleos, acceso a fuentes de financiamiento y generación de ingresos.

Entre los logros alcanzados se encuentra el entrenamiento a 33.998 emprendedores y empresarios, en diferentes temas de interés empresarial, en todo el territorio nacional; la implementación de la estrategia de Jueves de Emprendimiento a través de redes y canales virtuales, alcanzando sintonía de más de 1.300.000 personas; la estrategia conexiones de valor en alianza con la Vicepresidencia de la República, que benefició a 48 mujeres emprendedoras, acompañadas por 25 mentoras empresarias y la estrategia jueves de emprendimiento femenino en alianza con la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, con 78.000 personas conectadas en Facebook Live y 695 a través de otras plataformas.

Se realizaron ruedas de negocios, las cuales buscan conectar la oferta empresarial con la demanda del mercado. En ellas participaron más de 390 empresarios y 120 compradores. En cuanto a las rondas de inversión, se conectaron a 53 empresarios con 27 inversionistas; se lanzaron 3 retos a nivel nacional, para que empresas del SENA presentarán la solución y el prototipo de cada una, se inscribieron 444 emprendedores y se seleccionaron las 3 mejores ideas que daban solución a los retos.

En la siguiente tabla se presentan los principales resultados:

**Tabla 77. Emprendimiento y Fortalecimiento**

Emprendimiento y Fortalecimiento	2020	julio 2020-mayo 2021
Empresas en Fortalecimiento	2.625	2.607
Empresas creadas a partir del asesoramiento	3.252	3.663
Empleos Otras Fuentes de Financiación	1.807	1.975
Empleos Fortalecimiento	1.887	1.955
Emprendedores Orientados	297.074	334.507
Planes de Negocio Formulados Otras Fuentes de Financiación	3.462	3.767
Planes de Negocio Formulados Fondo Emprender	1.289	1.575
Planes de Negocio Formulados	4.751	5.342

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

De otro lado la - UAEOS-, apoyó el diseño de la Ley 2069 de emprendimiento donde se introdujeron temas tan importantes para el sector solidario como el equipamiento de las organizaciones de la economía solidaria con las MiPymes para acceder a los mismos beneficios en los estímulos empresariales otorgados a dichas empresas, además de disminuir el número de personas para la constitución de una cooperativa y facilitar la legalización de las mismas frente a las cámaras de comercio retirando de dicha condición la realización de cursos básicos de economía solidaria.



En coordinación con la Superintendencia de Economía Solidaria y la UAEOS, se articularon mesas temáticas de trabajo que dieron como resultado una primera propuesta de reglamentación de los correspondiente a la Ley 2069 de 2020. En la actualidad el documento está en Presidencia de la República y el Ministerio de Hacienda para trámite.

**2.1.2.3. Política pública de vendedores informales en el espacio público.** La política pública de Vendedores Informales, se formula en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 1988 de 2019, que tiene por objeto garantizar los derechos a la dignidad humana, el mínimo vital, al trabajo y a la convivencia en el espacio público.

En aras a dar cumplimiento a dicho mandato, en el año 2020, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1213, que precisa la reglamentación de los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública; especificando que en dicho proceso se abordarían cinco fases: i) alistamiento institucional, ii) elaboración de la agenda pública, iii) formulación y reglamentación, iv) implementación y v) seguimiento y evaluación.

La Fase 1 correspondió al alistamiento institucional, la cual comprendió la articulación entre las entidades definidas en la Ley 1988 del 2019 como responsables de la elaboración, formulación e implementación, así como del seguimiento técnico a la elaboración, formulación y ejecución de la política pública. En esta fase se esquematizó el sistema de actores involucrados en las diferentes etapas del proceso, y de acuerdo con su competencia legal y/o constitucional, se hizo una clasificación por incidencia e interés, permitiendo identificar su aporte bien sea en una o varias fases del proceso.

Una vez establecido el mapeo general de actores, se dio paso al desarrollo de la Fase 2: Elaboración de la agenda pública, con el propósito reconocer la situación de las ventas informales en Colombia y los actores determinantes para la formulación y adopción de la política pública.

Paralelamente, se desarrolló un marco referencial, con la aproximación legal y conceptual para la formulación de la política pública, como metodología/estrategia principal para la construcción de este componente de la política pública; se recurrió a la reglamentación nacional e internacional, incluyendo entre otros la Constitución Política de Colombia, sentencias emitidas por la Corte Constitucional, leyes y decretos nacionales y documentos propios de diferentes carteras ministeriales.

También se realizó un diagnóstico situacional, bajo una concepción integradora y participativa de las diferentes concepciones de la realidad de las ventas informales en Colombia mediante el análisis de la información recolectada en las alcaldías, las agremiaciones de vendedores informales y la información de estudios adelantados por las diferentes universidades y centros de investigación. Para ello, se utilizó la metodología de marco lógico para obtener los elementos que sustentan la construcción del árbol de problemas y la posterior estructuración del árbol de objetivos y la formulación de los ejes, las diferentes estrategias y sus respectivas líneas de acción.

Una vez concluido el proceso de análisis de la información, y formulado el diagnóstico situacional, se procedió a desarrollar la Fase 3: Formulación y reglamentación que se construyó sobre los resultados obtenidos de la fase 2. El propósito de esta fase fue identificar con precisión y de forma conjunta las estrategias de abordaje de las problemáticas y necesidades que fueron identificadas previamente, así como determinar los mecanismos que permitirán la implementación de las estrategias de la política pública, y tras ser validado el documento preliminar de política pública de vendedores informales,



publicada y puesta a disposición del público para observaciones y comentarios el día 31 de julio de 2020.

Durante todo el mes de agosto estuvo disponible un formulario de Google en las páginas institucionales de los ministerios para que todos los actores identificados como estratégicos y la ciudadanía en general, presentaran aportes y observaciones, e igualmente, se les compartió el link a quienes participaron en la etapa de recolección de información. Terminado este plazo para observaciones, fueron recibidas 740 participaciones y más de dos mil comentarios que, posteriormente fueron analizados y puestos a consideración para alimentar el documento preliminar de la política pública.

Este proceso logró recopilar aportes de actores estratégicos como Policía Nacional, Defensoría del Pueblo, Migración COLOMBIA, ICETEX, Contraloría, Procuraduría, Fiscalía, Banca de oportunidades, Cámaras de Comercio, Medios de Comunicación, Secretaria de Desarrollo Económico Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP), Agencia Presidencial de Cooperación internacional, Consejos municipales, Colpensiones y Comerciantes informales, lo cual, genera una visión integral de las problemáticas y posibles soluciones, así como de los actores responsables en el proceso de implementación.

Finalizada la validación y con la participación de las diferentes entidades nacionales y territoriales, así como actores estratégicos y ciudadanos interesados, se procedió a realizar un trabajo de campo en los territorios priorizados de: Cúcuta, Bucaramanga, Tunja, Cali, Villavicencio, Pereira, Neiva, Cartagena y Barranquilla; en donde participaron entes territoriales, funcionarios públicos expertos en la materia y organizaciones de vendedores informales de la ciudad y alrededores.

Concluidos estos procesos de participación y con el documento de política pública actualizado, se está realizando el proceso de concertación con las entidades perfiladas como responsables en la etapa de implementación para la actualización del cronograma de implementación y el plan de acción de la política pública.

**Temas centrales de la política pública de vendedores informales.** La política pública tiene como propósito la inclusión en condiciones dignas de la población trabajadora informal en el aprovechamiento del espacio público. En ese sentido, se desarrolla bajo 3 ejes:

- Reducir la informalidad laboral en la población dedicada a las ventas informales en espacio público
- Disminuir la incidencia de conflictividad por el uso y la convivencia en el espacio público
- Aumentar el impacto de programas de asistencia social dirigidos a los vendedores informales.

A partir de estos tres (3) ejes estratégicos, se desprenden una serie de líneas estratégicas, las cuales, al igual que los ejes, son construidos a partir de cuatro (4) enfoques de tipo transversal: i) derechos humanos; ii) diferencial; iii) ciclo de vida; y iv) territorial.

**2.1.3 Formalización por sectores.** Para el trimestre móvil diciembre febrero de 2021 se registró una disminución del 10,6% frente al mismo período de la vigencia 2020. Esta reducción es equivalente a 658 mil trabajadores formales se aprecia en la siguiente tabla. Una revisión a nivel de actividad económica evidencia que, las mayores pérdidas de empleo se presentaron en los sectores de: i)



industria manufacturera (-150 mil); ii) Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (-114 mil); iii) Alojamiento y servicios de comida (-86 mil); Comercio y reparación de vehículos (-69 mil); y Construcción (-66 mil).

**Tabla 78. Población ocupada formal para tamaño de empresa hasta 5 trabajadores según rama de actividad CIU 4 A.C (en miles) 23 Ciudades y áreas metropolitanas.**

Rama de Actividad CIU 4 A.C.	Dic 19 - Feb 20	Dic 20 - Feb 21	Variación Absoluta	Variación %
No informa	1	0	-1	-78,3%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	43	58	15	34,2%
Explotación de minas y canteras	31	33	2	7,9%
Industrias manufactureras	1.070	920	-150	-14,1%
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	91	99	7	8,2%
Construcción	417	351	-66	-15,9%
Comercio y reparación de vehículos	894	826	-69	-7,7%
Alojamiento y servicios de comida	312	227	-86	-27,4%
Transporte y almacenamiento	344	283	-61	-17,7%
Información y comunicaciones	221	201	-20	-9,1%
Actividades financieras y de seguros	232	201	-31	-13,2%
Actividades inmobiliarias	146	142	-4	-2,7%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	671	645	-26	-3,8%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	1.439	1.325	-114	-7,9%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	316	260	-56	-17,7%
<b>Total, Ocupados Formales</b>	<b>6.227</b>	<b>5.570</b>	<b>-658</b>	<b>-10,6%</b>

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

**2.1.4 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 previo visto bueno del despacho del Viceministerio 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).

A su vez, la declaratoria de emergencia sanitaria dictada por el gobierno nacional como consecuencia del Covid-19, nos obligó a adoptar mecanismos alternativos encaminados a la reactivación de los AFL, los cuales se vieron afectados directamente por la situación que nos aqueja; por lo que se dio la opción que los trámites correspondientes a los AFL sean realizados de manera virtual, a los directores territoriales a dar continuidad de manera virtual a los AFL, impulsar los que se encuentran en trámite y gestionar nuevos proyecto de AFL.

A su vez, la Resolución 0345 de 2020, estableció la Política Pública de IVC, indicando en su artículo doce (12):

**Artículo 12. LÍNEA 6. Fortalecimiento de las políticas de formalización y empleo.**



*El Estado Colombiano continuará con el propósito de formalización laboral, como mecanismo de aseguramiento de condiciones dignas para el trabajador y sus familias, y como primer paso sólido frente al camino de crecimiento empresarial. Para ello realizará las siguientes acciones:*

- 1. Revisar la normatividad y los procedimientos de los acuerdos de formalización laboral y considerar ampliar su espectro.*
- 2. Generar incentivos para fomentar la suscripción de acuerdos de formalización laboral que estén articulados a las políticas y programas de desarrollo económico y generación de empleo.*
- 3. Establecer mecanismos de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de formalización laboral.*
- 4. Desarrollar y articular el concepto y estrategias de formalización laboral, con otras entidades.*
- 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la intermediación laboral ilegal y otras formas de contratación que vulneren los derechos de los trabajadores.*
- 6. Fortalecer las alianzas estratégicas con actores que permitan identificar sectores económicos en riesgo de vulneración de derechos laborales.*

Para el cumplimiento de la parte pertinente de la Política Pública de IVC se establecieron los “LINEAMIENTOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL 2021”, aunado a la priorización a nivel nacional del sector salud, en atención a la situación ampliamente diagnosticada que se presenta en el mismo, relacionada con las modalidades de vinculación que se han venido generalizando, diferentes al contrato laboral celebrado de forma directa con el empleador. Lo anterior con el fin de apoyar el cumplimiento de los lineamientos dados por la Circular 007 de 2020 emitida por la Procuraduría General de la Nación, en la cual se resalta que, si bien los empleadores deben mantener la organización de la prestación de los servicios financieramente viables y administrativamente eficientes, esto no los faculta para vulnerar el derecho de los trabajadores de la salud a una vinculación laboral digna.

Durante el año 2020, del 01 de julio al 31 de diciembre de 2020, se suscribieron los siguientes Acuerdos de Formalización, a pesar de la Emergencia Sanitaria suscitada por el Covid-19:

**Tabla 79. Acuerdos de Formalización Laboral Vigencia 01 de julio de 2020 a 31 de diciembre de 2020**

N°	Empresa	Sector Económico	Total, Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo	Dirección Territorial
1	FUNDACIÓN HOSPITAL SAN CARLOS	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	143	25/11/2020	BOGOTÁ
2	COOPERATIVA TRANSPORTADORA DEL SUR DEL PUTUMAYO "COOTRANSURP LTDA MOCOA"	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	21	27/11/2020	PUTUMAYO
3	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL GUAMO LTDA	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	19	27/11/2020	TOLIMA
4	UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS SAS	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	6	27/11/2020	PUTUMAYO
5	CENTRO MEDICO Y DE REHABILITACIÓN BAHÍA S.A.S.	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	15	27/11/2020	MAGDALENA
6	CAMARCA S.A.S.	Otras actividades de servicio de mensajería	24	01/12/2020	SANTANDER
7	FANTASY FLOWER SAS	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	100	22/12/2020	CUNDINAMARCA
8	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE TURBO "COOTRANSTUR"	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	28	22/12/2020	URABÁ





N°	Empresa	Sector Económico	Total, Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo	Dirección Territorial
9	JAIRO LEÓN CHÁVEZ CADENA - HONDA MAQUINAGRO	Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	11	23/12/2020	CAQUETÁ
10	CLINICA DE URGENCIAS DE SALUD MENTAL SAN LUCAS S.A.S	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	22	24/12/2020	CESAR
11	KAREN XIMENA CONTRERAS PRIETO - POLLO BRASA K'RRITO	Alojamiento y servicios de comida	2	24/12/2020	ARAUCA
12	LINDA KATERINE MANTILLA VARGAS - PANADERIA Y RESTAURANTE LA 17	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	3	24/12/2020	ARAUCA
13	COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES - COOTRANSLABOYANA	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	300	28/12/2020	HUILA
14	JORGE EDUARDO DIAZ JEREZ - HOTEL LIÉVANO	Alojamiento y servicios de comida	1	29/12/2020	GUAJIRA
15	RUBEN DARIO ZULUAGA GOMEZ - EL BOMBAZO DE LA 15	Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	14	29/12/2020	TOLIMA
16	IPS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO E.S.E.	Salud Pública	99	30/12/2020	VALLE DEL CAUCA
17	LUZ MERELYS GLEN PEDROZO - GLENNPI BROASTED	Alojamiento y servicios de comida	3	30/12/2020	GUAJIRA
18	SIT COMUNICACIONES SAS	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4	30/12/2020	PUTUMAYO
19	EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE CHINACOTA EMCHINAC E.S.P.	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	3	30/12/2020	NORTE DE SANTANDER
20	STEFANY BALLESTEROS - JUGOS Y EMPANADAS	Alojamiento y servicios de comida	2	30/12/2020	BARRANCABERMEJA
21	ASOCIACIÓN JARDÍN INFANTIL EL RINCÓN DE LA TERNURA	Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	7	31/12/2020	PUTUMAYO
22	CRISTIAN CAMILO ACOSTA BARRERA - TARDES CAMPESTRES CAFÉ. RESTAURANTE. BAR	Alojamiento y servicios de comida	16	31/12/2020	PUTUMAYO
23	NICOLUKAS S.A.	Otras actividades de servicios	23	31/12/2020	CUNDINAMARCA
24	JOSE RUBIEL CASTRILLON JIMENEZ (REPOSTERIA CHARLOTT)	Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	3	31/12/2020	QUINDÍO
<b>Total, número de trabajadores formalizados: 869</b>					

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo

En lo corrido del año 2021, del 01 de enero al 31 de mayo de 2021, se han suscrito los siguientes Acuerdos de Formalización:

**Tabla 80. Acuerdos de Formalización suscritos en la vigencia 2021**

No	Empresa	Subsector Económico	Total, de Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo	Dirección Territorial
1	SCHOOL TOURING SERVICE SAS	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	15	13/01/2021	BOGOTÁ
2	IMBANACO	Servicios Sociales y de salud	36	19/01/2021	VALLE DEL CAUCA
3	REINTEGRAR SALUD IPS	Servicios Sociales y de salud	17	30/04/2021	TOLIMA
4	FLORES DE PUEBLO VIEJO S.A.S.	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	45	05/05/2021	CUNDINAMARCA
<b>Total, número de trabajadores formalizados: 113</b>					

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo



**2.1.5 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, para adelantar los procesos de capacitación, acompañamiento y asesoría técnica para las organizaciones solidarias intervenidas a través del Programa Integral de Intervención y frente a la situación de emergencia sanitaria y económica generada por la declaratoria de pandemia del virus Covid19, trabajó en herramientas digitales como plataformas Zoom, Teams, Skype y WhatsApp para lograr entablar comunicación con las comunidades.

Se realizó un protocolo de bioseguridad que se entregó a los cooperantes, comprando estos insumos de bioseguridad como tapabocas, caretas, guantes y alcohol que fueron usados en las reuniones presenciales, en cumplimiento de las normas vigentes y contaron con las cantidades de personas indicadas, con el distanciamiento debido y con las medidas de ingreso y salida de los eventos.

Se ejecutaron en 2020 además 66 eventos locales, regionales y nacionales de promoción de la economía solidaria vía Web con la participación de 12.885 personas, evitando la presencialidad para evitar contagios entre los asociados a cooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales y asociaciones campesinas.

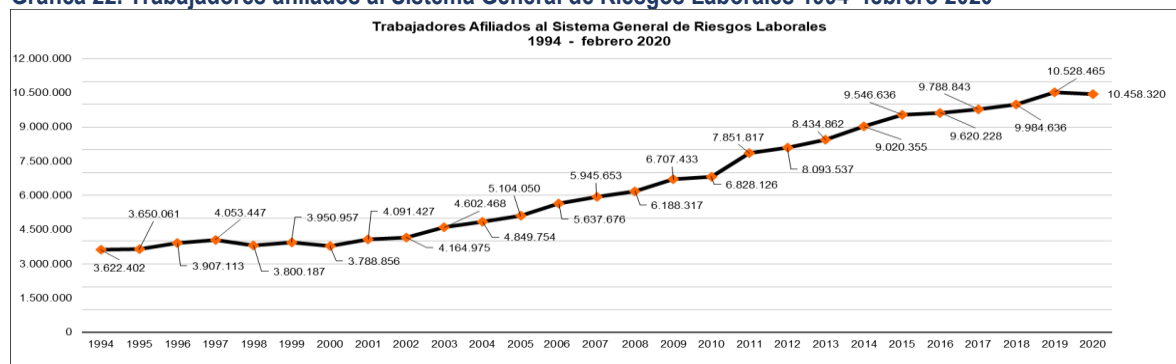
Durante la vigencia 2020 se apoyó la realización de 20 foros web en los que participaron panelistas nacionales y 10 panelistas internacionales, en diferentes temas relacionados con el fomento de la asociatividad solidaria, llegando a más de 100.000 participantes (ciudadanos y organizaciones).

En 2021 se han desarrollado 32 eventos con la participación de 4.000 personas, faltando aún los eventos más grandes del sector.

## 2.2 Seguridad y salud en el trabajo

**2.2.1 Gestión en riesgos laborales.** La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva desde el año 1994 hasta 2019, año en el cual se registraron 10.528.465 afiliados. Para el año 2020, se registraron 10.458.320 afiliados, observándose en este último año un leve descenso de 70.145 trabajadores afiliados. Al mes de abril de 2021 se cuenta con 11.405.540 trabajadores afiliados.

**Gráfica 22. Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales 1994- febrero 2020**

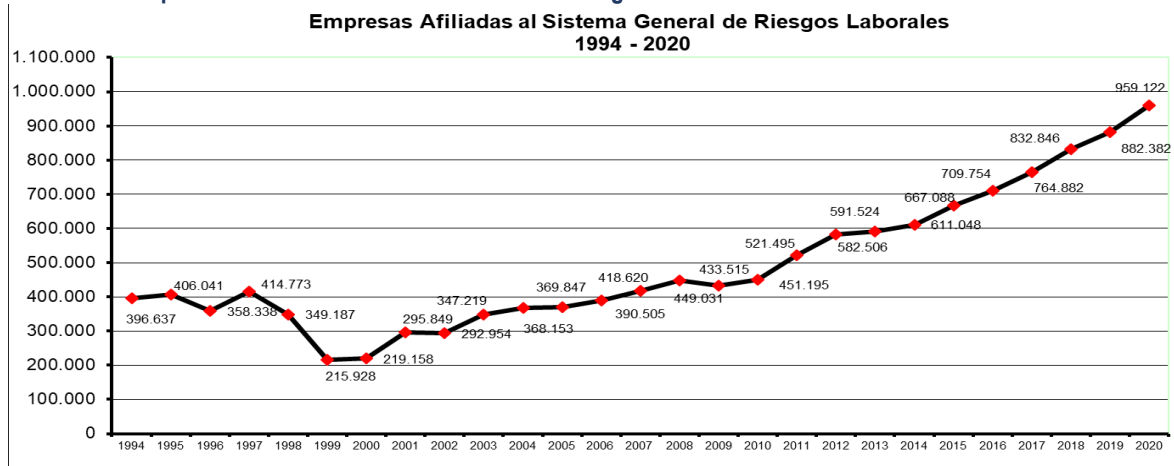


Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales



Así mismo se evidencia un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2019 se contaba con una afiliación de 882.382 empresas y para el año 2020, se observó un total de 959.122 empresas afiliadas, logrando un aumento en el último año, equivalente a 76.740 mil empresas adicionales. Al mes de abril de 2021 se cuenta con 998.898 empresas afiliadas al SGRL.

**Gráfica 23. Empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales 1994- febrero 2020**



Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales

En Colombia las cifras más recientes arrojan una disminución en cuanto a la accidentalidad y muertes de trabajadores calificados. Según los datos suministrados por el sistema de información de la Federación de Aseguradores Colombianas – Fasecolda, y el Ministerio de Salud y Protección Social, analizados por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, tanto las muertes como los accidentes de trabajo calificados se redujeron durante el año 2020 comparados con el año anterior. En el año 2020 se registraron 450.110 accidentes de trabajo calificados observándose una reducción significativa de la accidentalidad comparada con el año 2019, en el cual se presentaron 611.275. Es decir, se observa una disminución cercana al 30% respecto al año anterior.

Los 5 sectores económicos que concentran la mayor parte de los accidentes laborales son: Minas y canteras, transporte, almacenamiento y comunicaciones, construcción, agricultura, ganadería, caza y silvicultura e inmobiliario, en los cuales se deben fortalecer las acciones de promoción y prevención para reducir el sufrimiento humano y los costos de los accidentes de trabajo.

Con respecto a las enfermedades laborales calificadas, se observa un repunte significativo para el sector de servicio social y de salud. En el año 2020 se registraron 35.524 enfermedades laborales calificadas, mientras que en el 2019 solo se reportaron 504 enfermedades.

Por lo anterior, es necesario fortalecer la promoción y estímulo de una cultura de prevención a través de estrategias y actividades de comunicación como campañas y acciones de educación, prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales como una forma de contribuir a generar condiciones saludables y fomentar la salud de los trabajadores.

El Ministerio del Trabajo, lidera en el Sistema General de Riesgos Laborales, la definición de las políticas y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, realiza la



coordinación técnica de las diferentes instancias de concertación y, con recursos del Fondo de Riesgos Laborales, se financian estrategias de divulgación, educación, capacitación, sensibilizaciones dirigidas a promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora.

En términos de lo desarrollado durante el 2020 y lo corrido del 2021, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo, en materia de promoción y prevención en Riesgos Laborales, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Se llevaron a cabo 77 eventos en diferentes ciudades del país, durante los meses de mayo de 2020 a mayo del 2021, con un total de **35.809 participantes**, los principales temas de los eventos de capacitación, fueron los siguientes: Seguridad social afiliación al SGRL, Estándares mínimos del SGSST, riesgo psicosocial, salud mental en el trabajo, acoso laboral, investigación de accidentes, medidas de prevención v frente al Covid 19, Protocolos de Bioseguridad y elementos de protección personal, seguridad vial, Riesgo ergonómico en el Trabajo en Casa, entre otros, normatividad e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, red de comités, teletrabajo y trabajo en casa. Investigación ATEL y trabajo en alturas.

Tabla 81. Total, de eventos desarrollados y total de participantes.

No. Eventos	Población	Fecha	Temas	Total participantes
77	Pequeñas y medianas empresas, población vinculada al sector de la construcción, empresas del sector de las tics empresas y trabajadores del sector turismo, funcionarios y contratistas del sector público, intermediarios de seguros en el ramo de riesgos laborales, sector educación. Entes Territoriales, comerciantes. Gerentes, coordinadores, encargados del SG-SST, personal de recursos humanos, empleadores y trabajadores y en general la población interesada en las temáticas de riesgos laborales.	15 de mayo de 2020 al 31 de mayo de 2021	Seguridad social afiliación al SGRL, Estándares mínimos del SGSST, riesgo psicosocial, salud mental en el trabajo, acoso laboral, investigación de accidentes, medidas de prevención v frente al Covid 19, Protocolos de Bioseguridad y elementos de protección personal, seguridad vial, Riesgo ergonómico en el Trabajo en Casa, entre otros, normatividad e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, red de comités, teletrabajo y trabajo en casa. Investigación ATEL y trabajo en alturas.	35.809

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales, Ministerio del Trabajo.

En términos de lo desarrollado durante los años 2020 y 2021, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo, en materia de promoción y prevención en Riesgos Laborales, se ejecutaron acciones en diferentes regiones del país a través de convenios con organismos internacionales y diferentes entidades.

Se ejecutaron estrategias preventivas para promover ambientes laborales seguros en empresas de sectores económicos con un número de accidentes de trabajo representativo, como son el sector de



manufactura, comercio e inmobiliario de los departamentos en los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca y Cundinamarca, mediante la asistencia técnica, fortaleciendo los programas de atención primaria en salud ocupacional, para generar ambientes laborales saludables que permitan contribuir a la garantía de la sostenibilidad, competitividad y productividad de las organizaciones, con sus repercusiones en la economía del país.

Dentro de las actividades desarrolladas se encuentra el diagnóstico de las condiciones de salud a través de la aplicación de seis (6) herramientas entre las cuales se encuentran la evaluación e identificación de prioridades (autoevaluación), matriz para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, formato de perfil sociodemográfico a los trabajadores, encuesta de morbilidad sentida a los trabajadores, evaluación de efectos psicosociales y la lista de chequeo del protocolo de bioseguridad (Resolución 666 de 2020)

Adicionalmente, se realizaron 4 actividades de asistencia técnica que facilitaron el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el SGRL, para la protección de los trabajadores, y se entregó un Kit de bioseguridad a las empresas participantes. Las anteriores actividades se desarrollaron mediante convenio con la Fundación Nuevo Horizonte y se cubrieron 2.804 empresas

Igualmente se desarrolló en forma conjunta con la OIT y la Federación Nacional de Cafeteros una estrategia dirigida a generar condiciones seguras y saludables en el trabajo, para el sector cafecultor en los departamentos de Caldas, Risaralda, Quindío Y Nariño.

Con esta estrategia se capacitaron 86 extensionistas de la Federación Nacional de Cafeteros y 214 cafecultores a través de la plataforma. Así mismo, se realizaron 6 eventos mediante modalidad presencial, virtual y a través de plataforma. Se elaboró material educativo de apoyo a la formación que fue de gran impacto entre los cuales se encuentra una radionovela con 10 capítulos “mi finca mi hogar y tesoro” que fue divulgada a través de los programas radiales, la web y las redes sociales, 4 cuñas radiales, una guía de identificación de peligros en la caficultura, 1 cartilla, 1 video “mi finca un entorno saludable y lugar seguro”, un rotafolio, que incluye un apartado de prevención y mitigación del Covid 19 y material para señalización de las fincas en aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

A través de Convenio con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social- OISS, se implementó la estrategia del fomento de una cultura para la generación de hábitos de seguridad y salud en el trabajo desde el ámbito escolar en planteles educativos de los departamentos de Caldas, Nariño, Risaralda, Quindío. Orientada a la promoción de hábitos y actuaciones seguras desde la infancia como un proceso dinámico y progresivo del ciclo vital, que permite un verdadero impacto en relación con la cultura por el valor de la vida, la salud y el autocuidado de los futuros trabajadores colombianos. Se capacitación en contenidos de la estrategia a 1.569 docentes y 22.452 estudiantes y se realizaron 8 foros para entrega de los resultados de la estrategia.

De otro lado, se realizaron capacitaciones en Riesgos Laborales y Covid entre el 25 de junio de 2020 y el 31 de mayo de 2021, impactando a 17.144 participantes, en los siguientes eventos:

- El reto de las empresas para abordar riesgos laborales, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en épocas de Covid-19. Dirección Territorial de Cundinamarca- Ubaté.



- La seguridad y salud en el trabajo en las relaciones laborales actuales. Dirección Territorial de Cundinamarca – Tocancipá.
- Día nacional de la SST. Dirección Territorial de Caquetá.
- VIII Congreso regional de gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y I Congreso internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Territorial de Risaralda.
- Día Nacional de la SST. Dirección Territorial de Meta.
- Medicina Laboral Covid-19. Legislación riesgos laborales. Secretaría de Salud de Cundinamarca. Gobernación de Cundinamarca.
- Seminario de actualización en el marco de la Conmemoración del día Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Territorial de Valle del Cauca.
- Plan de asistencia técnica. Instituto Departamental de Salud de Nariño.
- Seminario de actualización en el marco de la Conmemoración del día Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Territorial de Guajira.
- Capacitación en Sistema General de Riesgos Laborales. Secretaria de Salud de Cundinamarca. Gobernación de Cundinamarca.
- VIII Congreso departamental de Salud y ámbito laboral. Instituto Departamental de Salud de Nariño.
- Panel de seguridad y salud en el trabajo. Secretaría de Salud de Cundinamarca y Gobernación de Cundinamarca.
- Segundo encuentro internacional de Experiencias exitosas en Iberoamérica. Confamiliar Nariño.
- II Congreso Iberoamericano GSSL. Dirección Territorial de Cundinamarca – Tocancipá.
- Primer congreso Internacional La formación profesional ante la nueva realidad. Sena.
- Primer conversatorio nueva aproximación de la seguridad y salud en el ejército. Ejército Nacional.
- El reto de las empresas para abordar riesgos laborales, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en épocas de Covid-19. Conversatorio Calificación de Enfermedades Laborales.
- Semana de la Seguridad Social. Instituto Departamental de Salud de Nariño.
- Conversatorio Calificación de las enfermedades laborales. Dirección Territorial de Casanare – Yopal. Camioneros de Colombia y Corporación Universitario Minuto de Dios- Centro Regional Urabá

**2.2.2 Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).** Con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se observa un avance en la implementación de este en las diferentes empresas del país. 168.637 empresas han realizado el reporte de la autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST correspondiente a los años 2019 y 2020.

**Tabla 82. Reporte de autoevaluación de las empresas.**

Meses	Reporte
Enero 2019	63342
Febrero 2019	7484
Marzo 2019	3789
Diciembre 2019	89801
Abril 2020	2310
Mayo 2020	1843
Junio 2020	68
<b>Total, general</b>	<b>168637</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

En cuanto a las regiones del país, se evidencia que en el área rural 15.033 empleadores han realizado el reporte, mientras que 153.604, corresponden a zonas urbanas, de los departamentos del Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, Guaviare, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de



Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés y Providencia, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Vaupés y Vichada.

Con relación a la naturaleza de las empresas 144.655 corresponden a personas jurídicas y 23.982 a personas naturales y con respecto al tamaño se observa un mayor reporte en empresas pequeñas

Tabla 83. Número de trabajadores según persona jurídica o persona natural.

No. De trabajadores	P. Jurídica	P. Natural	Total general
De 1 a 10 trabajadores	64416	17996	82412
De 11 a 50 trabajadores	51537	5177	56714
De 51 trabajadores en adelante	28702	809	29511
<b>Total, general</b>	<b>144655</b>	<b>23982</b>	<b>168637</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

Analizando los resultados de la autoevaluación se evidencia que 155.725 empleadores obtuvieron una valoración mayor a 60 puntos y solamente 12.912 empleadores alcanzaron un puntaje menor a 60, lo cual corresponde a una valoración crítica que los obligaría de forma inmediata a elaborar un Plan de Mejoramiento y tenerlo a disposición del Ministerio del Trabajo, enviar a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses, y realizar un seguimiento anual y plan de visita a la empresa por parte del Ministerio del Trabajo.

Tabla 84. Puntajes obtenidos en empresas según persona jurídica o natural.

Puntaje Menor a 60			
Etiquetas de fila	Jurídica	Natural	Total, general
De 1 a 10 trabajadores	4.886	1.749	
De 11 a 50 trabajadores	3.807	419	
De 51 trabajadores en adelante	1.974	77	
<b>Total, general</b>	<b>10.667</b>	<b>2.245</b>	<b>12.912</b>
Puntaje Mayor a 60			
Etiquetas de fila	Jurídica	Natural	Total, general
De 1 a 10 trabajadores	59.548	16.249	
De 11 a 50 trabajadores	47.714	4.756	
De 51 trabajadores en adelante	26.726	732	
<b>Total, general</b>	<b>133.988</b>	<b>21.737</b>	<b>155.725</b>
<b>Total, registros 01 de diciembre 2020 a 01 de junio de 2021</b>			<b>168.637</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

Tabla 85. Puntuación y registros.

Puntuación	Registros	Porcentaje
Menor 60 Puntos (Crítico)	12.912	8%
Mayor 60 Puntos (Aceptable)	155.725	92%
<b>Total</b>	<b>168.637</b>	

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales



**2.2.3 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo.** Durante el año 2020, hasta el 28 de abril de 2021, se han expedido las siguientes normas:

- Circular 0063 del 7 de octubre del 2020 Actualización de la capacitación virtual de carácter gratuito en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la Resolución 4927 del 2016
- Circular 0071 del 30 de noviembre 2020, Cumplimiento al parágrafo 2 del artículo 28 de la resolución 312 del 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST.
- Resolución 2552 del 24 de noviembre de 2020 “Por la cual se integra el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” SST.
- Resolución 2550 del 24 noviembre de 2020 "Por la cual se prórroga el período de transición establecido en el artículo 3 de la resolución 5018 de 2019, que establece lineamientos en Seguridad y Salud en el trabajo en los Procesos de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica". - PRÓRROGA SECTOR ELÉCTRICO DEL PAÍS - Establece lineamientos en SST en los procesos de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica.
- Resolución 2605 del 30 de noviembre de 2020 "Por la cual se corrigen yerros mecanográficos y se modifican artículos de la Resolución 0491 del 24 de febrero de 2020 que establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo del trabajo en espacios confinados y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 190 del 23 de febrero de 2021 “Por El Cual Se Integra El Consejo Nacional De Riesgos Laborales Para El Periodo 2020-2022”.

De igual manera, se ha trabajado en proyectos de norma que buscan optimizar la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez tales como:

- Proyecto Resolución “Por la cual se adopta el manual de procedimiento para el funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez”
- Proyecto de Resolución “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez.”

**2.2.4 Fondo de riesgos laborales.** Para el período 1° de Julio de 2020 al 30 de abril de 2021, se efectuaron recaudos por valor de \$41.755.019.541,25 (Se incluye valor por recaudo de ARL, recaudo UGPP y Multas) y se tienen comprometidos \$26.406.324.412,64 (vigencia presupuesto 2020), con corte al 30 de abril de 2021, como se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 86. Recaudos y Compromisos Fondo de Riesgos Laborales**

Apropiación definitiva vigencia 2019	Recaudo enero-diciembre 2019	Ejecución 2020 (Pagos efectivamente realizados)	Apropiación definitiva 2020	Recaudos junio 2020 a abril 2021	Compromisos enero-diciembre 2020
\$ 17.750.958.761,64	\$46.243.199.085,70	\$18.656.205.730,40	\$36.946.481.107,39	\$ 41.755.019.541,25	\$26.406.324.412,64

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

La distribución del Presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal 2020, con base en las Leyes 776 de 2003, 1438 de 2011 y 1562 de 2012, se describe en la siguiente tabla:



**Tabla 87. Distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales**

Objeto según la Ley 1562	Presupuesto 2020	% Ejecución 2020
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 1562 de 2011	\$6.335.109.559,00	86,1%
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.	\$6.639.989.577,45	29,5%
También podrá financiarse estudios e 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	\$2.632.757.540,78	92,2%
Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población 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 promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral	\$3.901.059.152,00	100,0%
Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales	\$3.508.411.576,00	98,4%
Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional	\$4.003.792.048,45	100,0%
Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laboral dentro del ámbito de su competencia	\$5.451.887.374,71	13,6%
Pago del encargo fiduciario y su auditorio y demás recursos que se deriven de la administración del Fondo.	\$4.473.474.279,00	99,9%

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

**2.2.5 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.** Bajo el marco de la vigencia del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, con ocasión a la pandemia originada por COVID-19, el Ministerio del Trabajo expidió las siguientes normas en riesgos laborales:

- Circular 064 de 7 de octubre de 2020, Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia.
- Resolución 1248 de julio 3 de 2020 “Por medio de la cual se crean unas disposiciones transitorias en la Resolución 1409 de 2012 para la capacitación y reentrenamiento de trabajo seguro en alturas, en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19.

Así mismo, emitió los siguientes lineamientos y proyectos de norma:

- Tres (3) lineamientos de carácter técnico- administrativo para las Juntas de Calificación de Invalidez, mediante el cual se establecen las directrices de carácter temporal, excepcionales y transitorias para la prevención y disminución del riesgo de exposición a covid-19 a las juntas regionales de calificación de invalidez y a la junta nacional de calificación de invalidez.
- ABECÉ del Decreto 676 de 2020 “Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones”.



- Guía para las buenas prácticas en el ámbito laboral del sector salud, en el marco de la emergencia por la pandemia de enfermedad por COVID 19 abril de 2021.
- Apoyo técnico en el ejercicio de la presidencia pro-tempore de la Dirección de Riesgos Laborales en el Comité Andino de Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguimiento mensual al cumplimiento del Decreto 488 de 2020, el Decreto 500 de 2020 por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Aportes técnicos al Proyecto de decreto de “Calificación de Primera Oportunidad”.
- Proyecto de Resolución “Por la cual se adoptan las guías de prevención de riesgo biológico”.
- Proyecto de Decreto "Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional"

## 2.3 Subsidio Familiar. Cajas de Compensación Familiar

### 2.3.1 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 2020 se distribuyeron más de 2,1 billones de pesos, estos recursos son equivalentes al 28,3% de los recursos de los aportes del 4%.

Tabla 88. Aportes parafiscales recibidos por las Cajas de Compensación Familiar.

Concepto	Ingresos a Aportes enero a diciembre 2020 (pesos)	Ingresos por Aportes a enero-marzo 2021 (pesos)
De empresas afiliadas (4%) <sup>18</sup>	\$7.649.384.178.254	\$1.962.277.064.307
De independientes (2%)	\$32.483.907.449	\$8.605.443.944
De pensionados y Desempleados (2%)	\$15.862.410.801	\$4.066.943.138
Independientes y Voluntarios (0.6%) Art. 19 Ley 789/02	\$13.843.998.834	\$3.163.457.835

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.

<sup>18</sup> Incluye los recursos de aportes de empresas no afiliadas por prescripción, reportado por las Cajas de Compensación en el Estado de Resultados.



Tabla 89. Subsidios

PUC	Concepto	Valor Subsidios a diciembre 2020	Valor Subsidios a enero-marzo 2021
		(pesos)	(pesos)
		Total	Total
610505	Cuota Monetaria Ley 21	\$2.169.572.244.026	\$555.709.502.544
610507	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC	\$85.195.933.473	\$21.473.884.986
610508	Subsidio por transferencias Ley 789/02.	\$214.819.834.003	\$50.754.962.014
610509	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC (Aportes de Empresas No Afiliadas)	\$130.747.023	\$28.465.175
610510	Subsidios por Transferencias Ley 789/02 (Aportes de Empresas No Afiliadas)	\$2.746.499.918	\$614.720.612
6106	Subsidio en especie	\$190.687.488.720	\$63.424.160.490

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 2020, las 692.349 empresas afiliadas, contaban con 9.245.314 afiliados, 10.436.047 personas a cargo, para un total de 19.681.361 de población cubierta. Con corte al mes de marzo de 2021, las 707.236 empresas afiliadas, contaban con 9.354.198 afiliados, 10.465.999 personas a cargo, para un total de 19.820.197 de población cubierta.

El comportamiento en el incremento de las empresas afiliadas puede estar ligado 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 90. Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Variable	Diciembre de 2020	Abril de 2021	Variación porcentual diciembre de 2020 a marzo de 2021
Total, afiliados	9.245.314	9.427.870	1,97%
Personas a cargo	10.436.047	10.491.237	0,53%
Total, población cubierta	19.681.361	19.919.107	1,21%
Empresas afiliadas	692.349	711.241	2,73%

Nota: FUENTE Información con corte a diciembre/2020 y abril/2021, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 15-06-2021.

Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

De acuerdo con la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia del Subsidio Familiar para abril de 2021, el número de empresas afiliadas aumentó en 2,73% en todo el país frente a diciembre 2020; se destacan los casos de los departamentos de Casanare, Orden Nacional (Vichada, Vaupés, Guainía, Guaviare) y Chocó y que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 10,76%, el 10,32% y el 7,85%, respectivamente.

De otro lado, en el departamento del Caquetá se presentó una disminución del -8,60%, en la afiliación de nuevas empresas a la Caja de Compensación Familiar del Caquetá: COMFACA

**Tabla 91. Departamentos con Principales Variaciones de Empresas Afiliadas a las CCF**

Caja de Compensación Familiar	Empresas afiliadas diciembre 2020	Empresas afiliadas abril 2021	Variación 2020-abril 2021
Casanare: COMFACASANARE	5.259	5.825	10,76%
Campequina: COMCAJA	1.929	2.128	10,32%
Caja de Compensación Familiar del Choco	2.230	2.405	7,85%
Caquetá: COMFACA	3.545	3.240	-8,60%

Nota: Información con corte a diciembre/2020 y abril/2021, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 15-06-2021. Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

**2.3.2 Trabajadores beneficiados.** Dentro del Sistema de Subsidio Familiar, no sólo hacen parte los trabajadores afiliados dependientes sino aquellas personas que por voluntad propia y reconociendo de los beneficios que otorgan las CCF se afilian al sistema, es aquí donde pertenecen los trabajadores facultativos e independientes, pensionados y finalmente, encontramos afiliados por fidelidad. A continuación, se describe el número de personas que hacen parte de las categorías mencionadas anteriormente:

**Tabla 92. Trabajadores Beneficiarios CC**

Categoría	Población a diciembre 2020	Población a abril 2021
Trabajadores Afiliados Dependientes	8.570.939	8.791.678
Trabajadores Facultativos e Independientes	320.617	320.581
Afiliados Pensionados	74.805	75.646
Afiliados por Fidelidad	178.882	166.703
No Afiliados con Derecho a Subsidio	10.071	73.262
Total, Afiliaciones	9.245.314	9.427.870

Nota: Información con corte a diciembre/2020 y abril/2021, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 15-06-2020. Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

Los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar, en abril 2021 en comparación con diciembre de 2020, disminuyeron en un -1,97% en toda Colombia. Por otra parte, en la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: COMFACUNDI se presentó un crecimiento de trabajadores afiliados del 20,01%. Las cajas de compensación en los departamentos Medellín y Tolima presentaron significativas disminuciones del -6,38% y -6,08% respectivamente en relación con la afiliación de nuevos trabajadores en abril de 2021 frente a diciembre de 2020, respectivamente.

**Tabla 93. Departamentos con Principales Variaciones de Nuevos Trabajadores Afiliados a las CCF 2020 vs. ABRIL 2021**

Departamentos	Trabajadores afiliados 2020	Trabajadores afiliados abril 2021	Variaciones % 2020-2021
Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: COMFACUNDI	26.091	31.312	20,01%
Caja de Compensación Familiar Camacol: COMFAMILIAR CAMACOL	14.033	13.137	638%
Caja de Compensación Familiar del Tolima COMFATOLIMA	57.018	53.553	6,08%

Nota: Información con corte a diciembre/2020 y abril/2021, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 15-06-2020.

Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las cajas de compensación.



### 2.3.3 Servicios prestados.

**Recreación.** Para el año 2020 (enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se contabilizaron más de 17 millones de usos por parte de los trabajadores y sus familias. Discriminados de la siguiente manera: i) Categoría 5.598.516, ii) Categoría B 1.715.612, iii) Categoría C 721.203, iv) Categoría D 1.414.502, v) Otros 8.251.693. A diciembre de 2020 la cobertura en recreación presentada por las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas alcanzó 17 millones de usos para sus afiliados y no afiliados; y entre enero y abril de 2021, estos usos ascendieron a 5 millones.

**Tabla 94. Recreación Cubiertas por las CCF Según Región Geográfica**

Región Geográfica	Usos Enero a diciembre 2020	Usos Enero a marzo 2021
Bogotá D.C.	7.193.352	1.981.922
Costa Atlántica	2.083.614	546.864
Orden Nacional	2.239	0
Región Amazónica	120.954	38.526
Región Centro Oriente	2.101.752	689.527
Región Occidente	5.613.112	1.886.176
Región Orinoquia	286.503	131.761
<b>Total</b>	<b>17.401.526</b>	<b>5.274.776</b>

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

**Tabla 95. Recreación Cubierta por las CCF Según su Uso**

Usos	Usos Enero - Dic 2020	Usos Ene- Abril 2021
Recreación - Vacaciones recreativas	87.005	7.467
Recreación - Torneos Deportivos	283.388	84.096
Recreación – Gimnasio	1.729.447	826.835
Recreación - Otros eventos	3.147.493	552.665
Recreación - Recreación dirigida	5.010.741	1.283.755
Recreación - recreación libre	3.964.212	1.435.069
Recreación - Servicios de complejos deportivos	1.204.281	549.864
Recreación – Pasadía	471.381	169.755
Recreación - Escuelas deportivas	1.503.578	365.270
<b>Total</b>	<b>17.401.526</b>	<b>5.274.776</b>

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

**Biblioteca.** Durante el período de enero a diciembre de 2020 se usaron los servicios de bibliotecas en las regiones, en 11 millones de usos; de enero a abril de 2021, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar alcanzó casi 3 millones de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar:

**Tabla 96. Biblioteca Cubierta por las CCF Según su Uso y Región**

Región - CCF	Usos enero - diciembre 2020	Usos Enero -Abril 2021
Bogotá D.C.	235.179	48.099
Costa Atlántica	346.338	94.046



Región - CCF	Usos enero - diciembre 2020	Usos Enero -Abril 2021
Orden Nacional	22	0
Región Amazónica	7.679	1.454
Región Centro Oriente	2.070.999	181.896
<b>Región Occidente</b>	<b>8.133.618</b>	<b>2.546.333</b>
<b>Región Orinoquia</b>	<b>390.758</b>	<b>124.834</b>
<b>Total</b>	<b>11.184.593</b>	<b>2.996.662</b>

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

NOTA: Se presentan datos a abril de 2020 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 las Circulare Externa 0007 de 2019 de la SSF.

**Educación formal.** Durante el período de enero a diciembre de 2020, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en todos los programas logró la atención a más de 8 mil estudiantes en promedio anual y en el periodo enero-abril del 2021 se presentó una cobertura de más de 7 mil estudiantes en promedio.

Tabla 97. Educación Formal Cubierta por las CCF

Programa o Niveles	Estudiantes enero a diciembre (promedio) de 2020	Estudiantes enero a marzo de 2021
Educación Formal - Preescolar Prejardín	5.962	4.036
Educación Formal - Preescolar Jardín	4.726	3.655
Educación Formal - Preescolar Transición	5.080	4.390
Educación Formal - Educación Básica Primaria	22.333	20.436
Educación Formal - Educación Básica Secundaria	21.084	19.650
Educación Formal - Educación Superior	1.943	1.046
Educación Formal - Educación Media Académica	6.980	6.877
<b>Educación Formal - Educación Media Técnica</b>	<b>1.919</b>	<b>2.103</b>
<b>Promedio Total</b>	<b>8.753</b>	<b>7.774</b>

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

NOTA: Se presentan datos a marzo de 2020 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 las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF.

**Créditos.** Las Cajas de Compensación Familiar otorgaron el año pasado más de 597 créditos sociales, este año a abril han otorgado más de 213 mil créditos, distribuido en las siguientes categorías:

Tabla 98. Créditos, Servicios Sociales Cubiertos por las CCF

Categoría	Crédito social enero-diciembre 2020	Crédito social enero-abril 2021
<b>A</b>	493.509	174.931
<b>B</b>	83.318	30.677
<b>C</b>	18.268	7.014
<b>D</b>	2.683	819

Otros	126	60
<b>Total</b>	<b>597.904</b>	<b>213.501</b>

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

A diciembre de 2020, las Cajas de Compensación Familiar desembolsaron más de 597 mil créditos para libre inversión, consumo, educación, salud y vivienda, entre otros. Por un valor cercano a 960 mil millones de pesos. De enero a abril del 2021 se han desembolsado más de 213 créditos por un monto de 453 mil millones de pesos.

**Tabla 99. Créditos Cubiertos por las CCF. Modalidad 2020**

Modalidad Crédito Social	enero-diciembre 2020		enero-abril 2021	
	Monto	Cantidad Créditos	Valor Total Créditos	Cantidad Créditos
Libre inversión	603.546.791.142	209.290	294.197.518.895	77.302
Consumo	198.276.868.496	252.148	76.151.567.951	86.724
Créditos Educativos	9.552.945.968	6.156	4.854.749.248	3.494
Créditos de Salud	903.985.667	471	552.541.094	228
Créditos de vivienda	65.847.072.525	1.765	25.491.579.007	684
Fomento, Emprendimiento Empresarial	358.382.062	87	194.372.000	67
Otros	58.643.483.377	8.625	44.523.631.070	4.706
Crédito de mercadeo	23.131.416.915	118.831	7.251.086.522	40.150
Recreación y turismo	713.604.114	531	225.715.748	146
<b>Total</b>	<b>960.974.550.266</b>	<b>597.904</b>	<b>453.442.761.535</b>	<b>213.501</b>

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

**2.3.4 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>19</sup> Durante el 2020 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 2 mil personas en promedio en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades. Entre enero y abril de 2021 se han atendido también cerca de 2 mil personas en promedio.

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 100. Formación para el trabajo, personas atendidas en Cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica	Personas atendidas 2020 (enero-diciembre 2020 promedio)	Personas atendidas 2021 (enero-abril 2021 promedio)
Bogotá D.C.	756	848
Costa Atlántica	4.047	2.450
Región Amazónica	319	518
Región Centro Oriente	1.997	1.823
Región Occidente	8.277	8.388

<sup>19</sup> Decreto 1075 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Educación), artículo 2.6.2.2



Región Orinoquia	750	718
Orden Nacional	0	0
<b>Total, Promedio</b>	<b>2.691</b>	<b>2.457</b>

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

NOTA: Se presentan datos a abril de 2020 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 las Circular Externa 0007 de 2019 de la SSF.

**2.3.5 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 101. 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	enero-diciembre 2020	enero-abril 2020
Bogotá D.C.	273.658	45.516
Costa Atlántica	164.257	57.070
Orden Nacional	349	0
Región Amazónica	21.725	7.912
Región Centro Oriente	335.579	87.665
Región Occidente	554.082	123.573
Región Orinoquia	23.379	8.305
<b>Total</b>	<b>1.373.029</b>	<b>330.041</b>

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

NOTA: Se presentan datos a abril de 2020 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 las Circular Externa 0007 de 2019 de la SSF.

### 2.3.6 Fondos.

**Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ.** Las Cajas de Compensación apropiaron recursos de obligatoria inversión en el 2020 por \$ 304.603 millones y han apropiado en el primer trimestre de 2021 \$ 82.201 millones de pesos, para atender los programas de Atención Integral a la Niñez (AIN) y Jornada Escolar Complementaria (JEC).

**Tabla 102. Apropiaciones obligatorias de los programas AIN y JEC**

Vigencia	Apropiación Obligatoria		Total apropiación
	AIN	JEC	
2020	\$190.911.382.890	\$113.691.638.722	\$304.603.021.612
I trimestre de 2021	\$56.781.741.638	\$25.420.210.466	\$82.201.952.104

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 160.218 niños y niñas en el 2020 y en el primer trimestre de 2021 se han atendido en este programa 128.768 niños y niñas, los cuales pueden ser beneficiarios de una o más modalidades:

**Tabla 103. Modalidades del programa Atención Integral a la Niñez - AIN**

Modalidades del Programa – Atención Integral a la Niñez (AIN)	Cantidad Estudiantes Atendidos	
	2020	I trimestre 2021
Institucional - Centro Desarrollo Infantil	16.788	10.729
Institucional - Hogares Infantiles	2.195	3.432
Institucional - HCB Empresariales	50	52
Institucional - Jardines Sociales	18.086	4.711
Institucional – Preescolares	48.575	36.667
Familiar - Desarrollo Infantil en medio familiar	2.366	4.307
Familiar - Familia, mujer e infancia - FAMI	1.500	1.456
Comunitaria - HCB Familiares	7.905	6.247
Comunitaria - HCB Agrupado	275	1.378
Comunitaria - HCB Integrales	7.942	7.977
Propia - Propia (implementación de la Caja de Compensación con los lineamientos del ICBF)	56.120	53.654
Propia - Comunidades étnicas	53	50
Propia - Comunidades rurales	317	153
<b>Total</b>	<b>162.172</b>	<b>130.813</b>

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

En lo correspondiente a la Jornada Escolar Complementaria (JEC) en el segundo semestre de 2020 se beneficiaron 194.254 niños y niñas y en el primer trimestre de 2021 se han beneficiado 110.749 niños y niñas, de las diferentes modalidades que se ofrecen en el programa, los cuales pueden ser beneficiarios de una o más modalidades:

**Tabla 104. Modalidades del programa Jornada Escolar Complementaria - JEC**

Modalidades del Programa - Jornada Escolar Complementaria (JEC)	Cantidad Estudiantes Atendidos	
	2020	I trimestre 2021
Ambiental	18.409	9.058
Ciencia y Tecnología	11.747	7.846
Bilingüismo	9.505	7.568
Plan de lectura	24.149	8.988
Escuelas deportivas y/ actividad física	50.190	33.459
Formación artística y cultural	65.548	36.787
Fortalecimiento áreas fundamentales	14.706	7.043
<b>Total</b>	<b>194.254</b>	<b>110.749</b>

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

**Fondo de vivienda – FOVIS.** Durante el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2020, 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 2020, las Cajas de Compensación Familiar realizaron la asignación de 39.868 subsidios familiares de vivienda por valor de \$770.375 millones entre asignados ordinarios e indexados y se efectuó el pago efectivo de un total de 20.380 subsidios por valor de \$249.509 millones que corresponden a distintas



vigencias de asignación. Entre los meses de enero y marzo de 2021, se asignaron 24.805 subsidios familiares de vivienda por valor de \$407.731 millones entre asignados ordinarios e indexados y se entregaron 8.590 subsidios por valor de \$144.468 millones.

**Tabla 105. Subsidios de vivienda asignados.**

Concepto	Total a Diciembre / 2020		Total, enero-mayo/ 2021	
	Cantidad Subsidios	Valor Subsidios	Cantidad Subsidios	Valor Subsidios
Asignado	37.050	764.365.714.572	18.037	396.943.267.978
Renuncias	3.025	61.449.691.306	2.074	43.422.943.356
Vencimientos	576	9.648.727.850	132	2.567.901.580
Reintegros	281	3.984.590.943	30	305.089.377
Asignados Indexados	2.818	6.009.975.605	6.768	10.788.247.886
Pagado	20.380	249.509.073.640	8.590	144.468.645.687

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

**Fondo de Ley 115 de 1994.** De acuerdo con la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del aplicativo SIREVAC, extractada del SIGER, en el período comprendido entre el 01 de julio de 2020 al 31 de marzo de 2021, se apropiaron recursos de Ley 115 de 1994 por \$166.831 millones, más los rendimientos financieros por \$1.933 millones, entrega en subsidios individuales \$116.700 millones y por subsidios en infraestructura aplicó \$15.606 millones, como se muestra a continuación:

**Tabla 106. Ejecución presupuesto cobertura Ley 15 de 1994. Valores expresados en pesos.**

Concepto Ley 115/ mes	Apropiación Obligatoria Valor	Rendimientos Financieros Valor	Subsidios Individuales Valor	Subsidios en Infraestructura Valor
Julio- Diciembre/2020	113.274.019.611	1.513.219.093	73.711.569.789	12.356.270.528
Enero-Marzo/2021	53.557.516.308	420.779.450	42.988.823.955	3.250.517.226
<b>Total</b>	<b>166.831.535.919</b>	<b>1.933.998.543</b>	<b>116.700.393.744</b>	<b>15.606.787.754</b>

Fuente: SIGER. Los datos entregados corresponden a los cortes del 31 de diciembre de 2020 y 31 de marzo de 2021, reportados por las Cajas de Compensación, establecidos en la Circular Externa 007 de 2019.

Principales cifras de beneficiarios del Fondo de Ley 115 de 1994:

**Tabla 107. Beneficiarios y valor de subsidios de educación (II sem-2020)**

Tipo Subsidio Educación	Julio a Diciembre de 2020		Enero a Marzo de 2021	
	Beneficiarios	Valor Subsidios	Beneficiarios	Valor Subsidios
Beca/subsidio en matrícula (parcial o total)	82.556	27.654.072.135	24.771	5.772.133.541
Beca/subsidio en pensión (parcial o total)	388.973	71.480.807.250	87.550	14.943.703.968
Biblioteca	51.465	3.224.971.474	5.501	680.156.545
Kit o bono escolar	743.139	43.045.559.900	410.629	22.297.730.069
Infraestructura educativa propia (descripción)	27.301	13.602.749.903	6.700	1.403.238.783
<b>Total</b>	<b>1.293.434</b>	<b>159.008.160.662</b>	<b>535.151</b>	<b>45.096.962.906</b>

SIGER. Los datos entregados corresponden a los cortes del 31 de marzo de 2021 Información reportada a través de microdato en estructuras Circular Externa 007 de 2019



## 2.4 Sistema de protección integral para la vejez.

En el artículo 48 de la Carta Política adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005, se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social y se establece que el Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social.

En este contexto, 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 mismas.

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

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

### 2.4.1 Sistema General de pensiones.

**2.4.1.1 Afiliados a pensiones.** Con fecha 31 de Marzo de 2021, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones 24.069.786, personas, presentándose un incremento del 7,24% que en valores absolutos corresponden 1.742.150, nuevos afiliados, con respecto a Enero 1 de 2019 los cuales alcanzaron una cifra de 22.327.636, registrados.

Del total de afiliados al 31 de Marzo de 2021, 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 8.903.327, personas, es decir el 36.73%, de la población económicamente activa. Esta cifra corresponde al 42,80% de los ocupados que, al 31 de Marzo de 2021, registró una población total de 20.801.273, individuos, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)



En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tenemos: 6.336.653, afiliados cotizantes, en el periodo analizado al día 31 de Marzo de 2021 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.566.674, cotizantes. Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un incremento del 9.56% frente a Enero 31 de 2019, que en valores absolutos corresponde a 1.655.707, nuevos cotizantes que realizaron los aportes, en este régimen.

Las afiliaciones al Régimen de Prima Media con Prestación Definida a 31 de Marzo de 2021 presentan un incremento en la afiliación en un 1.27%, en relación con periodo analizado, que en valores absolutos corresponde a 86.443, nuevos afiliados. Así mismo para el periodo en mención, los afiliados no cotizantes del Sistema General de Pensiones presentaron un incremento del 6.56%, que en valores absolutos corresponde a 994.387, afiliados que no realizaron los aportes al Sistema General de Pensiones.

**Tabla 108. Afiliados al Sistema General de Pensión**

	Total Enero 2019			Total Marzo 2021		
	Prima Media	Ahorro Individual	Total	Prima Media	Ahorro Individual	Total
Cotizantes	2.189.518	5.966.046	8.155.564	2.566.674	6.336.653	8.903.327
No cotizantes	4.527.407	9.644.665	14.172.072	4.236.694	10.929.765	15.166.459
Activos	3.197.830	7.813.238	11.011.068	2.989.713	7.690.649	10.680.362
No Activos	3.519.095	7.797.473	11.316.568	3.813.655	9.575.769	13.389.424
<b>Total</b>	<b>6.716.925</b>	<b>15.610.711</b>	<b>22.327.636</b>	<b>6.803.368</b>	<b>17.266.418</b>	<b>24.069.786</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa de los años de 2019 - 2021.

**2.4.1.2 Pensionados.** El número de pensionados con corte a 31 de Marzo de 2021 alcanzó la cifra de 2.480.928, beneficiarios, de los cuales el 74,55% pertenece al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16,60% corresponde a los regímenes de excepción y el 8,85% 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 31 de Marzo de 2021 alcanzó una cifra de 1.849.446, presentando un incremento de 5,69% equivalente a 105.188, nuevas personas con relación a Enero 31 de 2019, en donde se alcanzó una cifra de 1.744.258, pensionados.

Con corte a 31 de Marzo de 2021, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, entidad que actualmente paga 1.449.885 pensionados, lo que representa el 78,40% 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 283.395 pensionados representando el 15,32% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de 31 de Marzo de 2021 con Enero de 2019 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se observa un incremento del 28,66% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale 62.934, nuevos beneficiarios con relación a Enero de 2019.

**Tabla 109. Pensionados del Sistema General de Pensión**

Régimen	Enero 2019	Marzo 2021	Diferencia	Porcentaje
Régimen Prima Media	1.744.258	1.849.446	105.188	5,69%
Régimen Exceptuado	371.436	411.891	40.455	9,82%

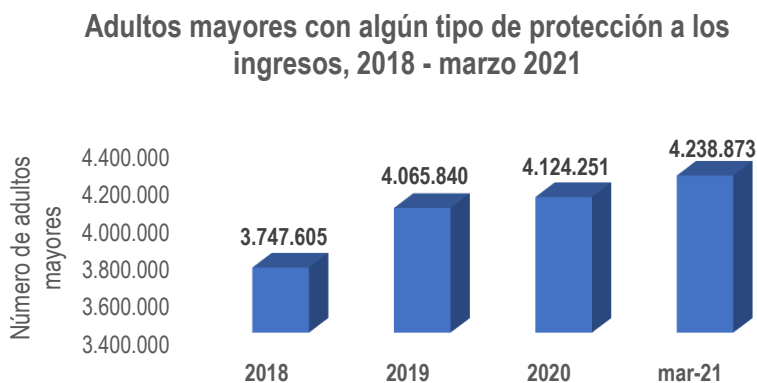


Régimen Ahorro Individual	156.657	219.591	62.934	28,66%
<b>Total Pensionados del Sistema</b>	<b>2.272.351</b>	<b>2.480.928</b>	<b>208.577</b>	<b>8,41%</b>

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 años 2019 – 2021

Con Corte a marzo de 2021, el país reportó 4.238.873 adultos mayores con algún tipo de protección para sus ingresos, de los cuales 2.480.928 estuvieron protegidos con el sistema de pensiones, 32.752 con Rentas Vitalicias del Programa BEPS y 1.725.193 con el Programa Colombia Mayor.

**Gráfica 24. Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos 2018 – marzo 2021**



Fuente: Ministerio del Trabajo 2018 – marzo 2021

**Tabla 110. Población Colombiana en Edad de Pensionarse proyecciones 2019**

Grupo Etéreo	Hombres	Mujeres	Total
57-61		1.247.073	1.247.073
62-64	536.872	619.034	1.155.906
65-69	709.997	829.021	1.539.018
70-74	500.982	610.002	1.110.984
75-79	319.974	418.911	738.885
80 y más	313.236	463.682	776.918
<b>Subtotal Población</b>	<b>2.381.061</b>	<b>4.187.723</b>	<b>6.568.784</b>

Fuente: DANE Proyecciones de población Nivel Nacional a 2019

**Tabla 111. Población Colombiana en Edad de Pensionarse proyecciones 2021**

Grupo Etéreo	H	M	Total
57-61		1.353.000	1.353.000
62-64	584.592	693.377	1.277.969
65-69	783.132	940.668	1.723.800
70-74	564.288	692.831	1.257.119
75-79	374.091	473.737	847.828
80 y más	446.464	603.278	1.049.742
<b>Subtotal Población</b>	<b>2.752.567</b>	<b>4.756.891</b>	<b>7.509.458</b>

Fuente: DANE Proyecciones de población Nivel Nacional a 2021

**2.4.1.3 Procesos de normalización pensional.** A través de este trámite los empleadores disponen de diferentes mecanismos para cumplir con las obligaciones pensionales causadas, ya sea por



sustitución al realizar la conmutación con las administradoras de pensiones, por la conformación de patrimonios autónomos, por asunción de un tercero, o por un pago único en caso de que los recursos no sean suficientes en entidades en liquidación, según sea el caso particular. El número de empresas que han requerido la normalización de sus pasivos pensionales desde el año 2003 a Abril de 2021, se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 112. Empresas que requirieron normalización de servicios pensionales de 2003 a 2021**

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	0	27
2010	5	1	2	0	0	8
2011	10	1	7	4	0	22
2012	7	1	4	0	0	12
2013	4	0	5	2	0	11
2014	11	3	3	0	0	17
2015	5	7	2	1	0	15
2016	7	1	2	2	0	12
2017	4	1	3	0	0	8
2018	10	1	0	1	0	12
2019	5	1	3	0	0	9
2020	4	1	0	1	0	6
2021	1	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>320</b>

Fuente: Base de datos Ministerio de Trabajo año 2021

(\*) En 2008 la Federación Nacional del Café por sentencia SU1023, asume temporalmente pasivo pensional de la Flota Mercante Gran Colombiana.

**2.4.1.4 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 27 de noviembre de 2019, se suscribió el contrato de Encargo Fiduciario No. 483, entre el Ministerio de Trabajo y el Consorcio FOPEP 2019 con el objeto de administrar los recursos del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional y un término de duración de 32 meses. Actualmente el FOPEP paga las pensiones de 40 Entidades Liquidadas y/o Fondos.

Entre los objetivo 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 113. Presupuesto vigencia 2021**

SIT	Descripción	Apropiación Inicial	Apropiación Vigente
SSF	Superfinanciera	\$ 219.484.000,00	\$ 219.484.000,00
CSF	Cajanal	\$ 7.947.041.630.000,00	\$ 7.947.041.630.000,00
CSF	Carbocol	\$ 3.556.827,00	\$ 3.556.827.000,00
CSF	Caja Agraria	\$ 270.760.780,00	\$ 270.760.780.000,00
SSF	Fonprenor	\$ 10.431.912,00	\$ 10.431.912.000,00
SSF	Super Industria y Comercio	\$ 414.652,00	\$ 414.652.000,00
SSF	SuperSociedades	\$ 12.371.942,00	\$ 12.371.942.000,00
CSF	C.V.C.	\$ 27.719.927,00	\$ 27.719.927.000,00
CSF	Foncolpuertos	\$ 764.418.288,00	\$ 764.418.288.000,00
CSF	Caminos Vecinales	\$ 199.372,00	\$ 199.372.000,00
CSF	Minercol en Liquidación	\$ 8.439.568,00	\$ 8.439.568.000,00
CSF	Incora en Liquidación	\$ 62.504.537,00	\$ 62.501.537.000,00
CSF	Inurbe	\$ 360.126,00	\$ 360.126.000,00
CSF	ISS	\$ 509.182.468,00	\$ 509.182.468.000,00
CSF	Focine	\$ 206.358,00	\$ 206.358.000,00
CSF	Audiovisuales	\$ 270.005,00	\$ 270.005.000,00
CSF	Audiovisuales	\$ 592.591,00	\$ 592.591.000,00
CSF	Caprecom	\$ 22.941.289,00	\$ 22.941.289.000,00
CSF	Adpostal	\$ 100.091.532,00	\$ 100.091.532.000,00
CSF	Inravisión	\$ 6.639.622,00	\$ 6.639.622.000,00
CSF	Inravisión	\$ 61.427.981,00	\$ 61.427.981.000,00
CSF	Ministerio de Comunicaciones	\$ 13.927.673,00	\$ 13.927.673.000,00
CSF	Telecom	\$ 816.188.963,00	\$ 816.188.963.000,00
CSF	Teletolima	\$ 2.051.543,00	\$ 2.051.543.000,00



CSF	Telehuila	\$ 27.971,00	\$ 27.971.000,00
CSF	Telenariño	\$ 998.505.000,00	\$ 998.505.000,00
CSF	Telenariño	\$ 3.288.027,00	\$ 3.288.027.000,00
CSF	Telecartagena	\$ 6.618.523,00	\$ 6.618.523.000,00
CSF	Telesantamarta	\$ 482.533,00	\$ 482.533.000,00
CSF	Telearmenia	\$ 16.058.000,00	\$ 16.058.000,00
CSF	Telearmenia	\$ 215.001,00	\$ 215.001.000,00
CSF	Telecalarca	\$ 133.550.000,00	\$ 133.550.000,00
CSF	Telecalarca	\$ 9.762,00	\$ 9.762.000,00
CSF	Inat	\$ 1.572.295,00	\$ 1.572.295.000,00
CSF	Zonas Francas	\$ 2.069.585,00	\$ 2.069.585.000,00
CSF	Cft	\$ 6.200.109,00	\$ 6.200.109.000,00
CSF	Cnt	\$ 4.086.182,00	\$ 4.086.182.000,00
SSF	Capresub	\$ 29.424.144,00	\$ 29.424.144.000,00
CSF	Inea	\$ 847.005,00	\$ 847.005.000,00
CSF	Intra	\$ 5.397.584,00	\$ 5.397.584.000,00
CSF	Invias	\$ 2.486.164,00	\$ 2.486.164.000,00
CSF	ISS ARL	\$ 323.133.247.000,00	\$ 323.133.247.000,00
CSF	Corelca	\$ 488.291,00	\$ 488.291.000,00
CSF	Prososial	\$ 573.369.000,00	\$ 573.369.000,00
CSF	Mopt	\$ 3.311.680.000,00	\$ 3.311.680.000,00
CSF	Ácalis	\$ 9.070.000.000,00	\$ 9.070.000.000,00
<b>Total, Apropriación</b>		<b>\$ 8.287.255.434.132,00</b>	<b>\$ 11.042.405.655.000,00</b>

Fuente. Direccion de Pensiones y otras Prestaciones. Ministerio del Trabajo.

Tabla 114. Fondos que paga FOPEP

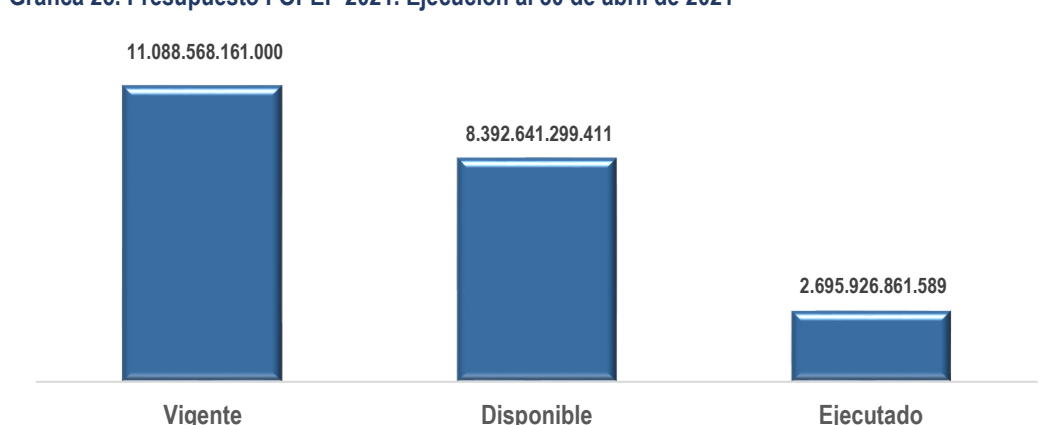
No.	Entidad	Decreto función pensional	Fecha paso UGPP	Fecha paso FOPEP	Mesadas pensionales a cargo de
1	Adpostal	823 DE 2014	31/10/2013	01/11/2013	UGPP
2	Ácalis	1623 DE 2020	30/12/2020	01/01/2021	UGPP
3	Audiovisuales	2843 DE 2013	31/08/2013	01/09/2013	UGPP
4	Caja Agraria	2842 DE 2013	15/12/2013	01/05/2002	UGPP
5	Cajanal	4269 DE 2011 1222 DE 2013	08/11/2011	01/09/1995	UGPP
6	Camino Vecinales	1292 DE 2013	21/06/2013	01/11/2006	UGPP
7	Caprecom (Empleador)	2252 DE 2014	30/09/2014	01/10/2014	UGPP
8	Capresub	1212 DE 2014	01/07/2014	01/07/2014	UGPP
9	Carbocol	1295 DE 2013	21/06/2013	01/06/2005	UGPP
10	Corelca	130 DE 2014	01/02/2014	NO	UGPP
11	Corporación. Finan. Transporte	1290 DE 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
12	Corporación Nacional Turismo	1299 DE 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
13	Cvc	1151 DE 1997 Y 1891 DE 2015	N/A	01/01/1998	CORP. VALLE DEL CAUCA
14	Focine	2011 DE 2012	31/05/2013	01/06/2013	UGPP
15	Foncolpuertos	LEY 4107 DE 2011 D.1194 DE 2012	01/12/2011	01/12/1998	UGPP
16	Inat	885 DE 2014	31/05/2014	01/06/2014	UGPP
17	Incora	2796 DE 2013	30/11/2013	01/01/2008	UGPP
18	Inea	822 DE 2014	30/04/2014	01/05/2014	UGPP
19	Inrvision	823 DE 2014	31/10/2013	01/11/2013	UGPP
20	Intra	2282 -16/12/2019	18/12/2019	01/01/2020	UGPP
21	Inurbe	3571 DE 2011	31/05/2013	01/06/2013	UGPP





No.	Entidad	Decreto función pensional	Fecha paso UGPP	Fecha paso FOPEP	Mesadas pensionales a cargo de
22	Invias	2350 DE 2014	29/12/2014	01/01/2015	UGPP
23	Iss Patron	3000 DE 2013 Y 2013 DE 2012	28/02/2014	01/03/2014	UGPP
24	Minercol	2011 DE 2012	31/05/2013	01/06/2007	UGPP
25	Mintic	2799 DE 2013	31/03/2014	01/04/2014	UGPP
26	Mopt	2281 -16/12/2019	18/12/2019	01/01/2020	UGPP
27	Positiva	1437 DE 2015	30/06/2015	01/07/2015	UGPP
28	Prosocial	1833 DE 2016 Y 1405 DE 2017	31/08/2017	01/09/2017	UGPP
29	Superfinanciera	3116 DE 1997	N/A	01/04/1998	SUPERFINANCIERA
30	Superindustria Y Comercio	3116 DE 1997	N/A	03/04/1998	SUPERINDUSTRIA Y COMERCIO
31	SuperSociedades	3116 DE 1997	N/A	02/04/1998	SUPERSOCIEDADES
32	Telearmenia	1389 DE 2013 Y 2408 DE 2014	31/03/2015	01/04/2015	UGPP
33	Telecalarca	1389 DE 2013 Y 2408 DE 2014	31/03/2015	01/04/2015	UGPP
34	Telecartagena	1389 DE 2013 Y 2408 DE 2014	31/03/2015	01/04/2015	UGPP
35	Telecom	1389 DE 2013 Y 2090 DE 2015	31/05/2015	01/06/2015	UGPP
36	Telehuila	1389 DE 2013 Y 2408 DE 2014	31/03/2015	01/04/2015	UGPP
37	Telenariño	1389 DE 2013 Y 2408 DE 2014	30/04/2015	01/05/2015	UGPP
38	Telesantamarta	1389 DE 2013 Y 2408 DE 2014	31/03/2015	01/04/2015	UGPP
39	Teletolima	1389 DE 2013 Y 2408 DE 2014	30/04/2015	01/05/2015	UGPP
40	Zonas Francas	678 27/04/2016	01/05/2016	01/05/2016	UGPP

Grafica 25. Presupuesto FOPEP 2021. Ejecución al 30 de abril de 2021



Fuente: Administrador Fiduciario FOPEP



### 2.4.1.5 Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones.

**2.4.1.5.1. Afiliados a pensiones.** Para mayo de 2021, Colpensiones contaba con 6.808.253 afiliados, de los cuales el 77,73% se encontraba en el sector privado, el 5,18 % en el sector público y el restante 17,09 % eran independientes. A continuación, se muestra el detalle de la evolución de los afiliados a Colpensiones desde julio de 2020 a mayo de 2021:

**Tabla 115. Información Estadística de Afiliados – Colpensiones (Julio 2020 – diciembre 2020)**

Concepto	jul-20	ago-20	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20
<b>(+) Total afiliados mes anterior</b>	<b>6.856.241</b>	<b>6.829.796</b>	<b>6.827.773</b>	<b>6.814.051</b>	<b>6.817.166</b>	<b>6.813.921</b>
(+) Nuevos afiliados en el mes	8.346	9.132	6.530	6.172	8.872	5.551
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	3.573	3.730	3.084	4.225	7.573	7.389
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	174	73	81	49	95	68
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	24314	2715	11797	988	5271	2450
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	13.876	12.097	11.458	6.245	14.324	13.129
<b>Total, afiliados al cierre del mes</b>	<b>6.829.796</b>	<b>6.827.773</b>	<b>6.814.051</b>	<b>6.817.166</b>	<b>6.813.921</b>	<b>6.811.214</b>
Afiliados cotizantes al cierre del mes	2.590.700	2.511.941	2.551.098	2.581.636	2.554.803	2.594.970
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	4.239.096	4.315.832	4.262.953	4.235.530	4.259.118	4.216.244

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

**Tabla 116. Información Estadística de Afiliados – Colpensiones (enero 2021 – mayo 2021)**

Concepto	ene-21	feb-21	mar-21	abr-21	may-21
<b>(+) Total afiliados mes anterior</b>	<b>6.811.214</b>	<b>6.812.379</b>	<b>6.801.450</b>	<b>6.801.854</b>	<b>6.804.540</b>
(+) Nuevos afiliados en el mes	6.494	14.841	9.147	11.659	7.041
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	5.189	6.514	8.039	7.051	6.789
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	122	89	81	62	76
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	18	13745	4670	5291	4841
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	10.378	18.450	12.031	10.671	5.200
<b>Total, afiliados al cierre del mes</b>	<b>6.812.379</b>	<b>6.801.450</b>	<b>6.801.854</b>	<b>6.804.540</b>	<b>6.808.253</b>
Afiliados cotizantes al cierre del mes	2.227.543	2.461.345	2.565.545	2.502.470	2.510.397
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	4.584.836	4.340.105	4.236.309	4.302.070	4.297.856

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Hay que mencionar que Colpensiones continua con el plan de acción con el objetivo de depurar y actualizar las bases de datos de afiliados de la entidad. Por lo anterior, se ha procedido con la actualización correspondiente y al cierre del mes de mayo 2021 se reportaron un total de 6.808.253 afiliados a la Superintendencia Financiera de Colombia y al Ministerio de Salud y Protección Social. En resumen, entre julio de 2020 y mayo de 2021 se ha observado un incremento de 93.785 afiliados nuevos y se han recibido 63.156 traslados de las AFPs.

**2.4.1.5.2 Pensionados.** Para mayo de 2021, al número total de pensionados ascendió a 1.456.920, de los cuales el 71.6 % corresponde al riesgo de vejez (1.043.300), el 23.2 % al riesgo de



sobrevivientes (337.890) y el 5.2 % al riesgo de invalidez (75.730). A continuación, se presenta el detalle de la información de los pensionados:

**Tabla 117. Información Estadística de Pensionados – Colpensiones (junio 2020 - mayo 2021)**

Concepto	Invalidez	Vejez	Sobrevivencia	Total
Pensiones al cierre del mes junio/20	73.048	1.016.764	318.555	1.408.367
Pensiones reconocidas julio/20-mayo/21	6.567	60.057	7.965	74.589
Pensionados fallecidos julio/20-mayo/21	3.885	33.521	-	37.406
Pensiones de sustitución reconocidas julio/20-mayo/21	-	-	22.857	22.857
Pensiones de sobrevivientes que cesaron julio/20-mayo/21	-	-	11.487	11.487
Pensiones al cierre del mes mayo/20	75.730	1.043.300	337.890	1.456.920

Fuente: Base de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Si bien, la distribución de los pensionados entre riesgos no ha variado mucho, el aumento neto en personas entre junio de 2020 y mayo de 2021 fue de 48.553 pensionados.

**2.4.1.5.3 Solicitudes de prestaciones económicas.** Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta mayo de 2021, la entidad ha atendido un total de 3.074.598 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (11,3%) corresponden a la represa entregada por el ISS y 2.727.590 (88,7%) al día a día de Colpensiones. Lo anterior significa, como se muestra en la siguiente tabla, un avance del 99,94% para mayo de 2021. A su vez, el avance para las solicitudes de día a día se encuentra en el 99,94%; mientras que la represa del ISS fue atendida en su totalidad en el 2014.

**Tabla 118. Resumen general del estado de avance de las solicitudes de reconocimiento.**

Concepto	Radicadas	Decididas	Pendientes		% avance
			En tiempo	Vencidas	
Represa ISS	347.008	347.008	0	0	100,0%
Día a día	2.775.799	2.727.590	46.437	1.772	99,94%
<b>Total</b>	<b>3.122.807</b>	<b>3.074.598</b>	<b>46.437</b>	<b>1.772</b>	<b>99,94%</b>

Fuente: Vicepresidencia de Planeación y TIC

Este avance en las decisiones se ha logrado a través de implementación de estrategias para el mejoramiento en infraestructura, tecnología, procesos y al proceso de fortalecimiento de la entidad.

**2.4.1.5.4 Estado de solicitudes de corrección de historial laboral.** Al cierre del 31 de mayo de 2021, Colpensiones ha recibido un total 4.671.064 solicitudes de corrección de historia laboral. Por su parte, la entidad ha resuelto un total 4.650.268 solicitudes, y tiene pendientes 20.796 solicitudes, lo cual muestra un avance acumulado del 99,6%.

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 31 de mayo de 2021, 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 119. Resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral.

Concepto	Recibidos	Resueltas	Pendientes	% de avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100,00%
Colpensiones	4.249.898	4.229.102	20.796	99,51%
<b>Total</b>	<b>4.671.064</b>	<b>4.650.268</b>	<b>20.796</b>	<b>99,55%</b>

Fuente: Dirección de Historia Laboral

**2.4.1.5.5 Procesos de normalización pensional.** Dentro de los mecanismos establecidos para la normalización pensional, el Decreto 1260 del año 2000 presenta los aspectos relevantes para las conmutaciones. Colpensiones como Administradora del Régimen de Prima con Prestación Definida vienen adelantando el proceso de conmutación con varias entidades atendiendo las disposiciones normativas.

Durante el período de análisis del informe, 13 entidades han solicitado estudios de conmutación pensional, que corresponden a 6.896 personas por un monto aproximado de \$1.419.903 millones de pesos. De estos casos durante el periodo en referencia se finalizó un proceso de conmutación por \$172 millones de pesos

**2.4.1.6 Convenios de Seguridad Social en materia pensional.** Colombia consciente de los procesos de globalización y de los diferentes movimientos de integración regional que conllevan a una mayor movilidad de personas entre Estados, determina la importancia de contar con instrumentos de cooperación internacional que garanticen la protección social de los trabajadores. En consecuencia ha suscrito Convenios y/o Acuerdos de Seguridad Social en el tema pensional, con el Reino de España, la República Chile, la República de Argentina, la República Oriental de Uruguay, la República del Ecuador, y con la República de Perú, pendiente de aplicación.

Estos Instrumentos, benefician mutuamente a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con los cuales se suscribieron los acuerdos, toda vez que permiten reconocer los tiempos cotizados para pensión en sus respectivos países. De igual forma, facilitan el desplazamiento temporal de trabajadores dependientes e independientes entre países con que se tiene Convenio, permitiéndoles trabajar en el otro Estado sin tener que afiliarse al sistema pensional.

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.

**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, la República de Argentina y República Oriental del Uruguay, este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace, durante el 2020 y 2021, registro 681 nuevas solicitudes:



**Tabla 120. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con España, Uruguay y Chile – Período 01/07/2020 al 31/05/2021**

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total	Convenio		Total
	España	Colombia		Uruguay	Colombia		Chile	Colombia	
Invalidez	112	2	114	0	0	0	0	1	1
Sobrevivencia	38	3	41	0	0	0	0	2	2
Tiempos	141	4	145	1	0	1	0	0	0
Vejez	273	89	362	0	0	0	9	6	15
<b>Total, Expedientes por País</b>	<b>564</b>	<b>98</b>	<b>662</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>
<b>Total, Expedientes</b>			<b>681</b>						

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

**Tabla 121. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con Ecuador y Argentina- Período 01/07/2020 al 31/05/2021**

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total
	Argentina	Colombia		Ecuador	Colombia	
Invalidez	0	0	0	0	0	0
Sobrevivencia	0	0	0	0	0	0
Tiempos	7	0	7	0	0	0
<b>Vejez</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Total, Expedientes Conve</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Total, Expedientes</b>			<b>15</b>			

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

**Solicitudes de Desplazamiento Temporal 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 durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020 al 31 de mayo de 2021:

**Tabla 122. 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	272	82	4	1	0	4	2
<b>Total, por Convenio</b>	<b>354</b>		<b>5</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Total, Desplazamientos</b>	<b>365</b>						

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

Finalmente, es de señalar que el Ministerio siempre ha estado dispuesta 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, Francia, Italia y República Dominicana. De igual forma, se encuentra en trámite para el último debate por parte de la Cámara de Representantes el Proyecto



de Ley Aprobatorio del “Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social”, que reúne a 15 países, el cual garantiza la igualdad de trato de los trabajadores iberoamericanos con independencia de la nacionalidad cuando trabajen en un país diferente al suyo.

**2.4.2 Otras prestaciones y Servicios sociales complementarios.** Las políticas trazadas por el Gobierno Nacional con relación a los Servicios Sociales Complementarios, que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral, están orientadas a la protección de la población más vulnerable que al momento de finalizar su vida productiva no acumula recursos suficientes para acceder a una pensión.

Las principales acciones desarrolladas se han orientado a la creación de mecanismos que faciliten el acceso al sistema general de pensiones, como es el caso del Subsidio al Aporte en Pensión el cual es financiado a través de la Subcuenta de Solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional y de otra parte, para aquellas personas que tienen una baja capacidad de ahorro se ha creado un mecanismo que permite la constitución de un ahorro para la vejez que es complementado con un incentivo equivalente al 20% del ahorro efectuado denominado Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y para aquellas personas en condición de pobreza y vulnerabilidad, la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional financia el Programa de Protección Social al Adulto Mayor -Colombia Mayor, hoy ejecutado por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, en cumplimiento del Decreto Legislativo 812 de 2020.

Finalmente, con la expedición del Decreto 1174 de agosto de 2020 se reglamentó el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 - Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” el cual definió la creación del Piso de Protección Social, el cual busca que aquellas personas que perciben ingresos mensuales por debajo de un salario mínimo y que actualmente no realizan un ahorro para su vejez, sus empleadores o contratantes deben realizar un aporte obligatorio del (15%) calculado sobre el ingreso mensual devengado, el cual se distribuirá un 14% en la cuenta de ahorro de BEPS y el 1% restante se destinará al pago del Seguro Inclusivo que ampara el trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas sobre el mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos BEPS

**2.4.2.1 Programa de subsidio al aporte para pensión (PSAP).** En el marco del Sistema General de Pensiones, 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 a la cotización en pensión de trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, o personas con discapacidad.

En términos generales la población objeto de este programa es aquella que no cuenta con los recursos suficientes para realizar la totalidad del aporte al Sistema General de Pensiones, por cuanto sus ingresos mensuales son inferiores al salario mínimo, este subsidio se encuentra condicionado a la realización del aporte mensual que el beneficiario debe realizar, el cual varía entre el 5% y 30% de la cotización total al Régimen de Pensiones.

En referencia con los resultados, al 30 de junio de 2020 el Programa contaba con un total de 161.204 beneficiarios activos a 31 marzo de 2021 el Programa cuenta con 153.123 beneficiarios activos distribuidos por año de la siguiente manera:



Tabla 123. Beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión PSAP

Grupo Poblacional	Beneficiarios Activos Dic-2020	Beneficiarios Activos Mar - 2021
Edil		4
Concejales	822	
Discapacitados	234	207
Madres Sustitutas	1.173	1.165
Trabajador Independiente Rural	4.894	4.942
Mayores de 40 años	5.735	8.572
Trabajador Independiente Urbano	147.771	138.233
<b>Total</b>	<b>161.204</b>	<b>153.123</b>

Fuente: Administrador Fiduciario Fiduagraria – Equiedad 30 de junio 2020-31 de marzo de 2021

La población beneficiaria del programa a la fecha corresponde 57% a mujeres y 43% a hombres. De acuerdo con el lugar de residencia a junio de 2020 el 96.00% se ubica en zonas urbanas y el 4,00% en áreas rurales; con corte a marzo de 2021 el 97.00% se ubica en zonas urbanas y el 3,00% en áreas rurales.

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

Tabla 124. Composición de los Beneficiarios por Rango de Edad.

Rango de edad	Beneficiarios Jun-2020	Beneficiarios Marzo 2021	% Femenino	% Masculino
Entre 20 y 30	51	2	100%	0%
Entre 31 y 40	1.403	1.025	74%	26%
Entre 41 y 50	29.286	27.650	70%	30%
Entre 51 y 60	101.370	98.579	56%	44%
Entre 61 y 70	29.093	25.866	43%	57%
Entre 71 y 80	1	1	100%	0%
<b>Total, General</b>	<b>161.204</b>	<b>153.123</b>		

Fuente: Administrador Fiduciario Fiduagraria – Equiedad

El Programa inicia su ejecución en marzo de 1995, es decir lleva 24 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 “Pacto por Colombia, Pacto por Equidad” 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.

Actualmente las personas cuyos puntajes Sisbén se encuentran entre 0,01 y 43,63 que tengan 40 o más años y hayan cotizado como mínimo 650 semanas al sistema General de Pensiones podrán acceder al Subsidio para el Aporte en Pensión.

De otra parte, 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 2020 y mayo 2021 se han trasladado de PSAP al programa BEPS un total de 727 personas.

**2.4.2.2 Programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor.** El programa de Protección Social al Adulto 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. Se financia, con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional que es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos son administrados a través de Fiduagraría S.A., en calidad de encargo fiduciario.

Consiste en un subsidio económico que es entregado a la población de la tercera edad que cumpla con los requisitos establecidos, el cual a partir del mes de noviembre de 2019 unificó su valor en \$80.000 que son pagados mensualmente a sus beneficiarios en los 1.103 municipios del país y 4 corregimientos Departamentales. El subsidio que se otorga es intransferible y la orientación de sus recursos se desarrolla bajo los principios de integridad, solidaridad y participación.

En cumplimiento del Decreto Legislativo 812 Artículo 5 parágrafo 2 que ordenó el traslado del Programa de Protección Social al Adulto Mayor -Colombia Mayor- al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social a partir de la entrada en vigor de dicha norma, sin embargo por la complejidad del Programa y por dificultades de índole presupuestal, se hizo necesario que las entidades trabajaran de manera integrada la ejecución del Programa hasta el mes de diciembre de 2020, por lo tanto, dicho traslado se materializó a partir del mes de enero de 2021. Para el año 2021





el presupuesto asignado al Programa Colombia Mayor se encuentra a cargo del Departamento para la Prosperidad Social.

Para la vigencia 2020 el programa entregó 14.838.385 subsidios y se invirtió la suma de \$1.595.004.370.000. Al cierre del 2020, se logró alcanzar una cobertura total de 1.725.121 beneficiarios, adicionalmente y con el objetivo de mitigar el impacto generado por la pandemia por Covid 19 el gobierno nacional entregó recursos adicionales al Ministerio del Trabajo provenientes del Fondo de Mitigación de Emergencias FOME que garantizaron un ingreso adicional a partir de abril de 2020 para los beneficiarios del Programa Colombia Mayor de \$80.000 mensuales, la inversión total con cargo a los recursos del FOME corresponde a la suma de \$1.187.070.800.000.

Para el año 2021 el Ministerio del Trabajo continuó ejecutando el Programa de subsidios a Ex Madres Comunitarias y Sustitutas, el cual es financiado con recursos de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional, dicho programa tiene asignado un presupuesto de \$3.460.678.079 y atiende 2.973 beneficiarios. Para el año 2021 se tiene proyectado realizar una ampliación de cobertura de 2.000 nuevos cupos e incrementar el valor del subsidio a este grupo poblacional en \$160.000 mensuales.

Es importante resaltar que el Ministerio del Trabajo ha realizado diferentes acciones a fin de atender este grupo poblacional que durante más de 10 años prestó sus servicios a la comunidad como madres comunitarias y sustitutas de ICBF, pero que hoy no tienen acceso a una pensión debido a que no realizaron aportes al Sistema General de Pensiones. Entre las acciones desarrolladas se destaca la expedición del Decreto 1173 de agosto de 2020 que reglamentó el artículo 215 de la Ley 1955 de 2019 que habilitó el acceso de nuevas madres sustitutas al subsidio otorgado por la Subcuenta de Subsistencia. Actualmente se tramita el Decreto que permitirá el incremento del subsidio antes mencionado.

A continuación, se muestra el número de cupos activos, asignados a junio 2020 en comparación con los cupos asignados al corte del mes de diciembre de 2020, puesto que en adelante es el Departamento de Prosperidad Social el responsable de la asignación de cupos y presupuesto para el Programa Colombia Mayor, tomando como referente los diferentes grupos poblacionales que hasta el mes de diciembre hacían parte de la subcuenta de subsistencia.

**Tabla 125. Programa Colombia Mayor Cupos Asignados junio 2020 - diciembre 2020.**

Grupo Poblacional	Cupos Asignados	Participación	Afiliados = Activos + Suspendidos	Cupos Asignados	Participación	Afiliados = Activos + Suspendidos
	jun-20	jun-20	jun-20	dic-20	dic-20	dic-20
BEPS	17.000	0,998%	16.659	17.000	0,983%	17.000
CPSAM - CBA	6.596	0,387%	6.407	6.596	0,381%	6.149
Ex madres Sustitutas	79	0,005%	70	159	0,009%	159
Ex madres comunitarias	2.500	0,147%	2.474	2.700	0,156%	2.642
Población Municipios	1.631.707	95,781%	1.630.707	1.657.975	95,830%	1.657.464
Resguardos Indígenas Directos	40.691	2,389%	40.652	40.691	2,352%	40.613



Grupo Poblacional	Cupos Asignados	Participación	Afiliados = Activos + Suspendidos	Cupos Asignados	Participación	Afiliados = Activos + Suspendidos
	jun-20	jun-20	jun-20	dic-20	dic-20	dic-20
Resguardos Indígenas Sin Asignar (*)	5000			5.000	0,29%	
<b>Total</b>	<b>1.703.573</b>	<b>100%</b>	<b>1.696.969</b>	<b>1.730.121</b>	<b>100%</b>	<b>1.724.027</b>

(\*) Con la Resolución 233 de 2020, se asignaron recursos que garantizan los subsidios para los 5.000 beneficiarios que definan las Autoridades Indígenas, los cuales están pendientes de ingreso por efecto del confinamiento por la pandemia por COVID-19.

Fuente: Administrador Fiduciario Fiduagraria – Equiedad

Dentro del total de cupos asignados con corte a diciembre de 2020, se encuentran incluidos 5.000 cupos asignados a comunidades indígenas los cuales, por efecto de la emergencia sanitaria por COVID-19, aún se encuentran en proceso de definición de los beneficiarios por parte del Departamento de Prosperidad Social.

A continuación, se describen las características de la población beneficiaria del programa comparando en los del mes de junio de 2020 y diciembre de 2020:

**Tabla 126. Caracterización por Rango de Edad de la Población Beneficiaria Activa del Programa Colombia Mayor 2019-2020.**

Grupo Poblacional	jun-20		dic-20	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Entre 50 y 60 años	34.604	469	30.693	509
Entre 61 y 70 años	343.306	222.852	344.068	217.098
Entre 71 y 80 años	374.951	337.611	389.338	351.307
Entre 81 y 90 años	183.078	146.284	187.468	148.354
Entre 91 y 100 años	30.902	21.147	31.931	21.431
Mayor que 100 años	1.141	624	1.215	615
Porcentaje	<b>57,04%</b>	<b>42,96%</b>	<b>57,12%</b>	<b>42,88%</b>
No Beneficiarios	967.982	728.987	984.713	739.314
<b>Total</b>	<b>1.696.969</b>		<b>1.724.027</b>	

Fuente: Administrador Fiduciario Fiduagraria – Equiedad

Las cifras presentadas por rango de edad corresponden a los beneficiarios afiliados al programa con los cortes mencionados, es decir beneficiarios en estado activo y suspendido de acuerdo con las bases de datos del Programa, para algunos casos se encuentran cupos vacíos, que dentro de la dinámica del Programa dependen de la gestión de los municipios, CBA, Resguardos o ICBF o BEPS para ocuparlos.

**Caracterización por Sector de Ubicación.** Analizando la composición poblacional por sector de ubicación, en el mes de junio del año 2020 la población rural representaba un 13.94% del total de beneficiarios, mientras que la población urbana era el 86,06%. Comparado con el año 2020 con corte a diciembre se presenta una variación, ya que la población rural representa el 11.38% y la población urbana el 88.62%.



**Caracterización por Género.** En cuanto a la población perteneciente al programa, la composición por género, para el mes de junio de 2020 la población femenina del programa constituía un 57,00%, y masculina un 43,00%, para el mes de diciembre del año 2020 con corte diciembre la participación de la población femenina es de 57,00% y la población masculina representa un 43,00%, lo cual no presenta variación con respecto al año anterior.

**Ampliación de Cobertura a Mayores de 70 años.** El Programa Colombia Mayor a través de las ampliaciones de cobertura realizadas entre diciembre de 2018 y noviembre de 2020, permitió el acceso a 196.268 nuevos beneficiarios, llegando a un total de 206.379 durante el presente Gobierno. A continuación, se presenta la distribución de las ampliaciones por departamento:

**Tabla 127. Programa Colombia Mayor Ampliación de Cobertura por Departamento.**

Departamento	Resolución 5937 Dic/2018	Resolución 1578 May/2019	Resolución 5613 Dic/2019	Resolución 234 Ene/2020	Resolución 2596 Nov/2020
Amazonas	8	15	124	20	0
Antioquia	1.187	1.748	16.098	2.335	3.095
Arauca	55	84	837	123	116
Atlántico	762	1.183	10.424	1.512	4.071
Bogotá D.C	755	1.152	311	1.624	0
Bolívar	566	845	7.970	1.171	1.118
Boyacá	266	395	3.391	491	630
Caldas	195	294	2.591	366	279
Caquetá	71	107	1.026	155	88
Casanare	91	119	1.096	160	87
Cauca	251	384	3.685	550	405
Cesar	271	416	2.755	549	607
Choco	104	165	1.557	229	152
Córdoba	519	741	6.802	957	1825
Cundinamarca	495	742	6.202	914	1150
Guainía	2	4	43	7	0
Guaviare	18	26	261	39	1
Huila	235	339	3.155	467	485
La guajira	151	235	2.148	350	450
Magdalena	373	571	5.206	750	872
Meta	228	355	3.366	498	222
Nacional	0	0	0	0	0
Nariño	334	513	4.987	746	479
Norte de Santander	562	834	7.835	1.149	4.576
Putumayo	52	80	780	117	38
Quindío	108	161	1.421	205	187
Risaralda	284	436	3.973	573	1329
San Andrés y Providencia	16	25	15	38	0
Santander	512	782	6.884	963	1565
Sucre	260	399	3.448	462	1106
Tolima	360	512	4.803	701	443



Departamento	Resolución 5937 Dic/2018	Resolución 1578 May/2019	Resolución 5613 Dic/2019	Resolución 234 Ene/2020	Resolución 2596 Nov/2020
Valle del cauca	902	1.320	11.629	1.751	839
Vaupés	2	5	38	7	37
Vichada	5	13	139	21	16
<b>Total</b>	<b>10.000</b>	<b>15.000</b>	<b>125.000</b>	<b>20.000</b>	<b>26.268</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 se han asignaron 24.602 cupos, 21.679 hasta el 31 de diciembre de 2018, 2.923 en enero de 2020 y 2.127 en noviembre de 2021.

**2.4.2.3 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, el cual se convierte en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico cada dos meses hasta su muerte, denominado Anualidad Vitalicia (que se constituye con la suma del ahorro del ciudadano, más los rendimientos de la cuenta de ahorros, más el incentivo del 20% que otorga el Estado respecto del ahorro realizado). Al corte al 31 de marzo de 2021 se han expedido 32.752 Anualidades Vitalicias acumuladas.

**2.4.2.3.1 Vinculación.** El total de vinculados a BEPS es de 1.522.814 ciudadanos para el 31 de mayo de 2021. 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 es 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 128. Número de vinculados mensuales- Vigencia 2016 a 2021 (mayo).

Mes	Acumulado 2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Enero	19.833	26.633	26.996	6.606	12.972	2.242
Febrero	24.316	32.238	34.915	6.599	17.131	6.117
Marzo	22.015	26.236	33.430	7.804	10.962	11.239
Abril	32.633	19.646	35.667	8.216	505	12.461
Mayo	37.005	24.321	33.801	10.772	660	10.125
Junio	51.764	25.616	27.298	9.428	1097	
Julio	63.359	29.125	23.756	11.238	1.984	
Agosto	67.447	35.407	24.622	13.338	2992	
Septiembre	82.439	39.819	24.307	16.517	3.362	
Octubre	76.317	38.340	25.558	18.359	6238	
Noviembre	68.589	31.650	23.345	18.968	7.263	
Diciembre	44.443	18.267	19.897	12.694	3875	
<b>Total, Año</b>	<b>590.160</b>	<b>937.458</b>	<b>1.271.050</b>	<b>1.411.589</b>	<b>1.480.630</b>	<b>1.522.814</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS



El año que presenta el mayor número de vinculaciones BEPS es 2017 con 347.298. En correspondencia, el mes de septiembre del año 2017 registró el mayor número de vinculaciones, en el cual se vincularon más de 39.000 personas. El efecto del confinamiento obligatorio, más las restricciones provocadas por la pandemia del COVID 19 muestran un fuerte impacto sobre el número de vinculaciones BEPS durante la vigencia 2020, año para el cual se lograron 69.041 vinculados.

Entre julio de 2020 y mayo de 2021 se han vinculado al programa un total de 67.898 personas al programa. Durante el primer trimestre de 2021 el programa mantuvo un promedio de vinculaciones de 6.533 personas, sin embargo, en vista de las medidas de confinamiento a causa de la emergencia económica, social y ecológica que desató el Covid 19, tanto la vinculación como el ahorro en el programa BEPS se han visto fuertemente afectados.

En relación con las vinculaciones acumuladas distribuidas por las Regionales de Colpensiones, se destaca Caribe con el 21% (318.738) y Occidente con el 18% (267.588), como se muestra a continuación:

Tabla 129. Número de Vinculados por Sexo y Regional.

Regional	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	111.523	51.234	162.757	11%
Bogotá	109.019	45.178	154.197	10%
Caribe Norte	105.399	46.290	151.689	10%
Caribe Sur	115.034	52.015	167.049	11%
Centro	125.012	62.179	187.191	12%
Eje cafetero	73.736	43.492	117.228	8%
Occidente	184.396	83.192	267.588	18%
Santanderes	110.429	53.312	163.741	11%
Sur	103.367	48.007	151.374	10%
<b>Total</b>	<b>1.037.915</b>	<b>484.899</b>	<b>1.522.814</b>	<b>100%</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 31 de May./2021

Al Programa se han vinculado un total de 1.522.814 mujeres, que representan el 68% de los vinculados, frente a la participación de los hombres que es del 32%, con 484.899 vinculados.

En el sector rural se han vinculado a 372.722 ciudadanos, lo que representa un 24% del total de vinculados al 31 de mayo 2020. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 191.004 personas se encuentran vinculadas al programa al mismo corte. A continuación, se detallan las vinculaciones:

Tabla 130. Vinculados en sector rural y posconflicto por Regional y sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	19.544	15.257	34.801	9%	12.294	5.097	17.391	9%
Bogotá	3.269	2.037	5.306	1%				
Caribe Norte	17.506	7.493	24.999	7%	33.601	14.467	48.068	25%
Caribe Sur	23.836	11.896	35.732	10%	15616	7635	23.251	12%
Centro	49.942	29.081	79.023	21%	21.839	10255	32.094	17%
Eje cafetero	13.228	13.669	26.897	7%				



Occidente	37.187	21.796	58.983	16%	41.652	18.344	59.996	31%
Santanderes	30.823	18.803	49.626	13%	1836	881	2.717	1%
Sur	36.009	21.346	57.355	15%	4.425	3.062	7.487	4%
<b>Total</b>	<b>231.344</b>	<b>141.378</b>	<b>372.722</b>	<b>100%</b>	<b>131.263</b>	<b>59.741</b>	<b>191.004</b>	<b>100%</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 31 de May. /2021

En cuanto a las regionales de Colpensiones con mayor vinculación en el sector rural, se encuentra Centro con 79.023 (21%), Occidente (Valle, Cauca y Nariño) con 58.983 (16%) y Sur (Tolima, Huila) con 57.335 (16%).

**2.4.2.3.2 Ahorro.** Colpensiones ha focalizado sus esfuerzos para fortalecer los procesos y generar acciones para acompañar a los ciudadanos en el ciclo del ahorro en el programa BEPS. Como acciones de fortalecimiento en la cultura del ahorro se han focalizado esfuerzos en ampliar la capilaridad de las redes de recaudo para que haya mayor cobertura de puntos en los que las personas hagan sus aportes a BEPS. Por otro lado, se han diseñado e implementando iniciativas para que los vinculados comprendan los beneficios del programa, vean testimonios de sus pares y se motiven para ahorrar para su vejez.

Para el recaudo, Colpensiones ofrece una amplia red de puntos de recaudo a nivel nacional a través de empresas de reconocida trayectoria que se han especializado en recaudo de dinero para brindar diferentes servicios a la ciudadanía. Estos puntos son denominados redes de recaudo de bajo valor, quienes cuentan con la infraestructura, experiencia y amplia cobertura nacional que requiere Colpensiones para la atención de los vinculados al programa. Colpensiones, en cumplimiento de las normas, se ha esforzado desde el inicio de su operación para estar muy cerca de sus vinculados y facilitarles sus aportes a BEPS. La evolución ha sido muy importante desde la entrada en operación, así:

- Redes de Recaudo (Matrix, GTECH-Baloto, Supergiros, Moviired),
- Traslados del Régimen de Prima Media (RPM) y del Programa de Subsidio al Aporte en Pensión – PSAP.
- Traslados del Régimen de Ahorro Individual (RAIS).
- Aportes propios por terceros (aliados que transfieren los recursos propios del vinculado).
- Aportes de Terceros.
- Aportes de entes territoriales (Alcaldías y Gobernaciones) dirigidos a Gestores y Creadores Culturales, en el marco del Decreto 2012 de 2017.
- Aportes por Piso de Protección Social, según el Decreto 1174 de 2020.

Respecto a los ahorradores, el mecanismo BEPS cuenta con 709.855 personas con ahorros en sus cuentas individuales de BEPS al cierre del 31 de mayo de 2021, que provienen de las siguientes fuentes:

Tabla 131. Número de ahorradores y valor del ahorro promedio, mínimo y máximo por canal

Canal de Ahorro	No. Ahorradores	Ahorro promedio	Ahorro mínimo	Ahorro máximo
Redes Recaudo	597.754	303.836	5.000	7.525.000
Traslados RPM	7.437	3.703.603	700	131.681.659



Traslados RAIS	208	18.109.815	4.275	181.272.704
Aporte propio por tercero	8.410	833.243	500	5.672.997
Terceros 1.	2.173	2.811.090	20.000	41.248.813
PSAP 2.	9.051	10.211.003	2.037	24.902.423
Gestores Culturales 3.	3.299	27.065.645	374.928	52.139.970
Piso de Protección Social 4.	4.090	75.192	4.667	252.280
Destinación de recursos	77.134			
Reintegros (RPM / Terceros)	299			
Ahorradores acumulados	709.855			

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha de May/2021

1. Corresponde al valor del aporte de terceros para renta Vitalicia. El promedio de terceros para fomento al ahorro es de \$138.850

2. Corresponde al valor de aportes, subsidios más rendimientos

3. Presenta el ahorro para anualidad vitalicia. El promedio para fomento al ahorro es de \$1.371.548

4. Presenta el ahorro promedio para aportes obligatorios y voluntarios. El promedio de aportes obligatorios es de \$132.907; el promedio de aportes voluntarios es de \$17.478

- **Aportes propios a través de las redes de recaudo:** Es el ahorro directo que hace el ciudadano en las terminales de la red contratada para el efecto a nivel nacional (Redes de bajo valor). Actualmente se cuenta con 34.428 puntos con una cobertura del 99,91% del territorio nacional.
- **Traslados de recursos del Sistema General de Pensiones (SGP):** Recursos trasladados desde Colpensiones o desde las AFP's a BEPS por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS.
- **Aportes propios realizados por un tercero:** Aliado que administra dinero de sus asociados (ciudadanos vinculados a BEPS), tramita con ellos autorización para hacer traslado de recursos a las cuentas individuales sin que el ciudadano deba realizar acción alguna adicional.
- **Aportes de Terceros:** Los aportes que un Tercero hace a los ciudadanos de su interés para financiar una anualidad vitalicia o financiar aportes a la cuenta individual del ciudadano.
- **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.
- **Piso de Protección Social:** Recursos recaudados en el marco del Decreto 1174 de 2020.

Entre julio de 2020 y mayo de 2021, un total de 92.047 vinculados comenzaron a ahorrar en el programa BEPS, sin embargo, se está presentando una disminución considerable en el comportamiento de los nuevos ahorradores BEPS como consecuencia de la coyuntura de la pandemia del Covid-19. El promedio mensual de nuevos ahorradores hasta antes del confinamiento obligatorio decretado en el marco de la declaración del estado de emergencia económica, social y ecológica, (jul 2019 a marzo 2020) fue de 12.359 nuevos ahorradores en promedio por mes. Para los meses de abril y mayo de 2020, este promedio fue de 876 ahorradores nuevos. El año 2020 cerró con un promedio de 7.402 nuevos ahorradores mensuales, promedio que muestra una recuperación para 2021 con 8.573 ahorradores mensuales. Para el cierre de mayo de 2021, se encuentran ahorrando 197.841 ciudadanos en el sector rural, lo que representa un 28% del total de ahorradores acumulados. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 75.279 vinculados se encuentran ahorrando al programa para el mismo periodo.



Tabla 132. Ahorradores en sector rural y posconflicto por Regional y sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	10.051	8.869	18.920	10%	4.333	1.981	6.314	8%
Bogotá	1.620	1.066	2.686	1%				
Caribe Norte	8.198	3.817	12.015	6%	10.777	5.128	15.905	21%
Caribe Sur	9.466	5.423	14.889	8%	5.839	3.051	8.890	12%
Centro	27.699	16.146	43.845	22%	10.305	5.170	15.475	21%
Eje cafetero	8.707	9.880	18.587	9%				
Occidente	19.333	11.670	31.003	16%	16.568	7.947	24.515	33%
Santanderes	16.452	10.909	27.361	14%	579	332	911	1%
Sur	17.447	11.088	28.535	14%	1.875	1.394	3.269	4%
<b>Total</b>	<b>118.973</b>	<b>78.868</b>	<b>197.841</b>	<b>100%</b>	<b>50.276</b>	<b>25.003</b>	<b>75.279</b>	<b>100%</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 31 de May. /2021

Las regionales de Colpensiones con mayor ahorro en el sector rural son Centro con 43.845 y Occidente con 31.003 personas.

**2.4.2.3.3 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 y otros que determine la Comisión Intersectorial de Pensiones y BEPS –como los sorteos de vivienda que motivan el ahorro en BEPS).
- Incentivo periódico del 20%.

**2.4.2.3.3.1 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 2019, POSITIVA S.A. (aseguradora que brinda este producto) ha reconocido un total de 386 siniestros por la afectación de las coberturas de muerte, amparo exequial, enfermedades graves y desmembración con cargo a la póliza contratada por Colpensiones. Para 2020 se han reconocido 331 siniestros por los mismos conceptos y para 31 de mayo de 2021 se han reconocido 63 siniestros por la cobertura de muerte, como se detalla a continuación:

Tabla 133. Siniestros reconocidos con cargo a la póliza de vida grupo BEPS vigencias 2019, 2020 y 2021.

Amparo	2019		2020		2021	
	Nº	Promedio Siniestro (\$)	Nº	Promedio Siniestro (\$)	Nº	Promedio Siniestro (\$)
Muerte	299	3.928.890	281	5.544.650	62	5.544.372





Amparo	2019		2020		2021	
	Nº	Promedio Siniestro (\$)	Nº	Promedio Siniestro (\$)	Nº	Promedio Siniestro (\$)
Exequial		1.242.174		1.316.705		1.362.789
Desmembración	5	407.950	7	2.690.357	0	-
Enfermedad	82	2.534.758	43	4.062.090	1	8.250.000
<b>Total, siniestros</b>	<b>386</b>	<b>4.549.322</b>	<b>331</b>	<b>6.409.496</b>	<b>63</b>	<b>6.928.476</b>
<b>Total, asegurados</b>		<b>177.224</b>		<b>164.130</b>		<b>197.907</b>
Siniestralidad		<b>2,2 por mil</b>		<b>2,0 por mil</b>		<b>0,33 por mil</b>

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: May/2021

Durante el año 2020, 191.907 personas ahorraron lo suficiente para ser beneficiarios del Seguro BEPS durante la vigencia 2021, seguros de vida e incapacidad –con auxilio funerario- que se contrataron en enero de la presente vigencia con cobertura hasta el 31 de diciembre de 2021. A continuación, se presenta el detalle:

Tabla 134. Beneficiarios del seguro BEPS en la vigencia 2021

Rango Valor Ahorrado	Valor asegurado	Valor asegurado prom (\$)	Femenino	Masculino	Total
<= 100.000	\$ 1.000.000	1.000.000	64.582	33.501	98.083
100.001 - 300.000	10 veces monto ahorrado	1.861.640	35.162	17.795	52.957
300.001 - 500.000	12 veces monto ahorrado	4.720.008	9.996	5.012	15.008
500.001 - 700.000	13,5 veces monto ahorrado	8.095.806	5.397	2.439	7.836
>=700.001	15 veces monto ahorrado	16.070.996	12.112	5.911	18.023
<b>Total</b>		<b>3.233.827</b>	<b>127.249</b>	<b>64.658</b>	<b>191.907</b>

Fuente: Gerencia de redes e Incentivos. Fecha: 31 de may/2021

Para el cierre de mayo de 2021, 49.094 personas habían realizado seis (6) aportes o ahorros equivalentes a seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes (181.705 para el 2021) para ser beneficiarias del Seguro BEPS durante la vigencia 2022. A continuación, se presenta el detalle por sexo y regional:

Tabla 135. Beneficiarios del seguro BEPS en la vigencia 2021.

Regional Colpensiones	Ciudades - intermedios				Total, Ciudades e intermedios	Rural - Rural disperso				Total, Rural	Total
	Mujeres		Hombres			Mujeres		Hombres			
	Cumple por ahorro	Cumple por transacciones	Cumple por ahorro	Cumple por transacciones		Cumple por ahorro	Cumple por transacciones	Cumple por ahorro	Cumple por transacciones		
Antioquia	2.353	919	861	435	4.568	446	295	688	354	1.783	6.351
Bogotá	3.904	986	1.190	427	6.507	95	34	53	21	203	6.710
Caribe Norte	449	365	252	250	1.316	33	79	17	59	188	1.504
Caribe Sur	488	693	200	388	1.769	32	156	29	126	343	2.112
Centro	1.803	868	608	446	3.725	882	911	497	582	2.872	6.597
Eje cafetero	2.185	1.064	964	686	4.899	371	459	435	675	1.940	6.839
Occidente	3.642	1.654	1.449	798	7.543	680	679	445	500	2.304	9.847
Santanderes	1.325	1.039	530	499	3.393	446	765	261	593	2.065	5.458
Sur	1.013	607	419	312	2.351	347	396	283	299	1.325	3.676
<b>Total</b>	<b>17.162</b>	<b>8.195</b>	<b>6.473</b>	<b>4.241</b>	<b>36.071</b>	<b>3.332</b>	<b>3.774</b>	<b>2.708</b>	<b>3.209</b>	<b>13.023</b>	<b>49.094</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 31 de may/2021



**Sorteos BEPS.** Dentro de las estrategias de motivación al ahorro que implementa el Programa BEPS, está la campaña “*Ahorrar es ganar*” que en el 2020 consistió en el sorteo de ocho (8) bonos para adquisición de vivienda y equipamiento por valor de \$102.000.000 -Ciento Dos Millones de Pesos m/cte- cada uno. El sorteo busca que más ahorradores se motiven a depositar dinero en sus cuentas individuales de BEPS y se logre fidelización en el programa con un incentivo aspiracional: hacer realidad su sueño de tener vivienda propia.

El requisito principal del sorteo de vivienda es ahorrar en BEPS, en el periodo comprendido del 1° de enero hasta el 31 de diciembre de 2020 y participaron los ciudadanos vinculados al programa que cumplieron las siguientes condiciones:

- Una (1) oportunidad de participar por cada \$5.000 ahorrados con recursos propios en los puntos de recaudo autorizados en todo el departamento.
- Una (1) oportunidad de participar por el primer traslado de recursos desde el Sistema General de Pensiones – SGP
- Una (1) oportunidad de participar por cada aporte de terceros en la cuenta individual del vinculado.
- Una (1) oportunidad de participar por el traslado de aportes desde el Programa de Subsidio al Aporte en Pensión – PSAP.

Al corte del 31 de diciembre de 2020 se registró un total de 294.520 participantes con un nivel de recaudo de \$73.715 millones.

**Tabla 136. Participantes Sorteos BEPS 2020**

Participaciones	Femenino	Masculino	Total
Ahorro propio	193.199	92.603	285.802
Traslado SGP	3.130	2.378	5.508
Aporte terceros	1.079	596	1.675
PSAP	934	601	1.535
<b>Total</b>	<b>198.342</b>	<b>96.178</b>	<b>294.520</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 31 de may/2021

**Tabla 137. Monto ahorrado por Participantes Sorteos BEPS 2020** Millones de \$

Participaciones	Femenino	Masculino	Total
Ahorro propio	\$ 31.990	\$ 15.785	\$ 47.475
Traslado SGP	\$ 12.163	\$ 12.013	\$ 24.176
Aporte terceros	\$ 370	\$ 281	\$ 651
PSAP	\$ 884	\$ 528	\$ 1.413
<b>Total</b>	<b>\$ 45.407</b>	<b>\$ 28.307</b>	<b>\$ 73.715</b>

Fuente: Vicepresidencia BEPS. Fecha: 31 de may/2021

Para el año 2021 se tiene aprobada por parte de la Comisión Intersectorial de Pensiones y BEPS la misma estrategia de incentivos puntuales a través de los Sorteos de vivienda BEPS. Con los sorteos se pretende incentivar a los vinculados a ahorrar en su cuenta individual durante esta vigencia, de manera que, además de incrementar su capital de ahorro para que se convierta en un ingreso en su vejez, tengan la posibilidad de ganar uno de los bonos para la adquisición de vivienda y equipamiento, siempre que cumpla con las términos y condiciones aprobados.



Con esta estrategia se espera que más vinculados alcancen el tope máximo o incrementen su promedio de ahorro y logren cumplir los requisitos para acceder al Seguro de Vida en 2022. A continuación, se detallan los términos y condiciones para el año 2021:

- Vigencia del juego promocional. Del 15 de marzo de 2021 al 17 de enero de 2022, esta última como única fecha de sorteo.
- Plazo para el cumplimiento de requisitos: Del 1º de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.
- Sorteos: Uno (1).
- Premios: Ocho (8) bonos para adquisición de vivienda y equipamiento, uno por cada oficina regional de Colpensiones.
- Regionales: Antioquia, Bogotá, Caribe, Centro, Eje Cafetero, Occidente, Santanderes y Sur.
- Condiciones:
  - Una (1) oportunidad de participar por cada \$10.000 ahorrados con recursos propios.
  - Una (1) oportunidad de participar por el primer traslado de recursos desde el Sistema General de Pensiones – SGP.
  - Una (1) oportunidad de participar por cada aporte de terceros en la cuenta individual del vinculado.

**2.4.2.3.3.2. 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 33.437 anualidades vitalicias emitidas al 31 de mayo de 2021, se han ejecutado \$21.980 millones por concepto de Incentivo Periódico del 20%, de los cuales \$18.303 millones se han pagado a través de la expedición de Títulos de Deuda y \$3.677 millones con recursos de inmediata liquidez.

**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>20</sup>. La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales. Al 31 de mayo de 2021 se han efectuado un total de 33.437 anualidades vitalicias como se muestra a continuación:

**Tabla 138. Número y valor acumulado de anualidades vitalicias**

Descripción	Acumulado 2017	2018	2019	2020	2021*	Acumulado
Nº Anualidades vitalicias	4.828	4.083	13.032	9.411	2.083	33.437
Valor Anualidades vitalicias (\$millones)	\$ 25.520	\$38.334	\$ 198.565	\$ 177.759	\$ 37.406	\$ 477.584

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 31 de May./2021

<sup>20</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.



Entre julio de 2020 y mayo de 2021, un total de 6.195 vinculados optaron por la constitución de una anualidad vitalicia BEPS.

El valor de la anualidad vitalicia promedio entregado es de \$212.617. El monto mínimo es \$34.047 y \$1.544.494 es el monto máximo. 16.999 beneficiarios de Anualidad Vitalicia BEPS han ingresado como beneficiarios del subsidio al Adulto Mayor que entrega el Consorcio Colombia Mayor.

De otra parte, las devoluciones de ahorro presentan un incremento en gran medida, al bajo monto de las Indemnizaciones Sustitutivas o Devoluciones de Saldos trasladadas del SGP a BEPS, por lo cual no es posible otorgar un Beneficio Económico Periódico por un valor mínimo de \$40.000, conforme a la reglamentación vigente. Asimismo, algunos vinculados manifiestan que requieren dicho valor para soportar otros gastos. Al cierre de mayo de 2021 se han efectuado un total de 43.696 devoluciones de ahorro, como se muestra a continuación:

**Tabla 139. Número y valor acumulado de devoluciones de ahorro**

Descripción	Acumulado 2017	2018	2019	2020	2021*	Acumulado
N° devoluciones de ahorros	8.936	7.591	13.382	8.838	4.949	43.696
Valor devoluciones (\$millones)	\$ 27.752	\$ 22.232	\$ 32.658	\$ 18.859	\$ 10.012	\$ 111.513

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 31 de May./2021

**Seguimiento a Beneficiarios BEPS.** En virtud de lo señalado en el Título 13, Capítulo 6 en el artículo 2.2.13.6.1 del Decreto 1833 de 2016, se han gestionado ante el Administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional – Consorcio Colombia Mayor 2013, los ingresos de beneficiarios BEPS que cumplen con requisitos para el acceso al Programa Colombia Mayor.

Los vinculados que se han beneficiado de obtener una anualidad vitalicia más el subsidio de Colombia Mayor para el cierre de mayo de 2020 son 16.999 ciudadanos con un promedio de BEPS + Colombia Mayor de \$ 318.022.

**Tabla 140. Anualidades BEPS + Subsidio Colombia Mayor 2016-2019**

Descripción	2017	2018	2019	2020	2021	Total a 31 may 2021
Beneficiarios Colombia Mayor	2.476	2.446	8.908	2.182	230	16.999
Promedio BEP + Colombia Mayor	\$ 244.728	\$ 259.983	\$ 353.091	\$ 465.023	\$ 430.328	\$ 474.271

Fuente: Gerencia Redes e Incentivos. Fecha: 31 de May./2021

**2.4.2.4 Piso de protección social.** En las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en la sección de Pacto por la Equidad, línea F. Trabajo decente (Departamento Nacional de Planeación, 2019, p. 339), se establece como uno de los objetivos de gobierno para el cuatrienio, el promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social.

Para lograrlo, en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, adoptado mediante la Ley 1955 de 2019, Sección III Pacto por la Equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada con los mercados, Subsección 2 Equidad para el Trabajo, estableció en el artículo 193 el Piso de Protección Social, como estrategia



de inclusión con el fin de contribuir con la disminución de la desigualdad en el corto plazo, la ampliación de la cobertura en protección y en seguridad social de diversos tipos de trabajadores: dependientes, contratistas, independientes, aquellos con esquemas de vinculación no tradicionales, aquellos con trabajos temporales u ocasionales como los del sector agropecuario y, en general, aquellos que laboren por lapsos inferiores a un mes, por días o por horas.

Así, el Piso es un mecanismo de protección social para que las personas que devengan menos de un (1) salario mínimo legal mensual vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica, tengan un conjunto de garantías mínimas, así: i) salud, a través de la afiliación en el Régimen Subsidiado en Salud. ii) protección en la vejez con la vinculación al programa del Servicio Social Complementario Beneficios Económicos Periódicos. iii) amparos por el ejercicio de su trabajo a través de un seguro inclusivo. iv) subsidio familiar -una vez se reglamente-.

Figura 26. Componentes del Piso de Protección Social



El Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020 reglamentó el Piso de Protección Social y estableció que los vinculados son:

#### De forma obligatoria:

- Las personas que tengan 1 o varios vínculos laborales por tiempo parcial y que en virtud de ello reciban un ingreso total mensual inferior a 1 S.M.M.L.V.
- Las personas que celebren 1 o varios contratos por prestación de servicios y que reciban una contraprestación total mensual inferior a 1 S.M.M.L.V después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 107 del Estatuto Tributario.
- Las personas que cuenten con 1 o varios vínculos laborales, y simultáneamente, con 1 o varios contratos por prestación de servicios, que reciban un ingreso total mensual inferior a 1 S.M.M.L.V después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 107 del Estatuto Tributario.

#### De forma voluntaria:

- Las personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito contrato de prestación de servicios, incluidos los productores del sector agropecuario y no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social y cuyo ingreso total mensual sea inferior a 1 S.M.M.L.V después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 107 del Estatuto Tributario.

Así mismo, el citado Decreto dispuso que la vinculación, registro y realización de aportes al Piso de Protección Social serán obligatorios a partir del 1° de febrero de 2021.

Colpensiones como administradora del régimen de prima media con prestación definida y de los Beneficios Económicos Periódicos - BEPS, dispuso todos los recursos tecnológicos, técnicos,



presupuestales y humanos para la puesta en marcha del mecanismo Piso de Protección Social en el término establecido en la normatividad vigente. La operación incluye la vinculación, el recaudo de aportes, la acreditación de los recursos en las cuentas individuales BEPS, la gestión de los incentivos BEPS y el seguro inclusivo.

Por su parte el Ministerio de Salud y Protección Social por medio de la Resolución 2421 del 21 de diciembre de 2020 habilitó a los Operadores de la Planilla Integrada de Aportes –PILA- para realizar los recaudos de los aportes de Piso de Protección Social, tanto para los empleadores, como para los vinculados voluntarios. Lo anterior se puede realizar a través de la planilla “B” del PILA y los tipos de cotizantes números 65 (dependientes) y 66 (independientes).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la puesta en marcha del mecanismo, esto es desde el 1º de febrero de 2021 al 31 de mayo de 2021:

**Vinculados al mecanismo Piso de Protección Social.** El número total de trabajadores vinculados al Piso de Protección Social corresponde a 4.199 distribuidos así:

**Tabla 141. Vinculados al Piso de Protección Social**

Vinculados Obligatorios	Vinculados Tradicionales Obligatorios	Vinculados Voluntarios	Vinculados Tradicionales Voluntarios	Total
2.601	434	599	565	4.199

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 31 de mayo de 2021

Es importante mencionar que un vinculado Tradicional Obligatorio o Tradicional Voluntario corresponde a un ciudadano que ya se encontraba vinculado al programa BEPS y que registra aportes al mecanismo del Piso de Protección Social.

**Valor Total Recaudo Piso de Protección Social.** El valor recaudado por concepto de aportes a Piso de Protección Social es de cuatrocientos treinta y dos millones doscientos setenta y tres mil cien pesos (\$432.273.100).

**Redes de Recaudo.** Para garantizar la correcta operación del mecanismo, Colpensiones contrató: i) como operador de información a Aportes en Línea; ii) como operador financiero a la entidad financiera Bancolombia y, iii) a las redes de recaudo de Punto de Pago, Su Red Matrix y Supergiros para recibir el aporte para los trabajadores en todo el territorio nacional.

Actualmente la cobertura en redes y puntos de recaudo del Piso de Protección Social es la siguiente:

**Tabla 142. Redes de recaudo para Piso de Protección Social**

	Aporte Voluntario	Aporte Obligatorio
Cobertura	89%	59,5%
Municipios Habilitados	940	628

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 31 de mayo de 2021

**Empleadores Registrados.** A la fecha se han registrado doscientos treinta y cuatro (234) empleadores para realizar aportes al mecanismo Piso de Protección Social, distribuidos en cada una de las ocho (8) regionales de Colpensiones, así:



Tabla 143. Número de empleadores registrados al Piso de Protección Social

Regional Colpensiones	No. Empleadores Registrados
Antioquia	33
Bogotá	71
Caribe	21
Centro	27
Eje cafetero	23
Occidente	35
Santanderes	9
Sur	15
<b>Total</b>	<b>234</b>

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 31 de mayo de 2021

**Valor Acreditado en Cuentas Individuales.** Del total del aporte que el empleador o el contratante o el ciudadano realizan, el 93,33% (14 puntos del aporte a PPS) se destina a su cuenta individual BEPS y el 6,67% (1 punto del aporte a PPS) para atender el pago de la prima del Seguro Inclusivo. Con corte al 01 de junio de 2021 el total acreditado en las cuentas individuales (14 puntos) es de \$ 424.516.415 distribuidos así:

- \$20.345.116 en aportes voluntarios
- \$404.171.299 en aportes obligatorios
- **\$424.516.415** Total valor acreditado en cuentas individuales

**Seguro Inclusivo.** Este seguro ampara al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por BEPS conforme a los eventos, montos y coberturas que se definan de la forma establecida en el artículo 2.2.13.4.4. del Decreto 1833 de 2016.

Los vinculados obligatorios y voluntarios al mecanismo de Piso de Protección Social tienen derecho a la cobertura de ese seguro a partir del día siguiente de acreditado el aporte en la cuenta individual de BEPS. A partir de la entrada en operación del mecanismo Piso de Protección Social se han asegurado un total de 3.992 trabajadores:

Tabla 144. Seguro inclusivo

Vinculados Asegurados	Certificados de Asegurabilidad Emitidos	Valor Primas (1%)	Valor Asegurado
3.992	8.306	\$ 28.287.914	\$33.945.496.800

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 31 de mayo de 2021

### 2.4.3 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.

**Vinculación exprés a BEPS.** Colpensiones implemento la vinculación exprés a BEPS, tramite de autoservicio para la vinculación al programa BEPS, haciendo uso de la sede electrónica de Colpensiones, para proteger la salud de los ciudadanos prospectos viables del mecanismo y garantizar la continuidad en la prestación de sus servicios en el contexto de la pandemia.

#### Normatividad.

- Decreto 475 del 25 de marzo de 2020. "Por el cual Se dictan medidas especiales relacionadas con el sector Cultura, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica". El Decreto estableció que los alcaldes y gobernadores de las entidades territoriales deberán realizar la apropiación y el giro de los



recursos de la estampilla procultura para financiar el Beneficio Económico Periódico de los creadores y gestores culturales, según el procedimiento establecido por el Ministerio de Cultura.

En virtud de esto, mediante Otrosí No. 01 del 30 de abril de 2020 al Convenio Interadministrativo No. 195 de 2019, se adicionaron recursos para cubrir los gastos de administración de las nuevas Anualidades Vitalicias BEPS para Creadores y Gestores Culturales, por un valor de \$4.552 millones, de acuerdo con la proyección del valor informado por el Ministerio de Cultura.

Desde Colpensiones y de manera coordinada con el Ministerio de Cultura se realizó el acompañamiento y atención permanente a municipios y departamentos, para que pudieran realizar el traslado de los recursos con el fin de darles a los creadores y gestores culturales del país un ingreso de por vida.

- Decreto 582 del 16 de abril de 2020 “Por el cual se implementan medidas para proteger los derechos de los pensionados, los beneficiarios del Servicio Social Complementario BEPS y los beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte a Pensión - PSAP en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19”
- Decreto 565 del 15 de abril de 2020 “Por el cual se implementa una medida temporal con el fin de proteger los derechos de los beneficiarios del Servicio Social Complementario, denominado Beneficios Económicos Periódicos BEPS, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”. Su objetivo es sentar reglas jurídicas para atender el desbalance deficitario futuro entre la reserva matemática de las anualidades vitalicias de BEPS y el valor del portafolio a precios de mercado, con recursos del presupuesto asignado a BEPS, para garantizar el pago de las prestaciones económicas a los adultos mayores que hoy gozan de este derecho en todo el país.

A partir de estas disposiciones y de lo solicitado por COLPENSIONES a Positiva S.A. como aseguradora encargada de emitir las pólizas y realizar los pagos a los beneficiarios, se viene realizando el proceso de bancarización a través de cuentas de ahorros en las entidades financieras donde actualmente reciben sus beneficios.





»» **3** RESPETO Y VIGENCIA  
DE LOS DERECHOS  
FUNDAMENTALES  
DEL TRABAJO



### 3

## RESPETO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

### 3.1 Erradicación del trabajo infantil

El Ministerio del Trabajo en el marco de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027, que se enmarca y articula con los lineamientos de la Política Nacional de Infancia y Adolescencia y cuyo objetivo general es prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil y garantizar el ejercicio pleno de los derechos del adolescente trabajador mediante la protección integral de niños, niñas y adolescentes, tomando como unidad de intervención a ellos y ellas junto a sus familias continuó realizando durante el período de junio 2020 a junio 2021, acciones acordes tanto a los lineamientos de la política pública de prevención y erradicación de trabajo infantil como a los compromisos del Gobierno Nacional, aunando esfuerzos con distintos actores sociales, para avanzar de manera perseverante y consistente con la mirada puesta en la prevención y erradicación del trabajo infantil pero también en la garantía del trabajo adolescente protegido.

Se ha logrado el fortalecimiento de la arquitectura institucional a través de la implementación de los Ejes Estratégicos y líneas de Acción de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, mediante asistencia técnica y acompañamiento continuo a los entes nacionales, territoriales, distritales y municipales, con el fin de lograr la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes (NNA), su reconocimiento, prevención y restablecimiento de sus derechos, mediante el fortalecimiento y creación de condiciones institucionales pertinentes, para la atención integral de NNA y sus familias en condición de vulnerabilidad.

En ese mismo contexto, también se destacan las acciones orientadas a garantizar el ejercicio pleno de derechos del adolescente trabajador y su protección contra toda explotación laboral, el trabajo peligroso y la deserción escolar, en el marco del objetivo de la línea de política, mediante la divulgación de los derechos laborales y de la seguridad social integral en salud, pensión y riesgos laborales.

En la vigencia de junio 2020 a junio 2021 se han desarrollado las siguientes acciones:

**Asistencias Técnicas a Departamentos y Municipios.** La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo a través de la Subdirección de Protección Laboral, en el marco de la Línea de Política para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, durante la presente vigencia ha desarrollado una estrategia consistente entre otras acciones, en un plan de asistencias técnicas a los 32 departamentos y Bogotá como distrito capital, con el fin de dejar capacidad instalada en los Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Menor Trabajador ahora Niños, Niñas y Adolescentes, departamentales y municipales, con lo cual se pretende incidir para la implementación de la Línea de Política Pública en la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador 2017-2027



en los planes de desarrollo territorial, así como el manejo del Sistema de Identificación, Registro y Caracterización de niños, niñas y adolescentes en Trabajo Infantil y peores formas de trabajo infantil – “SIRITI”, plataforma que es utilizada por los territorios para aterrizar las acciones de identificación, caracterización y atención de los Niños, Niñas y Adolescentes que se encuentren en trabajo infantil o en riesgo de estarlo, o en oficios del hogar por más de 15 horas a la semana, detectados a través de las herramientas de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil, mediante la construcción de los diagnósticos y la aplicación de las encuestas a través de un módulo desconectado que ofrece el Sistema de Identificación, Registro y Caracterización de niños, niñas y adolescentes en Trabajo Infantil y peores formas de trabajo infantil - “SIRITlapp”, el cual permite identificar a la población objeto, a través de aparatos telefónicos, sin necesidad de red, llegando a lugares remotos con lo cual se logra abarcar los sectores rurales.

El consolidado del último semestre del 2020, es decir los meses de julio a diciembre es el siguiente: Se atendieron 32 departamentos y Bogotá como distrito capital, 775 municipios, se capacitaron 2806 funcionarios departamentales y municipales que conforman los Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador, a través de 107 talleres virtuales.

El consolidado del primer semestre del 2021, es decir los meses de enero a junio es el siguiente: Se atendieron 27 departamentos, 525 municipios, se capacitaron 2025 funcionarios departamentales y municipales que conforman los Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador, a través de 62 talleres virtuales.

**Diplomado Virtual.** En desarrollo del componente pedagógico, el cual hace parte de la estrategia implementada para el 2020, se logró en el mes de agosto del presente año, la realización de un Diplomado virtual en la línea de política pública para la prevención y erradicación de trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador, buscando la participación de actores sociales de los Municipios PEDET y No PEDET, como medio alternativo por razón del Covid -19, a través de la ESAP y con el apoyo de “Somos Tesoro” de los Proyectos USDOL y en articulación con ICBF.

Dirigido a Funcionarios de Alcaldías y Gobernaciones, funcionarios de las Direcciones Territoriales, Docentes, Líderes Sociales y comunitarios convocados de los Municipios PEDET. Durante la jornada del curso virtual desarrollado sobre trabajo infantil participaron 1209 delegados correspondiente a 470 municipios del País, entre ellos participaron 160 personas de 45 Municipios PDET; en efecto el curso cobijó al 26% del total de los municipios PDET en Colombia. Durante la jornada también se evidenció, que un total 714 de delegados por parte de los municipios confirmaron pertenecer al Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil; y 495 manifiestan no haber participado.

De 1209 de los delegados, 127 afirmaron pertenecer a algún grupo étnico en el País, de esta participación la población Afrocolombianos, Palanqueros y Raizales fueron el grupo con mayor asistencia para un total de 83 personas, seguido de los Indígenas con 42 y finalmente los ROM con 2 participantes durante el diplomado virtual.

**Cartilla Guía para Trabajo Adolescente Protegido.** Se realizó esta cartilla guía por parte del Equipo Técnico de la Subdirección de Protección Laboral, con el apoyo del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo de la Dirección de Inspección,



Vigilancia y Control y Gestión Territorial, como una ayuda pedagógica formulada para fortalecer el tema de Trabajo Adolescente Protegido dentro del Diplomado.

**Plan Progresivo.** Capacitaciones en el marco de los derechos fundamentales del trabajo, en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil la Protección Integral al Adolescente Trabajador.

Departamento del Meta. Municipios participantes: (3) Acacias, Guamal y Macarena. Dirigido a: Líderes Sociales, organizaciones sindicales y funcionarios de los Municipios PEDET y no PEDET. Departamento del Meta, realizado el 27 de octubre del 2020, Número de Capacitados: 25 personas

**Ajustes Normativos.** Publicación del Proyecto de Decreto que reglamenta el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, para comentarios de la ciudadanía y segunda publicación. (2020-2021):

*“Por el cual se reglamenta el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, sobre la edad mínima de admisión al trabajo y el derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar y, por excepción, del desarrollo de actividades remuneradas por parte de niñas, niños y adolescentes, con el objetivo de promover el desarrollo de sus habilidades, destrezas y competencias, y se dictan otras disposiciones”.*

Publicación del Proyecto de Decreto para comentarios de la ciudadanía, *“Por el cual se modifica el Decreto 859 de 1995 y el artículo 1.1.2.11. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones”*, su Memoria Justificativa y la Agenda Regulatoria. (junio 2021)

**3.1.1 Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA.** El 12 de julio de 2018 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 y Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador.

En el marco de la Ley 1336 de 2009, el Ministerio del Trabajo ha venido asumiendo la Presidencia del Comité Nacional Interinstitucional para la ejecución de la política pública de prevención y erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescente, el cual es un órgano consultor del Consejo Nacional de Política Social. Dicho Comité está integrado por los siguientes miembros: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Interior, Ministerio de Educación, Ministerio de Comunicaciones, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Cancillería, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Policía Nacional, Fiscalía General de la Nación y DANE. Como invitados permanentes asisten Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, ONG’s, representantes de la empresa privada, representante de las organizaciones de niños, niñas y adolescentes y representantes de los organismos de cooperación internacional que impulsan y apoyan el plan.

En el seno de esta instancia, se construyó la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes 2018-2028, para una vigencia de 10 años.



Para la vigencia del 2020 se desarrollan las siguientes acciones:

- En los meses de junio y julio se socializó la Línea de Política Pública de ESCNNA en los departamentos de Antioquia, Huila, Bolívar, Meta, Guainía donde participaron la Unidad de Niñez y Adolescencia de la Alcaldía de Medellín, la Secretaría de Salud del Huila y de Inírida, ICBF Regional Huila, Secretaría de Gobierno del Huila, Migración Colombia, Procuraduría Regional Huila, Fiscalía Seccional del Huila, Gobernación del Huila, Gobernación de Bolívar, SNBF de Guainía, Secretaría de Gobierno de Inírida, Comisarios de familia de Medellín, Envigado, Sabaneta, La Estrella y Caldas, secretarios de Gobierno de estos municipios y ICBF Regional Antioquia.
- Durante el mes de agosto el Ministerio del Trabajo realizó asistencia técnica de la Línea de Política Pública de Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes con ASODAMAS.
- Identificación de Macrorregionales para socializar las líneas de acción y buscar alianzas en el marco de la Red #ProtegerlosEsConmigo.
- Articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para respuesta a la alerta temprana No. 044 y difusión de LPPECNNA en la Red de Destinos Turísticos.
- Difusión y diseño de piezas gráficas y producción de video para la prevención de la ESCNNA.
- El 23 de septiembre de 2020 se realizó el evento a nivel nacional "Día Internacional contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niños y Adolescentes y la trata de personas" donde se contó con la participación y asistencia de delegados de instituciones públicas y privadas del nivel nacional, población en general, actores del sistema nacional prevención y protección de niños niñas y adolescentes, entre otros.
- En el mes de octubre se realizó la socialización de la Línea de Política Pública de ESCNNA a miembros de instituciones educativas, alcaldías y gobernaciones del Departamento de Risaralda. Así mismo, se asistió al Comité ESCNNA en la ciudad de Santa Marta donde se realizó la asistencia técnica de la LPPP DE ESCNNA.
- En el mes de diciembre se socializó la Línea de Política Pública de E Explotación Sexual Comercial de Niños, Niños y Adolescentes en el departamento de Vaupés donde participaron la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sena, Gobernación y Alcaldía del Territorio entre otros.
- Asistencia técnica en territorios priorizados focalizados, como: Arauca, Vaupés, Guaviare, Santander, Meta, Cauca, Valle del Cauca, Guajira, Atlántico, Quindío, Risaralda, Cundinamarca, Tolima, Caldas, Antioquia, Magdalena, Cesar y Bogotá, llegando a más de 825 servidores públicos.
- En relación al sector turismo el Ministerio del Trabajo, brindó asistencia y acompañamiento técnico en el marco de la Estrategia Nacional de Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes – ESCNNA – en el contexto de Viajes y Turismo, liderada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a más de 53 prestadores de servicios turísticos del territorio nacional con la socialización de la Línea de Política Pública ESCNNA, con el propósito de facilitar herramientas que apoyen y fomenten la prevención de este delito que atenta contra los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la seguridad turística de los destinos y deteriora la imagen del país.
- Así mismo, El Ministerio del Trabajo participó en el conversatorio "Turismo responsable; Protección de los Derechos de la Niñez y Adolescencia en Colombia", liderado por el Viceministerio de Turismo donde asistieron y participaron de más de 110 prestadores de servicios turísticos del País.

En la vigencia 2021 se desarrollaron las siguientes acciones:

- En los primeros meses enero-febrero se continuó trabajando con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar para garantizar la inclusión de la prevención y erradicación de las ESCNNA en los planes de desarrollo departamentales y municipales.
- En el mes de febrero se realizó socialización de la línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA en los departamentos de Meta, Arauca y Valle del Cauca.



- Se realizó articulación con Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para socializar la línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA en el contexto de viajes y turismo.
- El 2 de marzo se asistió al V Congreso Jurídico Internacional sobre Formas Contemporáneas de Esclavitud. La trata 20 años después del protocolo de Palermo.
- Socialización de la línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA dirigida a funcionarios, contratistas del Ministerio del Trabajo e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Comisarios de Familia, Inspectores, Secretarías de Salud, Alcaldías, entre otros en los departamentos de Valle del Cauca, Boyacá, Magdalena, Sucre, Putumayo, Casanare, Meta y en Bogotá.
- Asistencia y participación en el evento “Día internacional contra la esclavitud infantil ESCNNA en el contexto de viajes y turismo” realizado el 16 de abril y liderado por el departamento de Antioquia con asistencia de 311 personas de varios municipios y departamentos del país.
- En los meses de abril y mayo se socializó la línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA en la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales de los departamentos de Quindío, Putumayo y Caldas.
- En el mes de mayo se realizó asistencia técnica en la línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA a los municipios PEDET de Caucasia, Zaragoza, Taraza, Nechi, El Bagre, San Juan de Urabá, Turbo, Cáceres, Anorí, Murindó y otros del departamento de Antioquia
- Participación en el evento “Brigada de inspección móvil municipio de Toledo” en donde se socializó la línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA.
- A la fecha se han realizado 49 asistencias técnicas en la línea de política pública de prevención y erradicación de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA llegando a 1.685 funcionarios públicos, privados, adolescentes y docentes sensibilizados en los departamentos de Amazonas, Antioquia, Arauca, Cundinamarca, Boyacá, Caldas, Casanare, Cesar, Córdoba, Guajira, Huila, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Sucre y Valle del Cauca.
- Implementación de la red #ProtegerlosEsConmigo. Coordinación interinstitucional para la implementación del Decreto 1710 del 198 de diciembre de 2020 por el cual se adopta el mecanismo articulador para el abordaje integral de la VBG de mujeres, niños, niñas y adolescentes. Articulación con Mincit para dirigir acciones específicas con prestadores del sector turístico.

**3.1.2 Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil.** En el contexto de la línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección integral al Adolescente Trabajador, el Ministerio del trabajo como líder de la misma, ha desplegado acciones encaminadas al fortalecimiento de la arquitectura institucional mediante asistencia técnica y acompañamiento continuo a los entes nacionales, territoriales, distritales y municipales, con el fin de lograr la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA), su reconocimiento, prevención y restablecimiento de sus derechos, mediante el fortalecimiento y creación de condiciones institucionales pertinentes, para la atención integral de NNA y sus familias en condición de vulnerabilidad.

**Tasa de Trabajo Infantil.** ¡Entre el año 2019 y 2020, la tasa de trabajo infantil en Colombia se redujo en 0,5 puntos porcentuales (5,4% a 4.9%), lo que significó que 63.304 niños, niñas y adolescentes dejaron de trabajar en actividades peligrosas que dañan su salud, física y mental durante este período!



Es positiva la medición anual realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, aplicada en el cuarto trimestre de 2020 y publicada en el primer trimestre 2021, al reducir la Tasa de Trabajo Infantil, donde se observa que dejaron de participar en Trabajo Infantil 63.304 Niños, Niñas y Adolescentes, presentando una variación entre el 2019 y 2020 de 0,5 puntos porcentuales. De acuerdo con las recomendaciones del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT, cuando el tiempo dedicado por los niños, niñas y adolescentes a oficios del hogar es de 15 o más horas semanales se incluye como trabajo adicional, conllevando a que se contabilice en la Tasa de Trabajo Infantil Ampliada.

La tasa de Tasa de Trabajo Infantil Ampliada para el 2019 se encontraba en el 9.5% y para 2020 e incrementó en 0.7 puntos porcentuales quedando en 10.2%. Lo anterior implica que si bien durante el 2020, abandonaron el trabajo infantil 63.304 niños, niñas y adolescentes NNA que realizaban actividades peligrosas para la salud física y mental, se incrementaron 120.377 casos de NNA que realizan oficios en sus hogares por 15 horas o más durante el año 2020. Siendo así actualmente según DANE, 1.096.070 NNA se encuentran trabajando: 522.593 están realizando actividades peligrosas que afectan la salud física y mental y 573.477 que están realizando oficios del hogar por 15 horas o más a la semana, en sus propios hogares.

Se destaca como ya se advirtió la disminución de la tasa de trabajo infantil de 5.4 % en 2019 a 4.9 % a finales de 2020, según las cifras del DANE, no obstante, las cifras que reporta la Tasa de Trabajo Infantil Ampliada, es preocupante pues significa que tenemos 1.096.070 niños trabajadores que no están desarrollando actividades propias de su edad y vitales para su desarrollo.

**Tabla 145. Cifras de trabajo infantil. Total, nacional reportadas por el DANE IV trimestre 2019**

Concepto	IV - 2019	IV-2020	Diferencia
% población de 5 a 17 años	22.2	21.7	-0.5
TTI	5.4	4.9	-0.5
TTIA	9.5	10.2	0.7
Población total	49,104.750	49,620.240	515.490
Población de 5 a 17 años	10,911.370	10,755.896	-155.474
Población de 5 a 17 años que trabaja	585.897	522.593	-63.304
Población que no trabaja y realiza oficios del hogar por 15 horas o más	453.100	573.477	120.377

Fuente DANE 2020

**Participación de mano de obra infantil por actividad económica.** Según cifras DANE, es evidente que la mayor concentración de mano de obra infantil se encuentra en actividades agrícolas, donde para el 2019, 239.714 niños, niñas y adolescentes (NNA), se encontraban trabajando en este sector. Para 2020 se observa que, aunque disminuyó en 9.110 casos la tendencia de trabajo infantil en el campo continúa con 230.604 casos.

Ahora bien, se evidencia que entre los años 2019 y 2020 en el sector económico de industrias manufactureras, gracias a las acciones de prevención y erradicación de trabajo infantil realizadas por instituciones garantes de los derechos de los niños, niñas y adolescentes de orden nacional, departamental y municipal, se logran retirar de esta condición a 25.237 NNA siendo este el sector más contribuyó a bajar la tasa de trabajo infantil.



Tabla 146. Total, nacional

Concepto	IV - 2019	IV - 2020	Tasa por actividad económica año 2020	Diferencia Cuantitativa entre 2019 y 2020
Población de 5 a 17 años que trabaja	585.897	522.593		-63.304
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	239.714	230.604	44.1%	-9.110
Industrias manufactureras	68.384	43.147	8%	-25.237
Construcción	15.41	23.979	5%	8.569
Comercio y reparación de vehículos	118.255	108.134	20.7%	-10.121
Alojamiento y servicios de comida	61.354	57.787	11.1%	-3.567
Transporte y almacenamiento	19.886	13.818	3%	-6.068
Otras ramas*	62.894	45.123	9%	-17.771

Fuente DANE 2020

**Ciudades capitales con mayor tendencia a disminución de tasa de trabajo infantil en Colombia.** De las 23 ciudades donde el DANE realizó la caracterización de NNA en trabajo infantil, se observa que en 17 de ellas, disminuyó la tasa de trabajo infantil entre los años 2019 y 2020, (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Pasto, Pereira, Ibagué, Montería, Cartagena, Villavicencio, Valledupar, Quibdó, Neiva, Santa Marta, Armenia y Sincelejo), lo cual significa que las acciones de prevención y erradicación de trabajo infantil, adelantadas por los CIETIS departamentales y municipales de estos territorios con el acompañamiento de las instituciones nacionales, han surtido efecto positivo en estas regiones.

**Trabajo infantil por sexo.** Se observa que de los 522.593 niños, niñas y adolescentes que se encuentran trabajando según reporte DANE 2020, 361.331 son hombres y 161.262 son mujeres, caso contrario ocurre en los NNA que realizan oficios en el hogar por 15 horas o más en sus propios hogares, que, de los 573.477 casos, 154.969 lo realizan los hombres y 418.508 mujeres.

**Razones que tienen los niños, niñas y adolescentes para trabajar.** Las razones para trabajar que manifestaron los niños, niñas y adolescentes encuestados por DANE, durante el IV trimestre de 2020, son las siguientes:

- 202.948, manifestaron que lo hacen porque deben participar en la actividad económica de la familia.
- 180.996, les gusta trabajar para tener su propio dinero.
- 60.280 manifestaron que deben ayudar con los gastos de la casa, ayudar a costearse el estudio.
- 63.815, creen que el trabajo los forma, los hace honrados y la aleja de los vicios.
- 14.554, lo hacen por distintas razones

**Asistencia escolar.** De los 522.593 niños, niñas y adolescentes que se encuentran en trabajo infantil, solo asisten a la escuela 358.186 equivalente al 68.5% y el 31.5% restante trabajan y no estudian esto significa que 164.407 niños trabajadores sin la cobertura escolar.

**Trabajo infantil por rango de edad.** De los 522.593 casos de trabajo infantil reportados por DANE para el período 2020, 312.053 lo realizan NNA con edades entre 15 y 17 años, 210.541 son NNA con edades entre 5 y 14 años.

**Posición ocupacional.** Del total de NNA trabajadores, según reporte DANE, se observa que 236.452 no reciben ninguna remuneración por el trabajo que realizan, 154.992 trabajan como independientes y 131.149 reciben alguna remuneración.





De lo anterior se concluye que debemos continuar con la misma consistencia e innovando estrategias para las actividades de prevención y erradicación del trabajo infantil, desde el Ministerio del Trabajo y en unión de los distintos actores sociales y aliados estratégicos en procura de nuevos avances en la prevención y erradicación del trabajo infantil, pues la problemática continúa en nuestro país y afecta hoy por hoy a más de un millón de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años.

Para la vigencia del año 2021 se han venido adelantando actividades, con el fin de socializar la Línea de Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027, a través de talleres virtuales con los CIETIS departamentales y municipales, así como a funcionarios y contratistas del nivel central y direcciones territoriales de los departamentos a nivel nacional. Así mismo, se realizaron campañas de divulgación de tales propósitos, como la sensibilización y visibilización de las acciones que se emprendan en torno a la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador. Se diseñaron 10 piezas gráficas para diferentes escenarios multiplataforma con mensajes de concientización social e información de pertinencia.

A través de la red social Twitter, el Ministerio del Trabajo difundió trinos alusivos al Año Internacional para la Eliminación de Trabajo Infantil, aunando esfuerzos para dichos fines y haciéndose a demás participe, junto con la Presidencia de la República, del Lanzamiento Regional de este Año Internacional, que se efectuó el pasado mes de febrero del presente.

Por otra parte, se realizó la Divulgación de mensajes digitales, que informan y exhortan a la ciudadanía a hacerse partícipes y a sensibilizarse sobre la Prevención del Trabajo Infantil y se realizó el Diseño de pieza gráfica, con la cual se invitó al público en general al Evento que el Ministerio realizó en cabeza de la Subdirección de Protección laboral, donde se firmó un Pacto de Gobierno, para continuar desarrollando Campañas de Prevención y acciones de Erradicación del Trabajo infantil a nivel nacional.

**3.1.3 Acciones de inspección, vigilancia y control del trabajo infantil.** En el marco jurídico de los convenios OIT 138 y 182 y las normas nacionales de protección a los adolescentes y por excepción a los niños, niñas, (Actividades artísticas, recreativas, culturales o deportivas), cuando se ven inmersos en el mercado de trabajo, le compete a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, a través de las Direcciones Territoriales y oficinas Especiales, del área de jurisdicción correspondiente, proteger al adolescente trabajador o al niño o niña, por excepción, mediante un permiso otorgado, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional. Autorizado el permiso, debe realizarse una visita de inspección en un tiempo máximo de 2 meses, o durante la vigencia del contrato laboral del adolescente trabajador o el niño o niña.

Dadas las actuales condiciones, a raíz de la dimensión del impacto del COVID-19, resultado de la aplicación de las medidas normativas adoptadas por el gobierno nacional, Ministerio del Trabajo, con ocasión de la propagación del COVID-19 y la declaratoria de emergencia económica, social y ecológica, las visitas de verificación de condiciones de trabajo de los adolescentes y por excepción de los niños, niñas han pasado de la presencialidad a la virtualidad. Se ilustra el comportamiento de las autorizaciones y las visitas de verificación, para los periodos de tiempo de julio a diciembre 2020 y enero a marzo del año 2021, de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, del país.



Tabla 147. Autorizaciones de trabajo – Visitas de verificación para adolescentes Julio 2020 – Marzo 2021

Periodo	Autorizaciones de trabajo por excepción Niños Niñas	Visita de verificación de condiciones	Autorizaciones de trabajo adolescentes	Visita de verificación de condiciones
Julio - diciembre 2020	80	85	146	84
Enero - marzo 2021	54	7	259	111

Fuente: Aplicativo Estadístico - Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Tabla 148. Autorizaciones de trabajo por excepción niños, niñas disgregado por actividad Primer Trimestre 2021

Indicador	No
Número de autorizaciones concedidas en actividades Artísticas	40
Número de autorizaciones concedidas en actividades Deportivas	12
Número de autorizaciones concedidas en actividades Culturales	2
Número de autorizaciones concedidas en actividades Recreativas	0
<b>Total, autorizaciones</b>	<b>54</b>

Fuente: Aplicativo Estadístico - Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

**3.1.4 Alianzas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil.** En el marco de las Alianzas público-privadas con la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, Proyecto Somos Tesoro, Colombia Avanza, Palma Futuro y Pilares, se articulan acciones en territorios que permiten fortalecer la lucha contra el trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador.

Es así como sensibilizar a la sociedad civil, a Empresarios de sectores productivos permite identificar buenas prácticas y diseñar estrategias que permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, tanto en cadenas de abastecimiento o suministro como en el área de influencia de sus operaciones, en el marco de la responsabilidad social empresarial.

Se participó en el taller de la Red de Empresas de Costa Rica liderado por el Ministerio del Trabajo de Costa Rica, donde se comparten las buenas prácticas para la prevención y erradicación del trabajo infantil tanto en Colombia como en Costa Rica y se habla de la importancia de la implementación de las estrategias en las empresas para prevenir y erradicar el trabajo infantil. Este taller fue realizado en 4 sesiones durante el mes de mayo de 2021.

De manera permanente se asiste a Programas Radiales, Simposios, Talleres y elaboración de insumos para Boletines especiales sobre el tema, con el propósito de sensibilizar a la ciudadanía en general

### 3.1.5 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.

**La emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, otro reto frente a la disminución de la Tasa de Trabajo Infantil.** La emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, continuará por tiempo indefinido, ocupando buena parte de las atenciones que se generen desde las instancias públicas, pues como se evidencia, es trascendental la repercusión en la economía, en el empleo, lo cual afecta de manera significativa al ser humano, a su vida y a los modos de vida de las personas, pero indudablemente a las niñas, niños y adolescentes, pues la disminución de ingresos familiares, la dificultad para emplearse los adultos por la afectación de las empresas, agravada por la situación que



precedió al momento en que inicia la emergencia, ha afectado la escolaridad y a pesar de los esfuerzos gubernamentales para mitigar los efectos, no cabe duda que las cifras de trabajo infantil en la próxima medición, podrían aumentarse de manera negativa, con lo cual se retrocedería a indicadores ya superados, siendo el escenario que no deseamos que ocurra, pero que puede darse porque las niñas, niños o adolescente más vulnerables estarían mayormente expuestos al trabajo infantil

En el año 2021, a pesar de estar marcado por la situación de la emergencia sanitaria, se recibió con satisfacción el resultado de la Tasa de Trabajo Infantil emitida por el DANE el 9 de abril, al pasar de 5,4% en 2019 a 4.9% en 2020, disminuyendo 0,5 puntos porcentuales aproximados, que equivalen a que 63.304 Niñas, Niños y Adolescentes dejaron de trabajar en el periodo indicado. La realidad que reflejan estas cifras, que si bien tienen una lectura positiva en cuanto a que continúan presentando un descenso, requieren ser valoradas frente a la emergencia sanitaria, para indicar la necesidad de emprender acciones eficaces, que se integren y permanezcan cada día como un ejercicio permanente que trabaje hacia la meta de erradicar de manera definitiva el trabajo infantil, desarrolladas en el marco normativo que delimite su horizonte, hacia el cual deben mirar todos los operadores en el desempeño de sus funciones.

Todas las acciones deben fortalecerse; las que se vienen desarrollando, con mayor constancia obedeciendo a una focalización y las que se emprendan con mayor contundencia en escenarios de articulación con todos los actores territoriales y locales, gobernaciones y alcaldías, miembros del Comité Interinstitucional para la Prevención y erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador - CIETI Nacional, departamental y municipal y con nuestros aliados estratégicos como el proyecto “Somos Tesoro” y muchos otros, que coadyuvan en este importante esfuerzo estatal.

Las Líneas de Acción y los Ejes Estratégicos de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, brindan una ruta de atención para el cumplimiento del objetivo de esta política pública y representan los medios, las acciones y los productos necesarios para cumplir con su objetivo, por lo que el llamado desde el Gobierno Nacional y desde el Ministerio del Trabajo es estrechar mecanismos de articulación, con acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil pero también de garantías del trabajo adolescente protegido.

Es necesario fortalecer las alianzas existentes con los entes territoriales y con las organizaciones e instituciones públicas y privadas orientadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, para alcanzar una mayor cobertura y efectividad, pero también establecer nuevas alianzas con otros actores, a fin de potencializar los esfuerzos que se emprendan. Para comprender las dinámicas territoriales que explican la persistencia del trabajo infantil que por sus condiciones o su naturaleza se considera peligroso en contextos de ruralidad, los esfuerzos deben concentrarse donde el fenómeno es más fuerte, con el fin de ampliar la comprensión de las dinámicas propias de los diferentes sectores productivos asociados a la problemática, sobre todo en actividades económicas vinculadas a la agricultura, industria y minería informal, principalmente de tipo artesanal.

**Poblaciones Vulnerables.** Con el fin de promover la igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral de las poblaciones negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras (NARP), el 16 de diciembre del 2020 se realizó la segunda Feria Virtual para la Empleabilidad e Iniciativas de Emprendimiento para la Población NARP en el Departamento del Valle del Cauca, en la cual se



ofertaron alrededor de 748 ofertas laborales dirigidas a esta población, esta feria virtual conto con la participación de delegados del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, Gobernación del Valle del Cauca, Cámara de Comercio de Cali, ANDI y organizaciones de la sociedad civil.

Para la vigencia 2021, el 21 de mayo en el marco de la celebración del día de la afrocolombianidad, se desarrolló junto con el SENA, y el Servicio Público de Empleo una Feria Nacional de Empleo dirigida a poblaciones negras, afros, raizales y palenqueras, la cual fue transmitida a través de las plataformas virtuales de Teams, Meet y Facebook live y se contó con la participación de 725 empresas que publicaron 3.846 vacantes laborales, de las cuales tuvieron 7.544 postulaciones, de igual forma durante el desarrollo de la jornada, a través de los centros zonales del SENA en el país, se brindaron orientaciones en temas ocupacionales a 2.455 personas.

**Asistencias técnicas para la implementación de los derechos fundamentales del trabajo y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.** Se realizaron durante el periodo de Julio de 2020 a Mayo de 2021 acciones de capacitación, divulgación y promoción para promover las ventajas de contratar personas en condición de discapacidad a empresarios y demás actores sociales de las políticas de empleo y discapacidad a nivel nacional y territorial, para lo cual se realizaron 88 capacitaciones, asistencias técnicas, actividades de divulgación y promoción, los cuales contaron con la participación de 5.917 personas asistentes, los talleres se desarrollados como se describe en el siguiente cuadro:

**Tabla 149. Cuadro de Asistencias Técnicas y Capacitaciones en Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad – Vigencia Julio 2020 - Mayo 2021**

Periodo	No. Talleres	No. Asistentes
Julio – Diciembre 2020	54	4.579
Enero – Mayo 2021	34	1.338
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>5.917</b>

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

Los eventos se llevaron a cabo de manera virtual brindando capacitación a empresarios y demás actores sociales y funcionarios de las entidades públicas de las políticas de empleo de los niveles nacional y territorial en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el marco de la estrategia para la implementación de los Decretos 2011 de 2017 el cual establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en las entidades del sector público y el Decreto 2177 de 2017 Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y la integración de las Subcomisiones departamentales, distritales y municipales para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las personas con discapacidad y divulgación del Decreto 392 de 2018 por el cual se otorgan puntajes adicionales en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos a los proponentes que certifiquen tener vinculados trabajadores con discapacidad en sus plantas de personal.

En los talleres se brinda capacitación, información y divulgación de la ruta de empleabilidad, del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad de la normativa vigente en la materia y de los beneficios legales y tributarios por la contratación de esta población.



## 3.2 Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva.

**3.2.1 Negociación colectiva.** Negociación colectiva en el Sector Público - Acuerdo Nacional Estatal 2019. En el marco del Acuerdo Nacional Estatal 2019 firmado el 24 de mayo 2019 el cual tiene 133 puntos suscritos por vigencia de dos años, a continuación, se presenta el informe de cumplimiento a la fecha el cual beneficia a 1 millón 200 mil empleados públicos:

**Tabla 150. Balance de cumplimiento ANE2019 (nacional + sectoriales)**

Total, balance cumplimiento ANE2019	
Número de puntos cumplidos	70
Pendientes (o en desarrollo si aplica)	62
Nivel de cumplimiento	51%

Fuente: Secretaría Técnica Comité Bipartito de Seguimiento al ANE 2019. Sector Gobierno.

**Nota:** la suma de puntos entre mesa central y sectoriales es igual a 132 (65+67), el punto restante (# 133) corresponde a la vigencia del Acuerdo Nacional 2019 el cual no exige gestión o acciones de cumplimiento.

Costos incurridos en la negociación: Los costos de la negociación estatal 2019 fueron asumidos por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo a través de la Subdirección de Promoción de la Organización Social mediante proyecto de inversión de diálogo social por un valor de \$50.317.960 pesos. En 2021 y en cumplimiento a los convenios internacionales 151 y 154 así como al Decreto 1072 de 2015, se dio inicio a la quinta negociación nacional estatal.

En la presente negociación, 20 organizaciones sindicales presentaron pliegos de solicitudes sumando un total de 1 mil 200 peticiones. Con el fin de instalar la mesa de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, se procedió a fijar la comisión negociadora respetando siempre la autonomía sindical de las organizaciones sindicales para que conformaran sus negociadores de acuerdo con el grado de representatividad. Así las cosas, el Gobierno Nacional en su propósito de fortalecer y promover el diálogo social, exhortó a las organizaciones sindicales para llegar a un acuerdo a la fijación de dicha Comisión mediante sesiones a partir del 9 de marzo y hasta el 3 de mayo. El día martes 4 de mayo de 2021 se instaló la mesa de negociación nacional estatal 2021. A la fecha se está en la aprobación de la metodología de negociación teniendo en cuenta los tiempos que estipula el Decreto 1072 de 2015 y culminar con éxito para lograr el quinto Acuerdo Nacional Estatal 2021 durante el segundo semestre de 2021.

**Tribunales de Arbitramento.** Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020 con corte al 31 de mayo de 2021, el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales ha efectuado las siguientes actuaciones que se reflejan en el siguiente cuadro:

**Tabla 151. Tribunales de Arbitramento jul 2020 – mayo 2021**

Tribunales de arbitramento	Total
Total, solicitudes recibidas	130
Tribunales convocados en el periodo	73
Solicitudes archivadas	84



Tribunales de arbitramento	Total
Actos administrativos proyectados y tramitados para el pago de honorarios a árbitros en tribunales de arbitramento obligatorio	127
Sumas de dinero reconocidos a árbitros por concepto de honorarios	\$ 3.340.442.760

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo

En cuanto a los logros y actuaciones se tiene que el Ministerio del Trabajo desde el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales, ha descentralizado las actuaciones de los abogados, funcionarios y contratistas a cargo del Grupo para que tengan más independencia en cuanto a los documentos que pueden suscribir y los que necesitan revisión por parte de la Coordinación, se siguen con los lineamientos impartidos desde la Subdirector de Inspección a través de memorando con número de radicado 08SI202033110000015209 del 23 de noviembre de 2020, lo cual ha permitido mayor avance y celeridad en las actuaciones administrativas que se adelantan al interior del grupo, igualmente con el uso de las tecnologías de la información y plataformas virtuales ha permitido permiten que se adelanten diligencias virtuales tales como los sorteos de árbitros, reuniones de seguimiento a los tribunales con el funcionarios y contratistas del grupo, así mismo cuando las organizaciones sindicales o empresas lo solicitan.

Igualmente desde el mes de mayo de 2021, se publica de forma semanal en la página web del Ministerio del Trabajo en cumplimiento del principio de divulgación proactiva de la información establecido en el artículo 3 de la Ley 1712 de 2014 con el fin de facilitar la consulta y lograr la colaboración de los interesados en el impulso del trámite de las solicitudes de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento obligatorio en materia laboral, así como para contribuir a las medidas de distanciamiento social para la contención y prevención de contagio con el virus COVID-19

**3.2.2 Líderes sindicales.** Con la transferencia corriente/económica “Actualización a líderes sindicales” el Ministerio del Trabajo año a año celebra convenios de asociación con las confederaciones sindicales del país, impactando de manera positiva en la promoción de la sindicalización, fortalecimiento de los sindicatos, eliminación de prácticas antisindicales y la educación en libertades sindicales.

En el segundo semestre de 2020 se celebraron 4 convenios y se ejecutó recursos por un valor de \$ 383.208.838.

Tabla 152. Líderes capacitados segundo semestre de 2020

	Confederación	Líderes Sindicales Capacitados
1	CUT	460
2	CTC	250
4	CNT	120
6	UTC	200
	<b>Total</b>	<b>1030</b>

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

### 3.2.3 Archivo sindical.

**Depósitos Sindicales.** Durante el periodo 1 de julio de 2020 a 30 de junio de 2021, se depositaron ante los Inspectores de Trabajo y remitieron por las Direcciones Territoriales de este Ministerio, al



Grupo de Archivo Sindical, para su custodia y conservación: i) 185 organizaciones sindicales nuevas, ii) 2.419 registros de modificación de junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical, iii) 145 reformas de estatutos de una organización sindical, iv) 326 inscripciones de creación de subdirectivas y/o comités seccionales); documentos que conjuntamente con los de carácter colectivo cuyo cuadro a continuación se anexa, sirvieron de insumo para la expedición de: v) 36.720 certificaciones, solicitadas al Grupo de Archivo Sindical por las organizaciones sindicales y por personas naturales y jurídicas

A continuación, se anexa cuadro de los depósitos colectivos, realizados durante el periodo de junio de 2020 a mayo de 2021 en el cual se evidencia el resultado alcanzado en el período en referencia:

**Tabla 153. Depósitos Sindicales jun 2020 – mayo 2021**

Tipo de deposito	Cantidad
Convenciones colectivas	246
Pactos colectivos	119
Contratos sindicales	1.638
Acuerdos colectivos	273
<b>Total</b>	<b>2.276</b>

Fuente: Archivo Sindical, Ministerio del Trabajo.

## Sistema de Información SIAS

**Antecedentes.** Con el fin de fortalecer la modernización de los sistemas de información de IVC se suscribió el convenio No. 370 de 2109 entre el Ministerio del trabajo y la Agencia Nacional Digital, cuyo objeto contempló: “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para el desarrollo del Sistema Información Archivo Sindical “. Este sistema de información le permitirá al Grupo de archivo sindical, mejorar los procesos encaminados a cumplir con las funciones contempladas en la resolución 1091 del 21 de junio de 2012.

**Avances y Logros Segundo Semestre de 2020.** En este periodo, se realizó el inició un proceso de verificación de incidencias (eventos presentados en el sistema), enfocado a lograr llevar la versión de preproducción del sistema sin errores reportados en la plataforma de seguimiento. Observándose, que el mayor trabajo en resolución de incidencias por parte de la Agencia Nacional Digital, se realizó a partir del 26 de octubre, mientras que en las semanas anteriores se mantuvo un equilibrio entre incidencias resueltas por AND y las incidencias abiertas por el equipo del Ministerio de Trabajo.

**Avances y Logros Primer Semestre de 2021.** En la presente vigencia el Sistema entra en la etapa de garantía la que irá hasta el 31 de mayo de 2021, adicionalmente dentro del convenio 370 de 2019, se contempló la capacitación para 50 usuarios funcionales, y administradores del sistema con el fin de realizar la transferencia de conocimiento a los usuarios del sistema, respecto al uso y gestión de información de los módulos que integran Archivo Sindical. Esta ejecución se realizó de la siguiente manera:

**Planeación.** La Coordinación del Grupo de Archivo Sindical programó la capacitación para usuarios funcionales, para un total de 50 usuarios, dividiéndola en dos grupos, cada una para 25 usuarios con duración de 4 días, y una capacitación de 4 horas para los usuarios administradores.



Esta capacitación se realizó de manera virtual por plataforma TEAMS para facilitar el acceso de los usuarios debido a la normatividad existente por la pandemia del Covid-19, y fue realizada de manera magistral por dos funcionarias de la AND, con el apoyo del equipo funcional del SIAS del Ministerio.

**Ejecución.** Grupo 1 Funcionales: Se desarrolló del 8 al 11 de marzo de 2021. Fueron convocados 25 funcionarios y contratistas de la Coordinación del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio.

Grupo 2 Funcionales: Se desarrolló del 15 al 17 de marzo de 2021 y se finalizó el 24 de marzo, con funcionarios y contratistas del grupo de relaciones laborales y de la subdirección de Inspección del Ministerio.

Grupo 3. Administradores: Se desarrolló los días 24 y 25 de marzo, por dos funcionarios de AND y el equipo del SIAS del Ministerio.

**Capacitación, Direcciones territoriales.** Dando continuidad a la puesta en producción del Sistema de Archivo Sindical se definió iniciar capacitación en la territorial Risaralda y Quindío con el fin de realizar transferencia de conocimiento sobre el uso de los módulos que integran el sistema, en tal sentido, se planteó la metodología, temáticas y necesidades de logística a abordar para el desarrollo de las capacitaciones:

- Para Risaralda Se desarrollaron reuniones los días lunes 24, martes 25, miércoles 26 de mayo, las cuales tuvieron una intensidad diaria de 3 horas.
- Para Quindío Se desarrollaron reuniones los días lunes 31 de mayo, martes 2 de junio y miércoles 3 de junio, las cuales tuvieron una intensidad diaria de 3 horas.

**Estado Actual del Sistema de Información SIAS.** A la fecha el sistema se encuentra en socialización y puesta en marcha en ambiente digital y circunscrito al ambiente web del Ministerio de forma progresiva con las DT.

### **3.3 Sensibilización en derechos fundamentales.**

#### **Sensibilización en Derechos Fundamentales del Trabajo en el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Garantía de derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural - Acuerdo de Paz.**

En los compromisos asignados al Ministerio del Trabajo, dentro del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales, para el cumplimiento del Acuerdo de Paz, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, en cabeza de la Subdirección de Promoción de la Organización Social, viene realizando capacitaciones en Derechos Fundamentales del Trabajo, Diálogo Social y Trabajo Decente.

Año 2020





Se intervinieron 29 municipios con la participación de 591 asistentes de forma virtual teniendo en cuenta que no se focalizaron Recursos por fuente de Financiamiento, teniendo en cuenta la Emergencia Sanitaria decretada por el Gobierno Nacional.

- Antioquia: Anorí
- Arauca: Puerto Rondón, Cravo Norte
- Atlántico: Malambo
- Caldas: Anserma, La Dorada,
- Cesar: Aguachica
- Córdoba: Moñitos, Purísima, San Antero, Santa Cruz de Lorica
- Cundinamarca: Soacha, Sopo, Tocancipá, Villapinzón
- Choco: Tadó, Unión Panamericana
- Guajira: El Molino
- Huila: La Plata, Pitalito
- Magdalena: El Banco, San Sebastián de Buenavista
- Norte de Santander: Lourdes
- Risaralda: La Virginia
- Tolima: Armero-Guayabal, San Sebastián de Mariquita
- Valle: Candelaria, Guacarí, Roldanillo.

Año 2021

La fuente de financiación del Plan Progresivo, se realizó en el marco de la Construcción de Paz, con una asignación de \$ 25.000.000 (1. Reforma Rural Integral -1.6 Producción Agropecuaria y Económica solidaria y cooperativa).

Durante el periodo de Enero a Mayo del 2021, se inicia la difusión de las rutas de atención institucional en los Departamentos de Cundinamarca, (Carmen de Carupa, Cucunubá, Fúquene y Madrid), Boyaca, (Arcabuco), Nariño, Antioquia ( Briceño, Amalfi, Remedios, Segovia, Cáceres, Nechí y Taraza) y Meta (La Macarena, Mapiripan, Puerto Concordia), dentro del Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, para el sector trabajo en Derechos Fundamentales del Trabajo, Diálogo Social y Trabajo Decente, dirigido a representantes de los trabajadores, representantes de las empresas, líderes de las comunidades y miembros de las instituciones y entidades a nivel territorial de municipios rurales y PDET, igualmente se desarrolla actividades de sensibilización, promoción y difusión de los derechos fundamentales del trabajo.

Se han prestado asistencias técnicas a 175 personas y capacitaciones de sensibilización en materia de Derechos Fundamentales del Trabajo, Diálogo Social y Trabajo Decente a 370 participantes; correspondientes a 11 Municipios de los 48 seleccionados para intervenir en la presente anualidad.

### 3.4 Sistema de Inspección Vigilancia y Control

#### 3.4.1 Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados.

**Acciones de Inspección.** Dentro de las líneas de acción de la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo “Comprometidos con el trabajo decente 2020-2030” se tiene como propósito de consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo



confiable, oportuno, estratégico, de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial para lo cual se formula el plan de acción que contempla la estrategia para realizar acciones de inspección en los diversos sectores económicos priorizados.

El plan de acciones de inspección tiene en cuenta tres alcances: territorial, sectorial y funcional, así como la caracterización por tipos de inspecciones, las de carácter general y las de carácter preventivo. El alcance territorial se concreta en que se estipula a cada Dirección territorial / Oficina Especial, los sectores económicos a priorizar, frente a un número de actividades de inspección a ejecutar, de acuerdo con el conocimiento que tiene del territorio y sus dinámicas laborales, sociales y económicas.

El alcance sectorial se basa en los análisis de diferentes fuentes que permiten establecer los sectores económicos con mayor riesgo de violación de las normas laborales y del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de manera tal que las direcciones territoriales pueden focalizar mejor sus actuaciones, con base en datos más objetivos.

El alcance funcional se traduce en que, en el plan se incluyen las principales funciones del Ministerio del Trabajo, a través de los inspectores, mediante la realización de acciones de inspección general y ya en tema particular se hace énfasis en un tema funcional. Dentro del periodo comprendido entre julio de 2020 y mayo de 2021, se han realizado las siguientes acciones al respecto en los sectores económicos priorizados:

**Tabla 154. Acciones de Inspección julio 2020 a mayo 2021**

Sector Económico	Julio 2020	Enero-mayo 2021	Sector Económico	Julio 2020	Enero-mayo 2021
Alojamiento	345	258	Transporte	449	196
Flores	105	16	Construcción	873	443
Minas	75	78	Hidrocarburos	88	30
Palmero	94	21	Comercio	2635	1118
Puertos	67	12	Salud	828	426
Azúcar	0	6	Vigilancia y Seguridad Privada	76	69

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo

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, con el fin de ejercer su función coactiva y por lo tanto a continuación se presentan las acciones de vigilancia en el periodo comprendido entre julio 2020 a abril 30 de 2021:

**Tabla 155. Acciones Coactivas de Inspección, Vigilancia y Control en Sectores Priorizados de la Economía de julio a diciembre de 2020 y de enero a abril de 2021**

Sector económico	Julio – diciembre 2020			Enero- abril 2021		
	Visitas reactivas	Averiguac. iniciadas	Investig. iniciadas	Visitas reactivas	Averiguac. Iniciadas	Investig. iniciadas
Alojamiento	15	264	60	15	221	40
Flores	0	6	2	0	5	1
Minas	2	120	16	6	132	19
Palmero	4	17	1	1	6	2
Puertos	5	29	1	5	15	3
Azúcar	0	6	1	0	6	1
Transporte	38	344	42	11	295	44
Construcción	64	525	65	11	379	79



Sector económico	Julio – diciembre 2020			Enero- abril 2021		
	Visitas reactivas	Averiguac. iniciadas	Investig. iniciadas	Visitas reactivas	Averiguac. Iniciadas	Investig. iniciadas
Hidrocarburos	2	41	0	15	64	2
Comercio	136	711	103	48	585	93
Salud	141	1075	79	27	886	65
Vigilancia y Seguridad Privada	10	186	9	3	139	21

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

En el marco del proyecto “Cultura de la Legalidad”, el Ministerio del Trabajo realizó el primer foro nacional sobre cumplimiento de la normatividad laboral en materia de seguridad social integral, en los diferentes sectores económicos, dentro de los cuales se suscribió el “Pacto por el Trabajo Decente”, con el fin de incentivar la empleabilidad, promover el acceso a la protección social, velar por el cumplimiento y respeto por los derechos de los trabajadores colombianos; y fortalecer el diálogo social.

Durante los meses de septiembre, octubre y diciembre del año 2020 y con el propósito de dar continuidad al mencionado proyecto, en coordinación con las entidades COLPENSIONES, UGPP y La Dirección de pensiones de nuestra entidad, se realizaron diferentes conversatorios sobre la “Importancia de la Afiliación y el pago oportuno de los Aportes a Pensiones”, enfatizado en el piso de protección social reglamentado por el Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020, así como también, se realizaron conversatorios enfocados al sector de vigilancia y seguridad privada en coordinación con la Superintendencia de Vigilancia, sobre la importancia de los riesgos laborales, en el que se precisaron aspectos como los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y en la jornada y el pago de tiempo suplementario conforme a lo reglamentado en la ley 1920 de 2018.

A continuación, se presenta los conversatorios virtuales realizados en el segundo semestre del año 2020, sobre los sectores económicos priorizados:

**Tabla 156. Conversatorios virtuales Importancia de la Afiliación y el pago oportuno de los Aportes a Pensiones**

Sector económico	Conversatorio virtual 2020 herramientas tics
Alojamiento y Servicio de Comidas	15/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Hidrocarburos	17/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Palmas	29/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Transporte	18/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Salud	21/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Minas	25/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Café	22/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Comercio	23/9/2020 (importancia de la afiliación y el pago oportuno de los aportes en pensiones) UGPP - COLPENSIONES
Vigilancia Y Seguridad Privada	2/12/2020 (importancia Riegos laborales en el sector de Vigilancia)



Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo

**3.4.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales.** El Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo tiene la facultad de aplicar el poder preferente frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012. Para lo anterior, mediante la resolución 0382 del 20 de febrero de 2013, se creó el Grupo Interno de Trabajo – Unidad de Investigaciones Especiales.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.3.1.2 al 2.2.3.1.4, el ejercicio del poder preferente procede de oficio o a solicitud de parte, siempre que se sustente en razones objetivas, calificables como necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad en las investigaciones administrativas de competencia del Ministerio del Trabajo y se aplica teniendo en cuenta además los siguientes criterios:

- Cuando se considere necesario en virtud de la complejidad del asunto, la especialidad de la materia, el interés nacional, el impacto económico y social, o por circunstancias que requieran especial atención por parte de la Cartera laboral.
- Cuando se requiera como medida necesaria para asegurar los principios de Transparencia y celeridad, la efectividad de la garantía al debido proceso, o de cualquier otro derecho o principio fundamental.

Los servidores públicos de la Unidad de Investigaciones Especiales conocen, inician, adelantan y culminan cualquiera de las actuaciones administrativas que por competencia general corresponda a los directores y Coordinadores de Grupo de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, siempre que se les asigne tal conocimiento, en virtud del ejercicio del poder preferente.

Los Inspectores de trabajo y seguridad Social de la Unidad de Investigaciones Especiales desarrollan las actuaciones administrativas de conformidad con los siguientes procedimientos:

- Ejercicio de Poder Preferente
- Procedimiento Administrativo General
- Procedimiento Averiguación Preliminar
- Procedimiento Administrativo Sancionatorio
- Acuerdos de Formalización Laboral
- Tramites (que tengan importancia y relevancia) asignados por poder preferente

**Actividades del Ejercicio de Poder Preferente.** El procedimiento se inicia con la solicitud de parte de forma escrita, verbal y por medios electrónicos; o de oficio emitido por el Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, hasta la comunicación del acto administrativo que adopta la decisión y su ejecución.



**Actividades del Procedimiento Administrativo General.** El procedimiento se inicia con el respectivo conocimiento de la solicitud presentada ante el Ministerio del Trabajo, hasta la ejecutoria del acto administrativo que adopta la decisión o en su defecto hasta la terminación anormal del mismo.

**Actividades Procedimiento Averiguación Preliminar.** El procedimiento se inicia con el Auto a través del cual se da apertura a la Averiguación Preliminar, hasta la ejecutoria del acto administrativo que adopta la decisión de archivo o en su defecto hasta el inicio de un Procedimiento Administrativo Sancionatorio por la existencia de méritos.

**Actividades Procedimiento Administrativo Sancionatorio.** El procedimiento se inicia con la decisión de formular cargos a un investigado previa comunicación de la existencia de méritos para hacerlo, hasta la ejecutoria del acto administrativo que adopta la decisión o en su defecto hasta la terminación anormal del mismo.

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

**Aplicación de poder preferente.** Actualmente la Unidad de Investigaciones especiales para el año 2020 de los 50 poderes preferentes se accedió a 27 y se negaron 23 en el año 2020 y para el año 2021 se tienen 27 poderes preferentes a los cuales se accedió a 12 y se negaron 15 en el año 2021. Conforme lo señalado en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012

Tabla 157. Poder Preferente 2020 - 2021

	Año 2020	Año 2021
Accede	27	12
Niega	23	15
<b>Total, general</b>	<b>50</b>	<b>27</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales

De los procesos que se tiene en la Unidad de Investigaciones Especiales además cuenta con 34 tramites de los cuales se encuentran en recurso reposición 11 y en apelación 4.

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

### Querellas.

Tabla 158. Actuaciones Administrativas vigentes

Actuaciones administrativas vigentes	
Uso indebido de pactos colectivos	3
Tercerización y/o intermediación ilegal	6
Incumplimiento a normas derecho laboral individual	17
Derecho laboral individual e incumplimiento a normas laborales y seguridad social	1
Por evasión y elusión al sistema general de seguridad social - parafiscales - riesgos laborales	4



Actuaciones administrativas vigentes	
Por no pago de salario seguridad social y otros	9
Por no pago de dominicales y festivos	1
Por no liquidación de vacaciones	1
Por incumplimiento al reglamento de trabajo, horas extras y compensatorio	1
Incumplimiento de normas derecho laboral colectivo	30
Por atentar contra el derecho de asociación sindical	18
Por negativa a negociar	8
Por violación a la convención colectiva	4
Violación al fuero sindical	0
Normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial	16
Enfermedad por accidente laboral	1
Por violación a las normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial	15
Otros	21
Por violación a la ley 361 de 1997 - mecanismos de integración social de las personas con limitaciones (artículos 26, 32)	21
<b>Total</b>	<b>93</b>

Fuente: Base de datos Unidad de Investigaciones Especiales

**Tabla 159. Querrelas suspendidas en virtud de Acuerdo de Formalización**

Acuerdos de formalización		
Grupo Prisa y Demas 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.,	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular	Acuerdo de formalización
Terpel S.A., Operaciones y Servicios de Combustibles S.A.S Masser S.A.S., Eficacia S.A.	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular	Acuerdo de formalización
Colombia Móvil S.A.	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular	Acuerdo de formalización
Clínica Marly	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular	Acuerdo de formalización
Avianca, Clave Integral, Serdan	Intermediación laboral ilegal y/o tercerización irregular	Acuerdo de formalización
<b>Total, acuerdos de formalización</b>		<b>5</b>

Fuente: Base de datos Unidad de Investigaciones Especiales

**Sanciones.** En desarrollo de las actuaciones administrativas que adelantan los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social de la Unidad de Investigaciones Especiales, desde el Julio 2020 hasta el 31 diciembre 2020, quedando distribuidas por sectores así:

**Tabla 160. Sanciones Ejecutoriadas y Sanciones no Ejecutoriadas y Ejecutoriadas, Vigencia julio-diciembre 2020.**

Sectores	Numero	Valor
Sección q. Atención de la salud humana	1	\$ 26.334.090
<b>Total, general</b>	<b>1</b>	<b>\$ 26.334.090</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial.

En desarrollo de las actuaciones administrativas que adelantan los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social de la Unidad de Investigaciones Especiales, desde el enero 2021 hasta el 31 mayo



2021 Y durante el periodo del 1 de enero hasta el 31 de mayo de 2021 quedando distribuidas por sectores así:

**Tabla 161. Sanciones Ejecutoriadas y Sanciones no Ejecutoriadas y Ejecutoriadas, Vigencia ENERO-MAYO 2021.**

Sectores	Numero	Valor
SECCIÓN G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	1	\$ 36.341.040
SECCIÓN P Educación	2	\$ 49.968.930
SECCIÓN Q. Atención de la Salud Humana	1	\$ 27.255.780
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>\$ 113.565.750</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial.

**Solicitudes poder preferente 0803 del 19/03/2020.** Mediante Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección decidió someter de oficio al poder preferente señalado en el Decreto 34 de 2013, todos los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados “Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días” y “Autorización empleador para despido colectivo a trabajadores por clausura total o parcial en forma definitiva o temporal”, en consideración al impacto social y económico que puede ocasionar la decisión de estos asuntos, debido a la situación actual de declaratoria de emergencia sanitaria, social y económica decretada por el Gobierno Nacional, como consecuencia de la pandemia de la Covid19, a la Unidad de Investigaciones Especiales.

En aplicación del poder preferente Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, el Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales ha tramitado setecientos diecinueve (719) solicitudes de trámite determinada de la siguiente forma:

**Tabla 162. Solicitudes tramitadas**

Estado uie	Cantidad
Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días (Art 51 num 3 CST).	651
Autorización de despido colectivo (Art 67 Ley 50 de 1990).	68
<b>Total, general</b>	<b>719</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales

Una vez analizadas actualmente cuentan con el siguiente estado:

Con un total de 719 solicitudes distribuidas entre 9 inspectores de trabajo y seguridad social, de las cuales se aclara una vez recibidas en la Unidad de Investigaciones Especiales, se han generado las siguientes actuaciones según cada caso como se discrimina en los cuadros anexos de la gestión realizada por cada inspector.

**Tabla 163. Actuaciones tramitadas por tema**

Solicitudes UIE	Cantidad
Devuelto a DT por competencia	72
Desistimiento Expreso Art. 18 CPACA	63
Desistimiento Tácito Art. 17 CPACA	179
Se autoriza suspensión de contratos	2
No autoriza suspensión de contratos	1
Se reactivó la actividad	9



Solicitudes UIE	Cantidad
Se reactivó la operación (Decreto 636)	28
Envío de formulario de solicitud información	78
Envío oficio requerimiento para despidos colectivos	10
Envío oficio Decreto 636 sector manufactura y construcción	10
Auto avóquese	6
Recurso al desistimiento Tácito Art. 17 CPACA	5
Ejecutoriados	245
Recién asignados aun sin gestión	11
<b>Total</b>	<b>719</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales

### 3.4.3 Descongestión administrativa.

**Plan de descongestión- Avance descongestión administrativa julio 2020 a mayo 2021.** De acuerdo con el repositorio del Sistema de información- SISINFO, se registra un total de 9.585 expedientes decididos notificados y finalizados, con fecha de corte julio 2020 a mayo de 2021, donde la Dirección Territorial que más registra expedientes avance es Valle del Cauca con un total de 988 y representa el 10.3% del total general y la Dirección Territorial que menos registra expedientes como avance es San Andres con un total de 1 y representa el 0.01% del total general; la Dirección Territorial de Vaupés, no registro procesos para la fecha de corte en revisión; es importante resaltar que de acuerdo con la resolución 784 de 2020 por medio del cual se adoptaron medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria, estuvieron suspendidos los términos entre el 17 de marzo al 9 de septiembre de 2020, y que a partir del día 10 de septiembre hubo el levantamiento de suspensión de términos y empezó a transcurrir el tiempo en cuanto a las caducidades de los expedientes.

Tabla 164. Expedientes Descongestión Administrativa – Avances

Dirección Territorial/ Oficina Especial	Total, expedientes	Dirección Territorial/ Oficina Especial	Total, expedientes
D.T Valle del Cauca	988	D.T Magdalena	171
D.T Bogotá	976	D.T Guajira	154
D.T Antioquia	823	D.T Caldas	137
D.T Bolívar	780	D.T Caquetá	131
D.T Atlántico	635	D.T Norte de Santander	123
D.T Cundinamarca	422	D.T Meta	118
D.T Córdoba	402	O.E Buenaventura	100
D.T Cesar	398	D.T Putumayo	100
D.T Tolima	341	O.E Barrancabermeja	92
D.T Boyacá	316	D.T Casanare	91
D.T Santander	316	D.T Chocó	67
D.T Risaralda	300	D.T Arauca	62
D.T Huila	295	D.T Amazonas	34
D.T Quindío	282	Unidades Especiales	22
D.T Nariño	247	D.T Guainía	11
D.T Cauca	218	D.T Guaviare	5
<b>O.E Urabá-Apartadó</b>	<b>218</b>	D.T Vichada	1
<b>D.T Sucre</b>	<b>208</b>	D.T San Andrés	1
		<b>Total, expedientes</b>	<b>9.585</b>

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo





**3.4.4 Sistema de información de IVC.** El Sistema de información de IVC - SISINFO, es la herramienta informática y jurídica en línea a través de la cual se registran las investigaciones administrativas, que con corte a 31 de mayo de 2021 se tienen registrados 85.478 expedientes, correspondientes a 46.317 expedientes en estado finalizado (procesos ejecutoriados) y 39.161 expedientes en estado activo (procesos en trámite). Actualmente se encuentra implementado en 36 Direcciones Territoriales y en 109 Inspecciones Municipales de Trabajo de las 118 que se tienen a nivel nacional.

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. En la actualidad, cuenta con 34 trámites de los 51 que se radican por la ventanilla presencial y ya se encuentra implementada en las 33 Direcciones Territoriales y 3 Oficinas Especiales que operan en el Ministerio del Trabajo. Los trámites solicitados desde que inició este proceso a la fecha han sido:

Tabla 165. Reportes de solicitudes atendidas

Año	Reporte de trámites web	Reporte de trámites presenciales
2021 (mayo)	5621	12979
2020	12900	31415
2019	2252	18103
2018	231	1059
<b>Total</b>	<b>20773</b>	<b>44394</b>

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo - Ventanilla Única.

El Sistema de Información Archivo Sindical – SIAS: Con el fin de fortalecer la modernización de los sistemas de información de IVC se suscribió el convenio No 370 de 2109 entre el Ministerio del trabajo y la Agencia Nacional Digital, cuyo objeto contempló: “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para el desarrollo del Sistema Información Archivo Sindical “. Durante el periodo 1 de julio de 2020 al 31 de mayo de 2021, se realizó un proceso de verificación de incidencias enfocado en la versión de preproducción del sistema con un total de 364 que fueron cerradas sin errores reportados en la plataforma de seguimiento, asimismo, se ha avanzado en el programa de capacitación, con un total de 79 funcionarios. Actualmente, el sistema se encuentra en socialización y puesta en marcha en ambiente digital y circunscrito al ambiente web del Ministerio de forma progresiva con las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.

El Sistema de información de IVC - SISINFO, es la herramienta informática y jurídica en línea a través de la cual se registran las investigaciones administrativas, que con corte a 31 de mayo de 2021 se tienen registrados 85.478 expedientes, correspondientes a 46.317 expedientes en estado finalizado (procesos ejecutoriados) y 39.161 expedientes en estado activo (procesos en trámite). Actualmente se encuentra implementado en 36 Direcciones Territoriales y en 109 Inspecciones Municipales de Trabajo de las 118 que se tienen a nivel nacional.

**3.4.5 Fortalecimiento de la inspección.** Durante el segundo semestre del 2020 y en lo que va transcurrido de la vigencia 2021 se han realizado grandes esfuerzos por el fortalecimiento de la inspección a nivel nacional.

**Fortalecimiento de la Inspección Fija.** En la planificación de las inspecciones preventivas cabe destacar, que las visitas de inspección se vieron afectadas por la contingencia presentada ante la pandemia del COVID-19; dadas las medidas adoptadas por el gobierno nacional de distanciamiento y



trabajo en casa, que no permitían la interacción física, ni los desplazamientos. Ante esta situación se elaboró un alcance al lineamiento en el mes de julio de 2020, con el fin de que se reanudaran las actividades de inspección preventiva con la importante modificación de utilizar los medios digitales, virtuales y herramientas tecnológicas, para su desarrollo. A continuación, se relaciona el número de acciones de inspección preventiva desarrolladas en el segundo semestre del año 2020:

**Tabla 166. Visitas de inspección preventiva realizadas en segundo semestre de 2020**

Dirección Territorial/ Oficina Especial	Total, expedientes	Dirección Territorial/ Oficina Especial	Total, expedientes
D.T Bogotá	499	D.T Cauca	104
D.T Antioquia	385	D.T Nariño	100
D.T Atlántico	251	D.T Quindío	78
D.T Risaralda	207	D.T Sucre	75
D.T Cesar	192	D.T Caquetá	70
D.T Santander	166	O.E Barrancabermeja	65
D.T Caldas	163	O.E Urabá	60
D.T Córdoba	154	D.T Putumayo	53
D.T Norte de Santander	149	D.T Choco	53
D.T Bolívar	142	D.T Arauca	30
D.T Valle del Cauca	132	O.E Buenaventura	12
D.T Cundinamarca	129	D.T Amazonas	12
D.T Magdalena	124	D.T San Andrés	10
D.T Huila	122	D.T Vichada	6
D.T Guajira	118	D.T Guaviare	6
D.T Tolima	117	D.T Guainía	3
D.T Boyacá	113	D.T Vaupés	0
O.E Casanare	109		
D.T Meta	109		

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

La información de las inspecciones preventivas realizadas a nivel nacional por sector económico, se observan en la siguiente tabla:

**Tabla 167. Inspecciones preventivas realizadas por sector económico Julio-diciembre 2020**

Sector Económico	# inspecciones preventivas realizadas	Sector económico	# inspecciones preventivas realizadas
Comercio	1571	Hidrocarburos	39
Salud	508	Puertos	37
Servicios	479	Minas y canteras	30
Construcción	426	Sector solidario	31
Transporte	259	Vigilancia y seguridad privada	29
Industria manufacturera	243	Actividades administrativas y de apoyo_est	28
Alojamiento y servicios de comida	190	Industria	5
Agricultura	114	Actividades inmobiliarias	1
Flores	68	Azúcar	0
Palmas	60		
		<b>Total</b>	<b>4.118</b>

Fuente: Acciones de Inspección en la carpeta OneDrive Subdirección de Gestión Territorial 2020



Así mismo se relaciona información de las inspecciones preventivas realizadas a nivel nacional por sector económico de exportación:

**Tabla 168 Inspecciones preventivas realizadas por sector económico de exportación Julio - diciembre 2020**

Sector Económico	Número
Flores	68
Palmas	60
Minas y canteras (incluido Hidrocarburos)	69
Puertos	37
Azúcar	0
<b>Total</b>	<b>234</b>

Fuente: Acciones de Inspección en la carpeta OneDrive Subdirección de Gestión Territorial 2020.

Como una estrategia de fortalecimiento de la inspección, a través de procesos pedagógicos para los inspectores del trabajo en el periodo del año julio diciembre 2020, se realizaron los siguientes cursos, a través del campus virtual:

**Tabla 169. Consolidado participación inspectores en los cursos Vigencia: Enero - Diciembre 2020**

Nombre curso	Número de funcionarios capacitados
Aspectos generales de la Conciliación Laboral y la Solución de Conflictos	60
Introducción a Formalización Laboral y a la Intermediación Laboral	59
Sistema de información	73
Seguridad y salud en el trabajo	628
Inspección Salud mental	100
Contrato sindical	480
Fortalecimiento al proceso de Inspección , Vigilancia y Control del Sector Portuario	53
Herramienta Decido Ser Programa de Presidencia sobre Migración dirigida a Inspectores	24
Módulo de orientación en migración laboral para inspectores de trabajo	183

Fuente: Grupo Entrenamiento y Análisis de la inspección del Trabajo,

**Tabla 170. Consolidado participación inspectores en los cursos Vigencia: Enero – 1 de junio 2021**

Nombre curso	No de funcionarios capacitados
Contrato Sindical	138
Plan de formación Inspección salud Mental en el entorno Laboral	54
Guía libertad sindical y negociación colectiva	162
Aspectos generales de la Conciliación Laboral y la Solución de Conflictos	117

Fuente: Grupo Entrenamiento y Análisis de la inspección del Trabajo

**Modelo de Inspección móvil.** Los 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 2020 al 31 de mayo del 2021 el Grupo de Protección de Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales de la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial, en sinergia con las Direcciones Territoriales realizaron intervención en 19 municipios con denominación PDET bajo el modelo de intervención integral, en este periodo de tiempo se atendieron 20 ciudadanos que se acercaron a resolver dudas e inquietudes en materia laboral, del sector trabajo, se certificaron 991 personas como vigías laborales y 1.842 ciudadanos asistieron a las ferias de servicio a utilizar los servicios del Ministerio y entidades aliadas

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 2020 al 31 de mayo del 2021 el Grupo de Protección de Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales de la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial, en sinergia con las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, se realizaron 35



Brigadas de Inspección, en donde se atendieron 1.348 personas con su respectiva caracterización, 3.949 personas capacitadas y 1.164.457 personas que asistieron de forma virtual por medio de las diferentes redes sociales, incluyendo emisoras y televisión.

Las actividades de Inspección Móvil se vieron afectadas directamente con la contingencia presentada por la pandemia del COVID-19; a continuación, se relacionan los ajustes a las actividades que obligaron a repensar el modelo de Intervención Integral y Brigadas de Inspección en el 2020 y 2021.

- Se prohíben las reuniones o aglomeraciones de personas: vital para el programa pues los modelos de inspección se basan en la capacitación de alumnos de grado 10 y 11, miembros de juntas de acción comunal y líderes sociales, los cuales no tienen permitido reunirse, y las conexiones virtuales en los municipios donde operamos no es la óptima tanto en cubrimiento como en calidad. Adicional a lo anterior es importante precisar que las ferias de servicio eran la gran ventana del Ministerio de Trabajo haciendo presencia en el municipio y dada la restricción esta no es posible llevarlas a cabo.
- Restricciones en la movilidad: por directrices del Gobierno Nacional y del Despacho del Señor Ministro, no se permiten los desplazamientos a nivel nacional ni territorial de los funcionarios del Ministerio, por tal motivo, no es posible hacer presencia en el municipio por parte de los Directores Territoriales, Inspectores de Trabajo y Gestores del Ministerio para realizar las actividades propias de los modelos de Inspección móvil.
- Recursos económicos: las actividades propias de los servicios prestados por el ministerio en el programa de Inspección Móvil, dependen en un alto porcentaje a los contratados por un operador logístico, entre ellos la oficina móvil que se desplazaba por el territorio nacional dando a conocer los servicios y rutas de atención del Ministerio, acompañando cada uno de los eventos programados.

Por las razones anteriores, el Grupo para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales elaboró un plan especial para lograr cumplir las metas por la entidad para el 2020 y 2021, para ello se ajustó el cronograma y las acciones a realizar respecto del proyecto de Inspección Móvil. Ejemplo de ello es que las capacitaciones se están dando en sinergia con las entidades municipales de manera virtual en algunas ocasiones y por los medios de comunicación como emisoras y canales comunitarios cuando es posible que se cedan los espacios de manera gratuita.

**3.4.6 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.** A 31 de mayo de 2021, contamos con un total de 9.989 casos (solicitudes del empleador y los trabajadores), relacionados con la emergencia sanitaria, con una cifra de 254.174 trabajadores presuntamente afectados por las medidas tomadas por los empleadores en el marco de la Emergencia decretada por la Pandemia COVID -19, a la fecha, se han beneficiado 128.299 trabajadores de 550 empresas en todo el territorio nacional, gracias a la gestión en el marco del proceso de inspección, vigilancia y control, desarrollada por las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y dependencias del nivel central del Ministerio del Trabajo, debido a la aplicación de las medidas sugeridas por el Ministro del Trabajo a través de las Circulares 021 y 033 de 2020.



»» 4 **DIALOGO SOCIAL**



## 4 DIÁLOGO SOCIAL

### 4.1 Ejercicio del diálogo social.

El ejercicio del diálogo social tiene como objetivo principal la promoción y el respeto de los derechos fundamentales del trabajo, en especial el derecho de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La promoción del diálogo social tripartito permite, el fomento de una cultura de cumplimiento y de aplicación de los derechos sociales, económicos y laborales.

**4.1.1 Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT.** La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos de la Organización Internacional del Trabajo CETCOIT fue creada en el año 2000 por medio de un Acuerdo en el marco Comisión de Concertación Permanente de Políticas Salariales y Laborales.

La CETCOIT se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, en relación con los temas de derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Dicha Comisión tiene una composición tripartita (empleadores, centrales de trabajadores y Gobierno).

Sus objetivos son reducir las quejas ante la OIT, lograr el retiro de quejas en instancia ante la OIT y promover el diálogo social para mejorar las relaciones laborales entre organizaciones sindicales y empresarios, generar estrategias que permitan su funcionamiento integral. En el año 2020 se llevaron a cabo 31 sesiones de las cuales 13 casos fueron establecidos para promover decisión de conciliación y acuerdo, y 18 sesiones de seguimiento.

Del conjunto de casos el 36% corresponden a casos del sector público y 64% del sector privado relativos a las centrales sindicales CUT (14); CTC (3) CGT (2); UTC (2) y casos de presentación conjunta (2).

#### Logros

- La suscripción de acuerdos en un 42%, lográndose la firma de 13 actas.
- Reconocimiento y el respeto por los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, en el marco del diálogo social,
- Suscripción de dos convenciones colectivas en el sector privado (GM Colmotores y MABE), un acuerdo en el sector público (Superintendencia de Salud)
- El retiro de una acción de levantamiento de fuero sindical.
- Durante la pandemia las empresas ratificaron el reconocimiento y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, señalando el mantenimiento del puesto de trabajo y adopción de las medidas de bioseguridad.



En 2021 se han llevado a cabo 15 sesiones, lográndose la suscripción de dos actas de acuerdo, en los casos de USTIAM-BAVARIA y SUNET-Empresas Públicas de Melgar.

Es importante señalar que por la crisis actual se viene adelantando las sesiones de la CETCOIT en forma virtual.

**4.1.2 Observatorio de conflictos sociolaborales-OCSL.** El Observatorio de Conflictos Sociolaborales-OCSL es una herramienta para la identificación, caracterización y análisis de la conflictividad sociolaboral, con el objetivo de coadyuvar a la gestión preventiva de conflictos mediante el diálogo social. Sus actividades permanentes son:

- Monitoreo y seguimiento de información de conflictividad sociolaboral a nivel nacional y regional.
- Elaboración de informes semanales de conflictividad sociolaboral a nivel nacional y regional e informes mensuales estadísticos y de análisis.
- Elaboración de reportes sobre eventos coyunturales de interés especial para el MinTrabajo.
- Respuesta a requerimientos internos sobre conflictividad en sectores o territorios particulares, así como sobre tipos de eventos identificados en un periodo de tiempo particular.

Vigencia julio a diciembre 2020. Durante este período se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1. Elaboración de informes periódicos de seguimiento y caracterización de la conflictividad sociolaboral a nivel nacional y regional. Para el logro de esta acción se desarrollaron las siguientes actividades:

- Seguimiento diario, a través de fuentes abiertas: redes sociales, páginas web de medios alternativos, prensa e información de otros observatorios, a diferentes manifestaciones de conflictividad sociolaboral (denuncia y protesta social). La información identificada se registró en el Sistema de información del observatorio, SIOC.
- Elaboración de 25 informes semanales sobre eventos de conflictividad sociolaboral, señalando los datos estadísticos de origen, impacto nacional y departamental de los eventos, tipo de evento y ceses de actividades, e información específica de aquellos que revisten importancia especial para el sector trabajo.
- Elaboración de 6 informes mensuales de caracterización de conflictividad sociolaboral, indicando el número de eventos por departamento, las estadísticas de los eventos del mes, y finalmente, las proyecciones sobre la evolución de los eventos más relevantes.
- Elaboración de un informe final consolidado de 2020, con datos estadísticos y caracterización de la conflictividad sociolaboral a nivel nacional y territorial

2. Proceso de socialización del Sistema de Información del Observatorio de Conflictos Sociolaborales-SIOC y capacitación a usuarios en las Direcciones y Oficinas Territoriales.

Para la identificación y caracterización de conflictividad, el observatorio, con apoyo de la OIT, desarrolló una plataforma denominada “Sistema de Información del Observatorio de Conflictos Sociolaborales-SIOC”, que cuenta con las siguientes funciones:

- Carga de eventos identificados, tanto por el equipo del observatorio (con el rol de administradores del sistema), como directamente desde las direcciones y oficinas territoriales (con el rol de usuarios básicos).





- Trazabilidad de los eventos
- Sistema de control-producción de reportes en cualquier periodo de tiempo seleccionado
- Control de eventos y filtrado de los datos.

A partir del mes de julio, una vez el aplicativo SIOC fue entregado, se realizaron las pruebas correspondientes y los ajustes necesarios por parte de la empresa desarrolladora, se inició un proceso de capacitación, asistencia técnica, elaboración y socialización del protocolo de uso con las direcciones y oficinas territoriales, por ser ellas, fuente de información principal del Observatorio.

Se priorizaron unos territorios y conformaron tres grupos de direcciones territoriales y oficinas especiales, se desarrolló un proceso de capacitación en fases, que inició con reuniones generales de presentación del sistema de información y socialización del protocolo, y siguió con unos espacios de asistencia técnica en grupos más pequeños con los usuarios designados en cada territorial.

El proceso de socialización tuvo los siguientes componentes:

- Presentación general del sistema de información SIOC a las Direcciones y Oficinas territoriales.
- Capacitación y designación de usuarios del sistema en cada territorial.
- Asistencia técnica a los usuarios del sistema
- Entrega de documentos de soporte: Manual del usuario del sistema, guía para instalación VPN y Protocolo para el uso del Sistema de Información.

En total se realizaron 10 reuniones, 2 generales y 8 asistencias técnicas especiales por grupos.

### Resultados finales

- 34 territoriales y oficinas capacitadas por el observatorio para el uso del SIOC.
- 32 delegados de las direcciones y oficinas territoriales cuentan con un usuario para realizar la carga de información en el sistema.
- El SIOC cuenta con registro de eventos de los 32 departamentos del país, lo cual facilita la caracterización de la conflictividad en el país.
- 60 miembros de las direcciones y oficinas territoriales conocen el SIOC y su funcionamiento.

3. Elaboración de documentos de caracterización territorial en 2020. Para ello se elaboraron:

- Documento Caracterización de la Conflictividad de los Departamentos de Antioquia, Meta y Santander - 2020
- Documento de Caracterización de la Conflictividad Laboral en la región del Eje Cafetero.

4. Participación en Cedisco- Centro de Diálogo Social y Convivencia de la Presidencia de la República.

Durante este periodo el OCSL participó, a través de un delegado, en las sesiones de la red Cedisco, espacio interinstitucional en el que se analizan en conjunto con entidades del sector ejecutivo del orden nacional (ministerios, agencias y altas consejerías), ministerio público (Defensoría del Pueblo, Procuraduría) y de cooperación internacional (MAPP-OEA), los eventos de conflictividad social y laboral, su evolución y posibles salidas a través de la gestión y el diálogo social. Entre julio y diciembre de 2020 el OCSL participó en 17 reuniones.



Vigencia enero a mayo 2021. Se han desarrollado las siguientes acciones:

1. Elaboración de informes periódicos de seguimiento y caracterización de la conflictividad sociolaboral a nivel nacional y regional. Para ello se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Seguimiento diario, a través de fuentes abiertas: redes sociales, páginas web de medios alternativos, prensa e información de otros observatorios, a diferentes manifestaciones de conflictividad sociolaboral (denuncia y protesta social). La información que identificada se registra en el Sistema de información del observatorio, SIOC. Entre enero y mayo de 2021, se han identificado y cargado en el sistema más de 1.200 eventos.
- Elaboración de 21 informes semanales sobre eventos de conflictividad sociolaboral, señalando los datos estadísticos de origen, impacto nacional y departamental de los eventos, tipo de evento y ceses de actividades, e información específica de aquellos que revisten importancia especial para el sector trabajo.
- Elaboración de 5 informes mensuales de caracterización de conflictividad sociolaboral, indicando el número de eventos por departamento, las estadísticas de los eventos del mes, y finalmente, las proyecciones sobre la evolución de los eventos más relevantes.
- Elaboración de 6 informes de seguimiento a las acciones de movilización llevadas a cabo en el marco del paro nacional del 28 de abril.

2. Proceso de asistencia técnica y actualización de lineamientos para el uso del SIOC, dirigido a los enlaces del Observatorio en las direcciones y oficinas territoriales del Ministerio.

Teniendo en cuenta que los enlaces en las Direcciones y Oficinas territoriales del Min. Trabajo son fuentes de información fundamentales para el observatorio, desde junio de 2020 se desarrolló un proceso de capacitación y asistencia técnica con los delegados de todos los departamentos, con el fin de orientarlos sobre el uso del Sistema de información del observatorio- SIOC, para el cargue de eventos identificados en su territorio.

En 2021 se han llevado a cabo 5 reuniones de actualización del protocolo para el uso del SIOC (el cual fue socializado en 2020) y de asistencia técnica; Allí se reforzaron los lineamiento para el cargue de información en el sistema: tipo de información que se carga, indicaciones para la clasificación de los eventos y redacción, entre otros, y se actualizaron los usuarios, según confirmación de las DT; estos espacios contaron con la participación de 42 delegados de 29 direcciones y oficinas territoriales.

Actualmente, el SIOC cuenta con 3.968 eventos registrados desde el último trimestre de 2018; en lo que va corrido de 2021, se han registrado 1.256 eventos.

3. Participación en espacios interinstitucionales.

Participación en Cedisco- Centro de Diálogo Social y Convivencia de la Presidencia de la República. El observatorio participa continuamente en las sesiones de la red Cedisco, espacio interinstitucional en el que se analizan, en conjunto con entidades del sector ejecutivo del orden nacional (ministerios, agencias y altas consejerías), ministerio público (Defensoría del Pueblo, Procuraduría) y de cooperación internacional (MAPP-OEA), los eventos de conflictividad social y laboral, su evolución y posibles salidas a través de la gestión y el diálogo social. En lo corrido de 2021, el observatorio ha participado en 10 reuniones.



#### 4. Respuesta a requerimientos de información sobre conflictividad sociolaboral.

Se han elaborado informes para dar respuestas a requerimientos de información sobre:

- Número de huelgas en 2021
- Conflictividad en el departamento de Casanare 2019 a 2021
- Datos generales sobre conflictividad en 2020

#### 4.1.3 Subcomisiones departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Vigencia 2020.

Durante el año 2020, se mantuvieron activas 33 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL, distribuidas en 32 Departamentos y 1 en el Distrito Capital de Bogotá, sobrepasando las dificultades presentadas por la Pandemia del Covid 19, acudieron al uso exclusivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el desarrollo de reuniones, atención de mesas de diálogo y realización de actividades de sensibilización y promoción.

**Planes de Dialogo Social.** Como hojas de ruta de las Subcomisiones Departamentales, determinaron los objetivos a seguir durante el año; en el 2020 se logró la discusión y aprobación tripartita (Gobierno-Trabajadores – Empleadores) de 28 Planes de Dialogo Social, quedando pendiente la aprobación de los Planes de Diálogo SDCPSL: Amazonas, Choco, Guaviare, Vaupés y Vichada, debido a falta de quorum decisorio por dificultades de conexión.

Tabla 171. Planes de diálogo social 2020

No.	SDCPSL	Fecha reunión en la cual se aprobó
1	Antioquia	12 de marzo de 2020
2	Arauca	25 de marzo de 2020
3	Atlántico	7 de abril de 2020
4	Bogotá	6 de marzo de 2020 - 14 de mayo de 2020 (Modificación)
5	Bolívar	12 de junio de 2020
6	Boyacá	28 de abril de 2020
7	Caldas	08 de abril 2020
8	Caquetá	26 de febrero de 2020
9	Casanare	8 de mayo de 2020
10	Cauca	17 de marzo de 2020
11	Cesar	16 de abril de 2020
12	Córdoba	2 de abril de 2020
13	Cundinamarca	16 de abril de 2020
14	Guainía	29 de abril de 2020
15	Guajira	16 de marzo de 2020
16	Huila	13 de abril de 2020
17	Magdalena	11 de marzo de 2020
18	Meta	27 de marzo de 2020
19	Nariño	13 de marzo de 2020
20	Norte de Santander	21 de abril de 2020
21	Putumayo	6 de marzo de 2020
22	Quindío	12 de marzo de 2020
23	Risaralda	11 de mayo de 2020
24	San Andrés	12 de marzo de 2020



No.	SDCPSL	Fecha reunión en la cual se aprobó
25	Santander	13 de abril de 2020
26	Sucre	26 marzo de 2020
27	Tolima	28 de mayo de 2020
28	Valle del Cauca	27 de febrero 2020

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

Con el propósito de contextualizar el presente reporte, se aclara que la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo, realizaron un proceso de articulación, encaminado a brindar asistencia técnica coordinada y eficiente a las Direcciones Territoriales, entes y aliados territoriales, en el fortalecimiento y seguimiento de los espacios de diálogo social, el acompañamiento a las acciones necesarias para la creación de políticas y lineamientos en materia de Empleo Generación de Ingresos, Formalización y Trabajo Decente en todo el territorio nacional, así como, de articulación con los CIETI's Departamentales y municipales para la aplicación de las línea de Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y las instancias articuladoras de violencias sexuales para la construcción de acciones específicas para la aplicación de la Línea de Política Pública de Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes, que entre otras, trajo como producto la construcción conjunta de un Plan de Diálogo Social y Asistencia Técnica, con 4 ejes centrales u objetivos, así:

- Objetivo1. Promover el diálogo social- identificar, prevenir y atender los conflictos de trabajo.
- Objetivo2. Promocionar el trabajo decente.
- Objetivo 3. Línea de generación de ingresos: emprendimiento y/o economía social y solidaria.
- Objetivo 4. Promocionar y difundir las líneas de política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil y Escnna – los derechos fundamentales del trabajo – el plan de acción en derechos humanos y empresas

Precisando que la responsabilidad en el impulso, asistencia y promoción de los objetivos 1 y 4 estaría a cargo de la Dirección de Derechos Fundamentales y sobre los objetivos 2 y 3 su impulso correspondería a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.

**Reuniones de la subcomisión.** Con el propósito de fomentar espacios de diálogo social y buenas relaciones laborales, se realizaron de manera efectiva, promoviendo el diálogo social y la concertación, 270 reuniones de Subcomisiones Departamentales, distribuidas así: 35 en el primer trimestre, 83 en el segundo trimestre, 78 en el tercer trimestre y 74 en el cuarto trimestre.

En las referidas reuniones de las SDCPSL, se discutieron, aprobaron y ejecutaron 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 Economía Social y Solidaria, la prevención de conflictos socio laborales, el Sistema de Alertas Tempranas de Conflictos, en Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa, las líneas de política pública de: Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Prevención y la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes – ESCNNA, en especial se apoyaron todas las temáticas relacionadas con la Pandemia del Covid – 19 y la reactivación económica de los diferentes departamentos, haciendo énfasis en la normatividad expedida por el Ministerio del Trabajo, se impulsó la inclusión de los temas de Trabajo Decente en los diferentes Planes de Desarrollo Departamentales y Municipales, se apoyó el Programa Formándonos para el Futuro liderado por la OIT, entre otros. Se articularon acciones,



entre otras, con entidades como: Gobernaciones, Alcaldías, los ORMET, el SENA, Colpensiones, se trabajó articuladamente con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial - GATT, los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, los CIETIS y el Observatorio de Conflictividad Sociolaboral. Sin embargo, el detalle de cada una de las reuniones se encuentra en los informes trimestrales correspondientes.

**Estudios de conflictividad sociolaboral.** Se realizaron, aprobaron y socializaron 20 Estudios de Conflictividad Sociolaboral en las Subcomisiones Departamentales de: Antioquia, Arauca, Bogotá, Bolívar, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cundinamarca, Guainía, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre y Valle del Cauca. Identificadas las mayores problemáticas de carácter sociolaboral se construyeron tripartitamente estrategias de intervención para la atención de la conflictividad a través de mesas de diálogo social, brigadas de inspección y actividades de sensibilización, que no solo lograron atender importantes conflictos, sino prevenir su ocurrencia.

**Conflictos laborales atendidos.** Se atendieron a través de mesas de diálogo social 108 conflictos con un porcentaje de solución del 27,77%, evitado que las partes llevaran sus diferencias a actuaciones administrativas ante el Ministerio del Trabajo y/o judiciales ante la Justicia Ordinaria.

Tabla 172. Conflictos laborales atendidos en las SDCPSL

Semestre	Atendidos	Solucionados	No solucionados	% soluciones
1er Trimestre	22	7	15	31.81%
2do Trimestre	31	6	25	19.35%
3er Trimestre	26	9	17	34.61%
4to Trimestre	29	8	21	27.58%
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>30</b>	<b>78</b>	<b>27.77%</b>

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

**Actividades de Capacitación, sensibilización y difusión en desarrollo de los Objetivos 2, 3 y 4.** 2) Promocionar el Trabajo Decente. 3) Economía Social Y Solidaria y 4) Promocionar y Difundir las Líneas De Política Pública (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), los Derechos Fundamentales del Trabajo y el Plan de Acción en Derechos Humanos y Empresas

En desarrollo de los referidos objetivos las Subcomisiones lograron sensibilizar 18.909 personas de diferentes grupos sociales, tales como: Organizaciones sindicales, Administraciones departamentales y municipales, instituciones públicas (Gobernación, Alcaldías, SENA, Colpensiones, etc.), comunidad en general, sectores de la economía formal e informal, Cooperativas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes e integrantes de la SDCPSL, en: Diálogo Social, Trabajo Decente, Derechos Fundamentales del Trabajo, Negociación colectiva en el sector público lineamientos y procesos, Libertad de asociación, libertad sindical, Formalización Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Estabilidad laboral reforzada, Economía Social y Solidaria, Política pública para la prevención y la erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017 – 2027, Tercerización e Intermediación Laboral, Alertas Tempranas en conflictividad, Plan Nacional de Acción Derechos Humanos y Empresa, Oferta institucional sector trabajo, Medidas para mitigar los efectos sociales y laborales del Covid-19, Diálogo social en tiempos de Covid 19, Implementación del



Teletrabajo, Trabajo en Casa, Indicadores del Mercado Laboral, Orientación de Emprendimiento, Mecanismos de protección al Cesante, Empleo en tiempos de pandemia, Medidas tomadas por el Ministerio del Trabajo en el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Fichas FILCO, entre otras. Estas actividades de capacitación se realizaron de la siguiente forma: 774 en el primer trimestre, 9.270 en el segundo trimestre, 5.763 en el tercer trimestre y 3.102 en el cuarto trimestre.

**Algunas actividades de relevancia.** En general las 33 Subcomisión Departamentales pese a las dificultades generadas por la pandemia del Covid 19, lograron desarrollar a cabalidad las actividades programadas en los planes de diálogo social.

**Reuniones con participación del Ministro del Trabajo. Cauca - Valle del Cauca - Nariño - Huila - Caldas:** Dentro de los logros más importantes de las SDCPSL en lo que va corrido del año, encontramos la participación del Señor Ministro del Trabajo Dr. Ángel Custodio Cabrera Báez.

**Articulación entre la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - CPCPSL y las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales SDCPSL,** donde los asesores jurídico y económico de la Secretaría Técnica participaron de diferentes reuniones y actividades de las citadas SDCPSL, así como el Director de Derechos Fundamentales, la Subdirectora y los funcionarios de Promoción de la Organización Social, brindado asistencia técnica, promoviendo la participación de los Gobiernos departamentales, dando lineamientos para el acompañamiento en casos de conflictividad, contextualizando las actividades lideradas por la CPCPSL y sus Subcomisiones temáticas, así como, por el nivel central del Ministerio del Trabajo, promoviendo de esta manera unidad, trabajo conjunto y articulado.

**Sistema de alertas tempranas conflictos laborales.** Del 1 de julio al 19 de agosto de 2020, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y la OIT, capacitaron en el “Sistema de Alertas Tempranas de Conflictos Laborales”, a representantes de cada sector del tripartismo de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales –SDCPSL de Antioquia, Caldas, Cauca, Quindío, Risaralda, Meta y Valle del Cauca, quienes posteriormente se encargaron de transferir o transmitir los conocimientos adquiridos a los demás miembros de las respectivas Subcomisiones, siendo multiplicadores de la información, los delegados de las SDCPSL recibieron capacitación, entrenamiento y coaching en el “Sistema de Alertas Tempranas de Conflictos Laborales”, acercándolos a competencias que les permitieran leer actualidades, insumos, efectuar análisis, proyecciones de posibles escenarios futuros, identificando y previniendo potenciales conflictos laborales, entre otros. La capacitación se realizó vía Teams, contando con la Dra. Rita Kotov de la OIT como capacitadora, adicionalmente la OIT construyó un documento de Alertas Tempranas del cual se remitieron 160 copias a todas las Direcciones Territoriales.

**Capacitación plan nacional de acción en derechos humanos y empresas de Colombia.** La Subdirección de Promoción de la Organización Social de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, durante los meses de agosto y septiembre realizó jornadas de capacitación en el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia, que como política pública impulsa el desarrollo de los compromisos del Estado colombiano, entre los que se cuentan: La línea de acción No. IV. “Orientación del Estado para el respeto a los Derechos Humanos en las actividades empresariales”, que consagró como actividad a cargo del Ministerio del Trabajo, la inclusión del tema de empresa y derechos humanos en los Planes de Diálogo Social de las Subcomisiones Departamentales. Se sensibilizaron las 33 SDCPSL y 520 personas en todo el país.



**Arauca.** Acompañó la Implementación del Plan de Desarrollo del departamento de Arauca “Construyendo Futuro” y las acciones para un efectivo diálogo social con los trabajadores del sector hidrocarburos.

**Bogotá.** Logró habilitar el espacio para que, mediante el diálogo tripartito con el alto gobierno, Ministerios de Salud, Transporte y Trabajo, representantes de las Centrales Obreras y de los gremios, evaluaran de manera conjunta la crisis derivada de la emergencia sanitaria, las acciones de respuesta por parte del gobierno y la aplicación de las medidas por parte de las instituciones y empleadores que afectan la salud y la vida laboral del trabajador.

Foro Virtual La salud del Trabajador, Protocolos de bioseguridad, Enfermedad Laboral en la contingencia Covid 19 Plan de Trabajo del Sistema de Gestión y Seguridad. Seguridad y Salud en el Trabajo en tiempo de pandemia. Articulación de la Subcomisión con el Comité Distrital de Seguridad y Salud en el trabajo para participar y difundir en el evento organizado por el Comité en el que participaron: Secretaría de Salud, ARL Positiva, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Gremios Sindicales: CGT, CTC y CUT. Salud, Comercio, Transporte, Servicios Administrativos y de Apoyo, Manufacturero y otros sectores. Con 1.770 participantes vía Webinar

**Caldas.** Reactivación del Comité técnico de empleo, el 29 de octubre de 2020, se realizó acompañamiento para para iniciar las estrategias de apoyo y articulación que se adelantaran en el plan de trabajo previsto para el nuevo periodo, donde se busca generar acciones de impacto a los diferentes sectores de la economía. Diseño de plan de intervención como estrategia de prevención para mejorar las relaciones laborales en los sectores identificados con mayor conflictividad en el departamento a los que brindaron, diferentes capacitaciones durante todo el trimestre, en formalización laboral, contratación, elementos para implementación del teletrabajo, erradicación del trabajo infantil, entre otros relacionados y enmarcados por el respeto al trabajo digno y decente.

**Caqueta.** Promoción y difusión de la economía solidaria, como alternativa para la reactivación de la economía, a través del programa radial “La universidad y el desarrollo local” Apoyo al empleo y ampliar la protección social en el Departamento de Caquetá. En los PITCH’S evaluadores se presentaron siete (7) iniciativas empresariales postuladas para capital semilla de Fondo Emprender, postulándose las Sigüientes Ideas de Negocio: i) Ganadería San Fernando, ii) Girolandas La Victoria, iii) Central de Biotecnología Reproductiva Altamira, iv) Ganadería La Florida, v) Empresa Granja Avícola Santa Lucia, vi) Progenet. Los que generaran aproximadamente 35 empleos directos en el sector rural del departamento, de los cuales todos cumplieron los parámetros establecidos como problema y solución, el impacto entre 1 y 5 años, mercado potencial, industria y competidores, principales factores de la economía de tu negocio y empleos a generar.

Formulación de la Política Pública para Vendedores Informales del Municipio de Florencia, enmarcado dentro de los compromisos adquiridos con la Mesa Municipal de Empleo; socializando la Ley 1988 del 02 de agosto de 2019 “por la cual se establecen los lineamientos, para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones” para abordar a los vendedores informales desde una política integral tomando como referente la Ley.

**Cauca.** Suscripción y firma del “Acuerdo territorial para la promoción del empleo en el departamento del cauca 2020-2023 mi cauca por un trabajo decente”, que se realizó el 14 de octubre, actividad de



la que participaron la Sra. Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección Dra. Ligia Stella Chaves y el Gobernación del Cauca Dr. Elías Larrahondo Carabalí y la Dirección Territorial del Cauca, con participación de la SDCPSL de Cauca, el GATT y otras entidades como: CGT, SENA, COMFACAUCA, ACOPI, ORMET, ANDI, FENALCO y COLPENSIONES. Este acuerdo va a permitir realizar acciones conjuntas y articuladas de los miembros de la SDCPSL del Cauca en pro del trabajo decente, en donde uno de sus componentes es el diálogo social. Este evento ha tenido más de 4 mil reproducciones. Adicionalmente, en un departamento tan difícil en temas de conectividad, orden público y desempleo, ha sido un logro trabajar articuladamente con los diferentes miembros de la SDCPSL y lograr sensibilizar a diferentes actores y aliados de la SDCPSL por medio Facebook live, en eventos como el del 4 de noviembre de 2020 relacionado con la Oferta Institucional del Sector Trabajo en el Departamento del Cauca, el cual contó con 980 reproducciones.

**Cundinamarca.** Capacitación en Teletrabajo con más de 300 asistentes con apoyo de MinTrabajo y MinTIC. Donde se presentaron reflexiones sobre el desarrollo que ha tenido el teletrabajo en el país en los 12 años de su implementación, reglamentación y pactos firmados, reflexiones sobre las dinámicas de trabajo y lo que cambiarán en un futuro. Adicionalmente, del 1 al 30 de junio de 2020, se socializó y divulgó temas relacionados con formalización laboral y mecanismos de protección cesante, a través de Fundación Social – Ministerio del Trabajo –SDCPSL para población de diferentes sectores, consultado por 1606 personas en redes sociales Instagram, Facebook, correos electrónicos, WhatsApp y Facebook del PPET.

**Cesar.** Estrategia diseñada para minimizar el riesgo de conflictividad – CONFIO Y PARTICIPO. Que consiste en generar confianza entre los actores promoviendo espacios de capacitación sobre negociación colectiva, normas y formalización laborales e incentivando las mesas de Diálogo. Se inició con los equipos negociadores de las entidades públicas que presentaron pliego en el primer bimestre, se elaboró y envió un documento donde se les socializan las circulares conjuntas para retomar las negociaciones, se les invita a participar de las capacitaciones que desarrollará la SDCPSL, la DT y el Nivel Central del Ministerio sobre Negociación Colectiva en el Sector Público, además la disposición para acompañarlos en mesas y describir algunas particularidades sobre los procedimientos en este sector.

**Guainía.** Con liderazgo de la Dirección Territorial y a través de las emisoras Marina Estéreo, Policía Nacional, difundieron los siguientes temas: Derechos fundamentales laborales. Trabajo comunitario indígena y Trabajo, Contrato de Trabajo, Salario y trabajo suplementario, Derechos y Deberes de trabajadores y Empleadores, El menor trabajador, Traducción del resumen Programa en Lengua Piapoco. Logrando llegar aproximadamente a 1500 personas en tres jornadas los días 6, 15 y 20 de octubre, beneficiando un 75% población indígena Piapoco, Sikuni, Puinave y Curripaco, un 15% población campesina y un 10% población urbana del sector de construcción, comercio, transporte público terrestre y servicios. De este último 10%, probablemente casi la mitad población migrante venezolana.

**Guajira.** Capacitación y participación en la feria expo virtual Guajira 2020 donde Apoyo a la Subcomisión y Ministerio del trabajo pudimos llegar cerca de más de y de esta manera orientar cerca de los protocolos de bioseguridad como dirección de derechos fundamentales y grupo de asistencia territorial, con la participación de 100 empresarios de la región.





Actividad de socialización y divulgación de los derechos laborales, realizada los días 11 y 18 de noviembre, dirigida a trabajadores, empleadores, y de manera especial a la población Wayuu, de los municipios de Riohacha y Uribía, en aras de dar cumplimiento a los compromisos establecidos en la Sentencia T302 de 2017, dicha jornada, fue liderada por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Guajira, la cual alcanzo un espectro poblacional de 4.168 personas en el municipio de Riohacha y para el municipio de Uribía se estima que fueron alrededor de 3210 personas conectadas a la jornada de divulgación.

**Huila.** Análisis y conocimiento de la conflictividad en el Departamento del Huila. Realización de estudio de conflictividad y estrategia de intervención sobre los conflictos identificados en los diferentes sectores de la economía del Departamento del Huila, se han desplegado acciones preventivas, como fiscalizaciones laborales rigurosas, que buscan evitar conflictos entre empleadores y trabajadores, se diseñó un plan de asistencia preventiva. En el plan se identificaron los siguientes sectores: Comercio, hidrocarburos, agricultura, salud, construcción, alojamiento y servicios de comida, en los cuales realizaron visitas preventivas, con el fin de buscar una mejora en las empresas frente al cumplimiento de las obligaciones laborales y de esta manera un bienestar laboral para los trabajadores.

**Magdalena.** Expedición del documento final producto de los talleres participativos desarrollados para la formulación de la estrategia de prevención e intervención para mejorar las relaciones laborales en los sectores identificados con mayor conflictividad en el departamento, ejercicio que se desarrolla desde el año 2019 y que incluye un análisis situacional inicial basado en la construcción de información estadística del mercado laboral del Magdalena con datos de Gran Encuesta Integrada de hogares de 2019, el cual, servirá como guía para los interesados del sector trabajo, principalmente para los gobernantes regionales y locales quienes se encuentran en definición de los planes de desarrollo, y documento de la Subcomisión para hacer entonces seguimiento a la implementación y ejecución de la estrategia. En la misma línea, se ha logrado la articulación de los trabajadores, empleadores y entidades gubernamentales para la revisión, diagnóstico y planteamiento de propuestas sinérgicas orientadas a mitigar el impacto negativo que dicha emergencia sanitaria ha generado en el sector trabajo. De la misma manera han contribuido a la materialización del Plan de Diálogo las actividades desarrolladas en pro del fomento de las buenas relaciones laborales dentro del departamento, propiciando un entorno constructivo.

**Meta.** Se logró por parte del Hospital Departamental de Villavicencio ESE: el pago al día de los trabajadores, la reubicación del personal en condición de discapacidad y embarazadas por la pandemia y la entrega paulatina de los KIT de bioseguridad por parte de las seis (6) ARL por el Covid 19. Lograr mesas de trabajo entre trabajadores con el sindicato SINTRAGRACO y la empresa Manuelita Aceites y Energía.

**Nariño.** Se logró la articulación con la Gobernación del Departamento de Nariño para la instalación de la mesa departamental de empleo liderada por el ente departamental de acuerdo con el Decreto No. 442 de agosto de 2019. Se logró hacer la respectiva inclusión en la línea estratégica 5 como producto del servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente en el Plan de Desarrollo Departamental “Mi Nariño en Defensa de lo Nuestro 2020-2023”.

**Quindío.** Presentación en la SDCPSL de informe de actividades llevadas a cabo por cada una de las entidades participantes: Mintrabajo, Cámara de Comercio, Gobernación del Quindío, Alcaldía de



Armenia, Secretaria de Salud de Armenia, etc., en el marco de la actual emergencia social generada por el Covid-19, resaltando las actuaciones llevadas a cabo por cada una de estas, procurando actuar como vigías en el cumplimiento de normas laborales en especial en lo que respecta a la aplicación de las medidas de protección emitidas por el Gobierno Nacional en el Marco del Covid-19. Acercamiento y acompañamiento por parte de las organizaciones sindicales a los diferentes sindicatos del Departamento. El suministro de información relevante frente a las posibles irregularidades cometidas por los empleadores en el marco del Covid -19. La articulación lograda entre el Mintrabajo y la Secretaria de Salud Departamental para el cumplimiento de los lineamientos dispuestos por el Gobierno Nacional.

**Tolima.** La subcomisión invitó a representantes de los sectores con mayor conflictividad y problemática en tiempos de pandemia, para escuchar de primera línea las condiciones en que se están desarrollando los procesos, los sectores invitados INPEC, hotelero, transporte e igualmente se solicitó apoyo a la ARL POSITIVA. Expusieron su problemática, de la cual se realizará seguimiento a los procesos que adelanta el INPEC relacionado con los suministros de EPP, al sector hotelero apoyo en el trámite que requieran de acuerdo con la queja y del sector transporte tener en cuenta la visión del empresario como contraparte de la situación por la que atraviesa el sector.

**Valle.** Ha dado las capacitaciones más concurridas promovidas por una SDCPSL en tiempos de cuarentena aprovechando la virtualidad, tales como: Seminario de Actualización en Higiene Industrial, Seguridad Industrial y Medicina Laboral, en el marco de la Celebración del Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigido a la población en general con 4897 asistentes. Conversatorio sobre Normatividad expedida por el Ministerio del Trabajo en el marco de la emergencia sanitaria del Covid-19, dirigido a la población en general con 550 asistentes. Actividad de Conmemoración del día Internacional de la seguridad social, dirigido a la población en general con 1179 asistentes.

**Vichada.** Realiza el 17 de noviembre campaña puerta a puerta en el sector comercio del Municipio de Puerto Carreño, con el ánimo de socializar la oferta institucional en el marco del trabajo decente. actividad que conto con participación de empleadores y empleados en cada uno de los establecimientos. así mismo se realizó entrega de cartilla y folletos con contenido normativo de interés laboral. Se beneficiaron de esta campaña 22 personas.

Vigencia 2021

Durante el año 2021, se mantienen activas 33 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, no se efectuó contratación de secretarios técnicos por parte de la Subdirección de Promoción de la Organización Social, por ende, los Direcciones Territoriales ejercieron la Secretaria Técnica directamente o a través de los funcionarios por ellos designados.

Tabla 173. Planes de diálogo social aprobados.

N°	SDCPSL	Aprobado	Fecha reunión en la cual se aprobó	En Trámite
1	Amazonas	0		1
2	Antioquia	1	11/03/2021	
3	Arauca	1	14/04/2021	
4	Atlántico	1	11/03/2021	
5	Bogotá	1	16/03/2021	
6	Bolívar	1	5/03/2021	
7	Boyacá	1	9/03/2021	
8	Caldas	1	24/02/2021	



N°	SDCPSL	Aprobado	Fecha reunión en la cual se aprobó	En Trámite
9	Caquetá	1	24/02/2021	
10	Casanare	1	18/02/2021	
11	Cauca	1	10/03/2021	
12	Cesar	1	18/03/2021	
13	Chocó	1	9/03/2021	
14	Córdoba	1	6/04/2021	
15	Cundinamarca	1	19/03/2021	
16	Guainía	0		1
17	Guajira	1	26/02/2021	
18	Guaviare	0		1
19	Huila	1	11/03/2021	
20	Magdalena	1	18/02/2021	
21	Meta	1	15/02/2021	
22	Nariño	1	10/03/2021	
23	Norte de Santander	1	17/03/2021	
24	Putumayo	1	12/03/2021	
25	Quindío	1	3/03/2021	
26	Risaralda	1	17/02/2021	
27	San Andrés	0		1
28	Santander	1	26/03/2021	
29	Sucre	1	26/03/2021	
30	Tolima	1	4/03/2021	
31	Valle del Cauca	1	18/02/2021	
32	Vaupés	0		1
33	Vichada	1	19/02/2021	
	<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>5</b>

Fuente. Dirección de Derechos fundamentales del Trabajo.

Los Planes de Dialogo Social, tuvieron 3 ejes centrales u objetivos, los siguientes:

- Objetivo 1: Promover el Diálogo Social, Fomentar las buenas Relaciones Laborales y Contribuir a la Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo y los Conflictos Sociolaborales
- Objetivo 2: Acciones Frente a la Pandemia Del Covid – 19 (Sars-Cov-2) En Materia Laboral en Fomento de las buenas Relaciones Laborales
- Objetivo 3: Promover la Política Laboral Mediante la Socialización y Difusión de: Derechos Fundamentales del Trabajo - Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas – Líneas de Política Pública

**Reuniones de la SDCPSL.** Con el propósito de fomentar espacios de diálogo social y buenas relaciones laborales, se realizaron de manera efectiva, articulada y en consenso por el tripartismo, promoviendo el diálogo social y la concertación e impulsando el Trabajo Decente en todos sus componentes, 58 reuniones de Subcomisiones Departamentales, con el propósito de organizar, discutir y aprobar los Planes de Diálogo Social, como rutas de acción u hojas de trabajo para el año 2021, se trataron temas relacionados con la promoción y difusión de los Derechos Fundamentales del Trabajo, el Trabajo Decente, el Diálogo Social, la Economía Social y Solidaria, la prevención de conflictos socio laborales. Sin embargo, el detalle de cada una de las reuniones se encuentra en el informe trimestral anexo.

**Conflictos laborales atendidos.** En procura de la atención efectiva de la conflictividad se crearon Subcomisiones Accidentales Tripartitas (A-demanda), conformadas por un representante de cada sector del tripartismo (Gobierno, Trabajadores y Empleadores) buscando así la atención inmediata y oportuna de los conflictos que se llevaron ante las Subcomisiones. Logrando atender a través de mesas de diálogo social 17 de conflictos colectivos del trabajo y sociolaborales, con un porcentaje de solución total del 29,41%, evitado que las partes llevaran sus diferencias a actuaciones administrativas ante el Ministerio del Trabajo y/o ante la Justicia Ordinaria; disminuyendo la congestión de los



despachos administrativos y judiciales, los ceses de actividades, las huelgas y sobre todo mejorando las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y procurando la paz laboral.

En lo transcurrido de la vigencia 2021 se ha dado solución a conflictos en organizaciones sindicales en Antioquia, Cauca, Cesar, Meta, Putumayo, Quindío, Santander y Valle del Cauca.

**Tabla 174. Porcentaje de efectividad en la solución de conflictos atendidos por la SDCPSL.**

Tipo de conflictos	Colectivo	Sociolaboral	Total, conflictos 1er trimestre (ene-feb-mar)
Total, Atendidos	13	4	17
Conflictos Solucionados	4	1	5
Conflictos En Trámite	9	3	12
% Solución	30.76%	25%	29.41%

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

**Actividades de sensibilización.** En desarrollo de los referidos objetivos de los Planes de Diálogo Social, las Subcomisiones lograron sensibilizar 615 personas de diferentes grupos sociales, tales como: Organizaciones sindicales, Administraciones departamentales y municipales, instituciones públicas, comunidad en general, sectores de la economía formal e informal, Cooperativas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes e integrantes de la SDCPSL, en: Diálogo Social. Trabajo Decente. Derechos Fundamentales del Trabajo. Negociación colectiva. Inclusión Laboral, beneficios Tributarios y otros Lineamientos en Procesos de Población con Discapacidad. Promoción y difusión de la Ley 278 de 1996. Acoso Laboral. Piso de Protección Laboral. Formalización Laboral. Guía de recomendaciones para la identificación y atención inicial de niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia sexual en el entorno digital. Implementación de la política del trabajo digno y decente. Programa estado Joven / Trabajo Decente. Línea de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador. Negociación Colectiva en el Sector Publico. Inclusión Laboral y social de personas con Discapacidad y Riesgo psicosocial y pensiones, como se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 175. Actividades de sensibilización y total de personas sensibilizadas en los SDCPSL**

SDCPSL Fecha	Número personas sensibilizadas	Sector al cual se dirige	Tema
CAQUETA 25/2/2021	67	Empresarios, referentes de las alcaldías municipales del Caquetá, Sindicatos, representante de las discapacidades, Agencias Públicas de Empleo, docentes y estudiantes	Inclusión Laboral, Beneficios Tributarios y otros Lineamientos en Procesos de Población con Discapacidad
CAQUETA 03/03/2021	8	Mesa Departamental del Turismo	Promoción y difusión de la Ley 278 de 1996; e invitación a participar de la SDPSL de Caquetá a la
CAQUETA 19-3-2021	15	Gerencia Departamental Colegiada de Caquetá	Trabajo decente – Acoso Laboral
CESAR 26/03/2021	9	Mensajería	Derechos Fundamentales, Formalización y Piso de Protección Social
GUAJIRA 16-03-2021	15	Comercio	Formalización Laboral
MAGDALENA 16-03-2021	29	Entidades encargadas de la protección de la niñez y mujer	Socialización guía de recomendaciones para la identificación y atención inicial de niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia sexual en el entorno digital
MAGDALENA 19-03-2021	40	Sector Informal	Capacitación en formalización laboral y formación para el trabajo



SDCPSL Fecha	Número personas sensibilizadas	Sector al cual se dirige	Tema
MAGDALENA	29	Servidores públicos y Sector informal	Sesión de oferta de servicios institucionales y formalización laboral en el marco del trabajo decente
PUTUMAYO 26-3-2021	18	Entes territoriales del Departamento, Sindicatos, comunidad en general	Taller de la metodología para la implementación de la política del trabajo digno y decente. Se habló sobre la PTDD de cómo se podía construir en el territorio, Derechos Fundamentales del Trabajador
NORTE DE SANTANDER 19-03-2021	41	Entes territoriales Departamento Norte de Santander	Programa estado Joven / Trabajo Decente
NARIÑO 15,16,18 y 19 marzo de 2021	230	Integrantes e invitados de la SDCPSL CIETIS Municipales, Secretarías Técnicas, Comisarios de Familia y funcionarios territoriales de los 64 municipios del Departamento Nariño	Línea de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador
QUINDIO 4-2-2021	41	Alcaldías Municipales, Universidad Del Quindío, Sindess, Sena, CRQ, Sindicato Nacional de Salud, EPA, Gobernación del Quindío	Negociación Colectiva en el Sector Publico
QUINDIO 2-3-2021	23	Sector Público	Inclusión Laboral y social personas con Discapacidad
QUINDIO 11-3-2021	17	Funcionarios Mintrabajo DT Quindío	Piso de protección Social
QUINDIO 18-3-2021	10	Sector Salud	Formalización Laboral, Riesgo psicosocial y pensiones
VALLE 11-03-2021	23	Población en general	Promoción del trabajo decente - Derechos fundamentales del trabajo
<b>TOTAL</b>	<b>615</b>		

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo

Con el propósito de garantizar la continuidad de las actividades de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL, se solicitó procurar la realización de reuniones, mesas de diálogo y actividades de sensibilización y promoción de manera virtual, por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, acudiendo a canales virtuales institucionales como Microsoft Teams y demás herramientas tecnológicas que faciliten y permitan la comunicación virtual, realizando las actividades necesarias para la ejecución de los Plan de Diálogo.

Como principales retos y temas pendientes se identifican:

- Mantener el empoderamiento de todos los actores de las SDCPSL, en especial de los gobiernos departamentales y locales.
- Apoyar la promoción y socialización de las SDCPSL, para fomentar las buenas relaciones laborales y lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- Promover el diálogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten en el mejoramiento de las relaciones laborales
- Atender de manera prioritaria los conflictos laborales evitando que lleguen a la CETCOIT.
- Convertir a las SDCPSL en verdaderos escenarios de prevención y atención de los conflictos de carácter laboral y sociolaboral en las regiones.
- Participar directamente en la fijación concertada de políticas laborales a nivel departamental

**4.1.4 Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.** Instancia tripartita creada en el artículo 56 de la Constitución Política y reglamentada mediante del Ley 278 de 1996 con el fin de fomentar las buenas relaciones entre trabajadores, gobierno y empleadores, fijar la política laboral y salarial y fijar el salario mínimo a nivel nacional. Está conformada por el sector empresarial: ANDI, FENALCO, SAC, ACOPI, ASOBANCARIA, el sector sindical: CUT, CGT y CTC y del sector de pensionados CDP y CPC, en atención al artículo 5 de la mencionada norma.



En las sesiones mensuales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, desarrolladas durante el segundo semestre de 2020 y lo transcurrido de la vigencia 2021 se realizaron las siguientes actividades:

- Revisión de compromisos internacionales en materia laboral.
- Se firmaron a la fecha pactos por el Trabajo Decente en el sector de hidrocarburos, hotelería y Construcción entre gremios y las organizaciones representativas del sector, presentando recomendaciones en el pacto por el crecimiento en el sector de la moda.
- Para 2021, y después de varias sesiones de la Comisión Permanente de Concertación, el Gobierno Nacional fijó el salario mínimo en 3.5%, equivalente a \$908.526. A su vez, el auxilio de transporte aumentó en 3.5%, que corresponde a \$ 106.454, para un valor total de \$ 1.014.980. El salario mínimo real continúa con una diferencia importante de 1.89% respecto a la inflación anual de 2020 publicada por el DANE en 1,61%. El incremento del salario mínimo real a partir de 2018 han sido los más altos de los últimos años.
- Costos incurridos en la negociación del salario mínimo 2021: Los costos de la negociación del salario mínimo 2021 fueron asumidos por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo a través de la Subdirección de Promoción de la Organización Social mediante proyecto de inversión de diálogo social por un valor de aproximadamente \$6.000.000 pesos. Lo anterior teniendo en cuenta que todas las sesiones se llevaron a cabo bajo modalidad virtual.
- En el marco del choque de la pandemia COVID-19 el cual generó un deterioro significativo en el mercado laboral, la CPCPSL instaló el 30 de julio de 2020 la Misión de Empleo con el fin de diseñar instrumentos de política pública para mejorar los indicadores del mercado laboral.
- Se dispuso una deducción del 12% al 8% en los aportes en salud de los pensionados en la vigencia 2020 a 2022.

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales a su vez ha creado ocho (8) subcomisiones temáticas con el propósito de fomentar, fortalecer el diálogo social, así como cubrir temas de gran importancia para la política laboral del país. Tales Subcomisiones son: i) Subcomisión de Productividad parágrafo artículo 8 de la Ley 278 de 1996 ii) género – Resolución 758 de 2016 iii) asuntos internacionales- acta acuerdo CPCPSL 2012-; iv) Mesa de seguimiento de Convenio C189 sobre Trabajo Doméstico- Resolución 2757 de 2016; v) empleo en el sector rural- Resolución 1235 de 2016; vi) CETCOIT- con reglamento propio-; vii) Sector Público-Resolución 1501 de 2001-; viii) Asuntos Migratorios -Resolución 425 de 2013-. A continuación, se destacan las siguientes actividades:

**Asuntos Internacionales.** Es una instancia tripartita creada mediante Acuerdo de 2012 en la CPCPSL.

En 2020 la Organización Internacional del Trabajo socializó a los miembros de la CPCPSL, los proyectos que tenía para 2020 y 2021 con el propósito de ser estudiados con el fin de buscar la manera de una participación activa de esta instancia tripartita de diálogo social. Asimismo en el segundo semestre de dicha vigencia se socializaron las memorias de los convenios a presentar ante la OIT en el 2020 y se estudió la sumisión de convenio 190 y Agenda Consejo de Administración, adicionalmente se presentó la agenda de avances con respecto a los Tratados de Libre Comercio.



En lo corrido del 2021 se presentó el informe a la OCDE como requisito por ser Colombia integrante de este organismo internacional. El informe se basó en las 4 recomendaciones entregadas por parte de la OCDE, las cuales son: lucha contra la informalidad y subcontratación, cumplimiento de la legislación laboral, negociación colectiva y violencia contra sindicalistas. Adicionalmente, se abordó un análisis sobre las observaciones del comité de expertos de OIT y se presentó el informe de cooperación técnica de la OIT

**Subcomisión del Sector Público.** Instancia bipartita creada mediante Resolución 1501 de 2001, en la cual se ha abordado, en el marco del Acuerdo Nacional Estatal 2019, el balance de cumplimiento de los puntos suscritos.

Durante lo corrido del 2021, se da inicio a la quinta negociación nacional estatal el cual participa las organizaciones sindicales a nivel nacional para negociar las solicitudes presentadas ante Gobierno. Entre las organizaciones sindicales que confluyen a la mesa central, se encuentran los integrantes de la Subcomisión del Sector Público a saber: CUT, CTC, CGT, Fenaltrase, Fecotraservipúblicos, Utradec, Únete.

**Subcomisión Género.** Instancia tripartita creada mediante Resolución 758 de 2016. En esta subcomisión se acordó la presentación de un proyecto de ley modificatorio de la Ley 1496 de 2011 relativa a la identificación de factores salariales que establecen brechas entre hombres y mujeres. Se presentaron sus propuestas para la conmemoración y acciones hacia adelante enmarcadas en la no violencia contra la mujer.

**Subcomisión de Productividad.** En 2020 y en el marco de la negociación del salario mínimo 2021, se presentó el cálculo de la variación de la Productividad Total de los Factores en -0,60% y la productividad laboral en -8,39 bajo una nueva metodología denominada KLEMS (Kapital, Labor, Energy, Materials, Services). Algunas ventajas del nuevo enfoque: i) medir el impacto de la composición laboral en la productividad; ii) medir diferencias en diferentes tipos de activos de capital e iii) incluir la posibilidad hacia futuro de medición de Energía, Materiales y Servicios como insumos intermedios.

**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. En sesión del 2 de octubre de 2020, la mesa de Seguimiento a la Implementación del C-189 relativo a trabajo doméstico, construyó de manera conjunta un plan de choque con relación a la agenda de los cinco puntos que conforman el plan de trabajo el cual fue concertado en octubre de 2017. El 15 de octubre del mismo año, el señor Ministro del trabajo, doctor Ángel Custodio Cabrera Báez, participó en la sesión de la mesa de seguimiento con el fin de escuchar las peticiones de las y los trabajadores domésticos en el contexto laboral.

En el marco de la mesa, desde Ministerio del Trabajo, la Dirección de Derechos Fundamentales ha trabajado de manera articulada con la dirección de Riesgos Laborales en lo que tiene que ver con la guía de riesgos sicosocial, IVC en materia de inspección para el trabajo domésticos, la dirección de Empleo a través de capacitaciones en materia de formalización laboral y aportes al sistema de seguridad social orientadas a trabajadoras de servicio doméstico y por último, con el grupo de Comunicaciones en materia de difusión y divulgación sobre la prima de trabajo doméstico en junio y diciembre.



El plan de choque contiene los siguientes elementos de manera general:

- Creación de un comité normativo para hacer un análisis comparado en materia de trabajo doméstico. Mesa seguimiento del C-189.
- Análisis sobre la ratificación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Subcomisión de Asuntos Internacionales.
- La Misión de Empleo es una oportunidad para proponer propuestas laborales en materia de trabajo doméstico. Se expuso el cronograma de conversatorios. Dirección Derechos Fundamentales y Dirección de Empleo.
- Se presentará la guía de riesgos sicosocial en trabajadoras domésticas para empleadores. Dirección Riesgos Laborales.
- Organizar sesiones con el SENA con el fin sean capacitadas las trabajadoras domésticas para obtener una certificación en competencias. Oficina de Cooperación Internacional.
- Análisis de los efectos del Decreto 1174 en el trabajo doméstico. Misión de Empleo, Dirección de Empleo y Dirección de Derechos Fundamentales.
- Asistencias técnicas para dar a conocer los derechos laborales a las trabajadoras domésticas en establecimientos residenciales. Subdirección de Formalización Laboral, Oficina de Cooperación Internacional y Derechos Fundamentales.
- Fortalecer en materia de divulgación y sensibilización. Dirección de Inspección Vigilancia y Control y Subdirección de Formalización Laboral.

El 24 de marzo de 2021 se expuso a la Mesa de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT los avances que se han realizado en el marco del plan de choque construido en el segundo semestre de 2020.

## **4.2 Medidas desarrolladas durante pandemia por Covid-19 y logros alcanzados.**

Considerándose la pandemia del Covid 19, como una enfermedad contagiosa desarrollada durante los años 2020 y 2021, a nivel mundial, ha tomado especial protagonismo en nuestras vidas, ya que, como seres organizados como sociedad, y generar diferentes lazos en lo personal, familiar, académico, cultural, deportivo, poco a poco retoma gran importancia, constituyéndose una amenaza, a gran velocidad, para la vida y salud de las personas, obligando a la población en general, en cabeza de los Estados, a tomar medidas drásticas con repercusiones económicas y sociales, convirtiéndose en un gran reto global.

Es así, como el Estado Colombiano, obligó a la toma de medidas importantes, como la Declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica del Gobierno Nacional, del 17 de marzo de 2020, convirtiéndose en un gran desafío, empezando con una primera etapa de aislamiento obligatorio (cuarentena). Ya pasado más de un año, todas estas medidas sanitarias repercutieron negativamente en el desarrollo de la sociedad colombiana, ya que se tiene, que estos dos frentes importantes, se deben proteger y salir adelante de esta situación, por un lado, como lo son la salud, para proteger el derecho fundamental a la vida, y, por otro lado, la economía, para que la sociedad genere ingresos, no haya hambruna, no se generen factores de violencia, que tanto ha adolecido nuestro país.

Por ello, aparte de fortalecer el sistema de salud, en cuanto a lo económico, se debe establecer mecanismos de abastecimiento de la alimentación, alivios a los trabajadores como a los





empleadores, adaptar bienes y servicios para afrontar la crisis, planear la activación económica, la infraestructura, competitividad, y por supuesto, la educación.

Si bien es cierto, Colombia no ha sufrido el peor escenario epidemiológico, la economía si se ha visto afectada enormemente por la crisis internacional. Se esperaba un crecimiento del 3,3%, en 2020, pero con el impacto de la pandemia el PIB cayó 6,8% mucho más de lo que los analistas estimaban ya que pretendía un promedio entre un 0,4% y un 2,30%. Además, el desempleo, que era del 11,5% paso al 17,3% en el total nacional, lo que significó un aumento de 5,8 puntos porcentuales respecto a enero (13%) de 2020.

De parte de esta Cartera Ministerial, desde la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y la Subdirección de Promoción de la Organización Social, en el marco del concepto de Trabajo Decente, expresa su compromiso con los extremos de las relaciones laborales, presentado y desplegando esta iniciativa de la *Estrategia de Mediación Laboral en momentos del Covid 19*, figura que, a través del mesas de diálogo social y mediación, mecanismos idóneos para poder atravesar esta crisis, protegiendo los empleos, los ingresos, y la salud y seguridad de los trabajadores.

**Objetivo general.** El presente informe tiene por objeto exponer los resultados de la *Estrategia de Mediación Laboral en Momentos del COVID 19*, mostrando así su fundamento y como se puso en función para decantar cual es el resultado de la puesta en marcha, garantizando y validando con los empleadores que aceptaron nuestra invitación a mediar, la protección de los empleos, ingresos de los trabajadores y la promoción y protección de la salud y seguridad en sus trabajadores, en estos difíciles momentos de pandemia.

### Objetivos específicos

- Contribuir y dar cumplimiento a la implementación de políticas y estrategias para incidir en el mejoramiento y fortalecimiento de espacios de diálogo social en el marco del trabajo decente.
- Hacer intervención en los casos, los cuales los empleadores aceptaron nuestra mediación laboral, para poder acompañar, intervenir o solucionar cualquier efecto producido por la pandemia del COVID – 19, salvaguardando los empleos e ingresos de los trabajadores, por medio del diálogo social, que pretende iniciar la búsqueda de posibles soluciones donde el Ministerio del Trabajo funciona como mediador.
- Conocer de fuente primaria la práctica de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, que ayudaron a mitigar el impacto de la pandemia frente a las empresas y los trabajadores colombianos, de acuerdo con las mesas de diálogo social intervenidas, frente a la necesidad de validar estas opciones, antes de recurrir a la suspensión o de contratos laborales.

### Marco normativo.

- Constitución Política de Colombia, “*Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*”
- Código Sustantivo del Trabajo, “*Artículo 9. Protección al Trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.*”



- Decreto 4108 de 2011, Artículo 22, consagra en su numeral “2. *Proponer políticas en materia de prestaciones y salarios, condiciones de trabajo, y regulación e institucionalidad del mercado de trabajo, formas de vinculación laboral, responsabilidad social empresarial, diálogo social; riesgos profesionales, inspección, vigilancia y control del trabajo.*”
- Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, “*Artículo 1. Declárese el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la vigencia de este decreto.*”
- Decretos del Gobierno Colombiano que se pueden visualizar en el siguiente link:<https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/decretos.html#:~:text=Decreto%20417%20del%2017%20de,en%20todo%20el%20Territorio%20Nacional>.
- Circulares Mintrabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/circulares/2020>  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/circulares-2021>

**Diseño metodológico. Construcción documento estrategia.** Se construye el documento por solicitud expresa del Señor Ministro de Trabajo, Dr. Angel Custodio Cabrera Báez, como proyecto, para dentro de las políticas y enfoque de diálogo social, se interviniera los casos, cumpliendo unos requisitos mínimos, condiciones de mediación, procedimiento establecido, entre otros ítems, teniendo conceptos claros del acompañamiento de una Estrategia en tiempos de pandemia Covid 19.

**Reclutamiento de casos y construcción de matriz.** Con el inicio de la remisión de casos por parte de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la Subdirección de Promoción de la Organización Social dio inicio al Primer reclutamiento de un total de 30 casos. Se continuo con el reclutamiento de empleadores que presuntamente estaban vulnerando derechos laborales, candidatos para mesa de diálogo social, por parte de la Subdirección de Promoción de la Organización Social, en un segundo momento se continua con la labor de reclutamiento de 40 casos. i) Una primera fase de casos para aplicar la Estrategia de Mediación en momentos del Covid 19, para un total de 70 casos (corte 11-05-2020). ii) Segunda fase: 5 casos más para un total de 75 casos. (10-09-2020). No todos los conflictos postulados se pueden llevar a mediación, por lo que se tuvieron en cuenta unos mínimos requisitos de admisibilidad:

- La convocatoria del Viceministerio de Relaciones Laborales convocado a las partes para los propósitos de mediación en sesión virtual.
- Concepto ejecutivo y rápido de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control de los casos puestos en conocimiento mediante procesos administrativos
- Identificación del representante (es) legales de las entidades o empleadores sujeto a intervención.
- La dirección y correo electrónico para recibir comunicaciones por parte del equipo delegado para la mediación de conflictos, consecuencia de la pandemia.
- Relación de los hechos o situaciones que motivan la solicitud de mediación.
- Documentos soporte de la solicitud de mediación.

**Búsqueda de información de los empleadores.** En vista de la poca información de las solicitudes remitidas, acerca de los empleadores, para el manejo de la Estrategia, se dispuso realizar las averiguaciones correspondientes de nombre del representante legal, domicilio y correo electrónico, teniendo como fuentes el Registro Único de Empresarial y Social-RUES y en las páginas web de cada persona natural o jurídica.



**Aceptación de empleadores a la mediación.** Una vez finalizado los envíos de las invitaciones a la mediación laboral en tiempos de pandemia, los siguientes empleadores consideraron la necesidad de reconocer que la crisis afectan las relaciones laborales de trabajo y observaron la importancia de crear o de restablecer un entorno de confianza con la figura de la mediación laboral, lo cuales fueron tomados 26 empleadores: Almacenes Flamingo, Azul Y Blanco Millonarios, Brinks De Colombia, Cementos Argos S.A. - Bel Star Sa - Cenit- Club Atlético Bucaramanga- - Drummond- Almacenes Flamingo- Guamitos S.A.- Hotel Camino - Real- ICBF Defensores de Familia- Clínica Dermatológica Federico Lleras Acosta- Comfacauca- Deportes Tolima-Vinculamos- Jaguares Futbol Club- Pash-Pepal- Productos Alimenticios Zenú- Rescafe Oma -Sena Regional Atlántico- Sodimac Homecenter.

Cuatro empleadores, entre ellos Indupalma, Cerrejón, Prodeco (La Jagua) y Ministerio de Defensa Nacional, pese a que aceptaron nuestra invitación a mediar, fueron suspendidas la por la complejidad de los conflictos sociolaborales que en estos momentos atraviesan.

**Cronograma de mesas diálogo social.** Una vez identificados los empleadores con los cuales se desarrollaría la estrategia, se diseñó un cronograma que serviría de guía para la citación a las mesas de diálogo. Este se organizó por orden alfabético y se incluyeron los siguientes datos: nombre del representante, correo electrónico, caso (empleador), tema a tratar, fecha y hora tentativa, esta última fue modificada a lo largo de la estrategia, según la disponibilidad de las partes.

Se tuvieron en cuenta 26 empleadores quienes mostraron una posición favorable y disposición para mediar, ya que uno de los principios en los cuales se basa esta estrategia, es la voluntad de las partes.

**Agendamiento de las reuniones.** Con el cronograma anterior como base y con el apoyo de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, se agendaron semana a semana las reuniones con los empleadores, siguiendo alfabéticamente el orden establecido, acomodando las fechas y horas, en asocio con la Subdirección de Promoción de la Organización Social.

**Desarrollo de las mesas de diálogo social.** Las mesas del diálogo social en el marco de la *Estrategia de Mediación Laboral en momentos del Covid 19* se desarrollaron de manera virtual, cumpliendo con los protocolos fijados para las mencionadas sesiones, explicando en forma detallada el objetivo central de cada sesión.

Las partes exponen sus puntos de vista y por parte del Ministerio del Trabajo se indaga acerca de los temas de interés específicos de cada caso y de cada empleador, teniendo como puntos comunes, los empleos protegidos, las medidas de bioseguridad adoptadas durante la emergencia sanitaria, el uso de las circulares emitidas por el Mintrabajo, la participación de las ARL y el COPASST, y las evidencias que se tienen para corroborar que los discutido hace parte de la realidad enfrentada.

Al final de cada reunión, se fijan compromisos, que por lo general tienen que ver con el envío de soportes o documentos que den cuenta de cifras o información que no se tenía presente en el momento de la reunión, se acuerdan las fechas para las entregas y se agradece mutuamente por el espacio brindado, que en todos los casos resultó enriquecedor para las partes.

**Compromisos y registro en one drive y carpetas digitales.** Antes de finalizar cada reunión, se acuerdan los compromisos y las fechas de entrega por parte de los empleadores, se hace seguimiento



y en caso de no recibir los documentos en las fechas indicadas, se efectúa una llamada recordatorio o se envía un correo electrónico a fin cumplir con lo estipulado en el acta.

Una vez recibidos los documentos se suben a una carpeta compartida ONE DRIVE, en la que se encuentra cada caso intervenido con todos los documentos soporte en secuencia desde el primer acercamiento con el empleador hasta el cierre de los compromisos, en dicha carpeta también se encuentra el video de la reunión, que ha sido descargado previamente desde la plataforma Teams.

El link de acceso al archivo One Drive, donde se puede consultar toda la información referenciada es el siguiente:

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jmontes\\_mintrabajo\\_gov\\_co/EhI194CYHLIEg-ra2zBCMwUBpn4DEaybwhVc9-zWpYzblW?e=eVTthL](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jmontes_mintrabajo_gov_co/EhI194CYHLIEg-ra2zBCMwUBpn4DEaybwhVc9-zWpYzblW?e=eVTthL)

**Conclusiones y logros.** Según la OIT, "La pandemia ha puesto de manifiesto amplias lagunas en los sistemas de protección social de todo el mundo, en particular con respecto a determinados grupos de trabajadores, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial, los temporales y los que desarrollan su labor por cuenta propia, muchos de ellos en la economía informal"<sup>21</sup>

Además de la trágica pérdida de vidas humanas, es probable que la pandemia aumente la pobreza y la desigualdad, y que repercuta adversamente, en particular, en las personas de más edad, las personas con discapacidad o enfermedades crónicas, los trabajadores migrantes y las personas desplazadas por la fuerza.<sup>22</sup>

Lo anterior, fue la gran motivación del equipo de trabajo de la Dirección de Derechos Fundamentales del Mintrabajo, para diseñar la *Estrategia de Mediación Laboral en Momentos del Covid-19*, bajo la premisa que este mecanismo es la mejor ruta para resolver conflictos laborales en tiempo de crisis. Esta fue la respuesta al llamado de todas aquellas personas que, durante la pandemia, que aún sigue vigente, vieron afectada su estabilidad laboral y sus ingresos. Quisimos escuchar cada una de las experiencias vividas desde el inicio de estos tiempos desconcertantes, poniéndonos al servicio de los empleadores y de la fuerza laboral de diversos sectores de la economía y entendiendo que nadie estaba preparado para enfrentar estas vicisitudes. Indagamos acerca de la eficacia de hacer uso de las circulares emitidas por el Señor Ministro Angel Custodio Cabrera Báez y se desplegó un gran trabajo de construcción de esta línea de diálogo social que incluyó en muchos casos a organizaciones sindicales y entidades públicas, en el marco de las competencias del Decreto 4108 de 2011.

Como resultado de esta política interna, y como producto de las mesas de diálogo social bajo la Estrategia de Mediación Covid-19 desarrolladas, se pudo verificar, que los empleadores intervenidos, han protegido durante esta pandemia, un total cercano a los 37.185 puestos de trabajo en diferentes modalidades, lo que convierte a la estrategia en uno de los mayores logros en materia de diálogo social durante el 2020 y lo que va corrido del 2021.

---

<sup>21</sup> Razavi Shahra, Directora del Departamento de Protección Social de la OIT.

<sup>22</sup> Medidas de protección social para hacer frente a la crisis del COVID-19: Respuesta de los países y consideraciones en el plano político



Se continúa en este trabajo de fortalecimiento del diálogo social para el 2021, enfrentando los desafíos que la nueva normalidad presente, reportando resultados, siendo garantes de los derechos de los trabajadores y contribuyendo a reforzar el sistema de protección social, indispensable a la hora de asegurar que las personas puedan tener de manera efectiva, seguridad laboral y en sus ingresos.



»» **5 FORTALECIMIENTO  
INSTITUCIONAL**



## 5 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Las entidades del Sector Trabajo vienen implementando 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 del MIPG “No solo se está 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” (DAFP).

### 5.1 Dimensión Talento Humano.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

**5.1.1 Ministerio del Trabajo.** La entidad desarrolló acciones en tres componentes: capacitación, bienestar social laboral y estímulos, y Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

**Capacitación.** En el primer semestre de 2021 se realizó gestión ante entidades públicas y aliadas para la realización de capacitaciones con las siguientes entidades:

- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC: Capacitación Comisión de Personal (2 horas) realizado el 26 de mayo de 2021 en metodología virtual con 5 asistentes.
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA: para la realización de cinco cursos virtuales entre enero y junio de 16 horas para todos los funcionarios a nivel nacional 1) inglés en niveles (I, II, III y IV) con un total de 64 certificados. 2) Excel en niveles (Básico, Intermedio y Avanzado) con un total de 62 certificados. 3) Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo con un total de 13 certificados. 4) Ortografía y Redacción en 2 grupos con un total de 30 Certificados.
- Oficina de Control Interno Disciplinario – OCID: Se realiza Capacitación sobre “Promoción de la Transparencia, la Integridad y la Prevención de la Corrupción en el Ministerio del Trabajo a cargo de Control Interno” En cada Dirección Territorial de 2 horas logrando un alcance a la fecha de las siguientes territoriales: Dt Bogotá, Dt Cundinamarca, Dt Facatativá, Dt Arauca, Dt Boyacá, Dt Casanare Dt Atlántico, Dt Bolívar, Dt Guajira, Dt San Andrés, Dt Huila, Dt Magdalena, Dt Tolima Dt Amazonas, Dt Guainía, Dt Guaviare, Dt Nariño, Dt Putumayo, Dt Vaupés y Dt Vichada.
- Organización Iberoamericana de la Seguridad Social – OISS:
  - 1) Curso en Sistemas de Gestión: Metodología virtual con 100 inscritos
  - 2) Curso de Gestión del Conocimiento: Metodología virtual con 80 inscritos
  - 3) Curso de Gestión del cambio: Metodología virtual con 76 inscritos



- 4) Curso de Herramientas tecnológicas para la elaboración y presentación de informes ejecutivos: Metodología virtual con 176 inscritos
- 5) Curso Protocolos de atención al ciudadano: Metodología virtual con 93 inscritos
- 6) Curso de formación de líderes sindicales: Metodología virtual con 97 inscritos
- 7) Curso de internacionalización de la inspección: Metodología virtual con 95 inscritos
- 8) Curso de Gerencia de Proyectos – PMI: Metodología virtual con 149 inscritos
- 9) Actualización Curso de Análisis de Estados Financieros: Metodología virtual con 98 inscritos
- 10) Liderazgo Integral, Orientación a Resultados: Metodología virtual con 63 inscritos
- 11) Programa de Inglés Cualquier Nivel: Metodología virtual con 99 inscritos
- 12) Profundización Curso Comunicación Estratégica: Metodología virtual con 44 inscritos

**Bienestar Social Laboral y Estímulos:** Durante los meses de junio del 2020 a junio del 2021 se desarrollaron actividades relacionadas con los planes, programas de bienestar social, estímulos e incentivos, se llevó a cabo la celebración de fecha calendarizadas dando estricto cumplimiento al cronograma establecido en el PIB de cada vigencia, todas estas actividades se desarrollaron con un costo de 0 pesos de esta forma dando cumplimiento a la política de austeridad del gasto.

Se realizaron actividades encaminadas a fortalecer el bienestar y clima laboral de los funcionarios y sus familias, adicionalmente se realizó el lanzamiento y socialización del código de integridad de la entidad, y la campaña para que todos los funcionarios y contratistas realizaran el curso de integridad y lucha contra la corrupción propuesto por el DAFP, a la fecha llevando un total de 981 funcionarios inscritos en dicho curso. En la vigencia 2021 se continuó dando cumplimiento al cronograma de actividades de bienestar propuesta y aprobado por la alta dirección el cual tiene como fin apropiar el código de integridad y profundizar la política de felicidad que fue lanzada dentro de la entidad en el mes de marzo del 2021.

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Consecuentes con la normatividad legal vigente frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano gestionó las respectivas acciones que permiten la mejora continua, dando cumplimiento al plan anual de trabajo en un 81% para el 2020. Dentro de las actividades que generaron un alto impacto para los servidores públicos del Ministerio se encuentra la aplicación de la Autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST en diciembre de 2020, consecuentes con los resultados obtenidos y al informe con las observaciones emitidas por la Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva se estructuró el plan de mejora para su ejecución durante el año 2021 y continuar así con la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión alineado a los requerimientos legales.

Para establecer el compromiso de la Alta Dirección, se realizó actualización a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se socializa permanentemente a todos los servidores públicos con el fin de socializar los lineamientos establecidos para la prevención, control y mitigación de los peligros y riesgos existentes.

Se realizó actualización del Protocolo Interno de Bioseguridad con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y la revisión por parte de la Dirección de Riesgos Laborales contemplando los requerimientos normativos aplicables al Ministerio del Trabajo, como lo son la Resolución 223 de febrero de 2021 y la Resolución 0392 de marzo de 2021. Los lineamientos establecidos en dicho documento se socializan constantemente en los procesos de inducción y reinducción del Sistema de





Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se llevan a cabo de acuerdo con el plan de formación y entrenamiento.

Teniendo en cuenta el actual estado de emergencia sanitaria prorrogado mediante la Resolución 222 del 25 de febrero de 2021 y de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 223 del 25 de febrero de 2021. Además de tener en cuenta el Decreto 1072 de 2015, el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo solicita anualmente el diligenciamiento de la encuesta de auto reporte de condiciones de salud, la cual para la vigencia 2021, se habilitó desde el 22 de marzo hasta el 31 de marzo, con diligenciamiento de carácter obligatorio para todos los servidores públicos (funcionarios y/o contratistas) del Ministerio del Trabajo. Se obtuvo una participación de 1072 funcionarios. Esta información fue socializada a cada Líder SST y Director Territorial con el fin de que con base en esta información establezcan los controles que consideren pertinentes para dar cumplimiento a las directrices internas y externas sobre el trabajo en casa, teletrabajo y aislamiento selectivo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido por el Gobierno Nacional y al Protocolo Interno para la Prevención y Mitigación del COVID 19 del Ministerio, a continuación, se relaciona la entrega de los Elementos y Suministros de Protección Personal y Bioseguridad que se distribuyeron a nivel nacional durante el año 2020:

**Tabla 176. Entrega de elementos y suministros de protección personal y bioseguridad distribuidos a nivel nacional**

Envío	Tapabocas (un)	Kits bioseg	Gel antibact	Alcohol galón	Caretas	Guantes (pares)	Chalecos	Termómetros
1er. Envío	10320	968	278	80	314	3100	810	0
2do. Envío	49790	0	70	0	2	0	0	0
3er. Envío	32620	0	261	532	901	0	0	159
<b>Total</b>	<b>92730</b>	<b>968</b>	<b>609</b>	<b>612</b>	<b>1217</b>	<b>3500</b>	<b>810</b>	<b>159</b>

Fuente. Subdirección de Gestión del Talento Humano

Adicionalmente, se entregaron 185 acrílicos para ser ubicados en los puestos de trabajo donde se realiza atención a usuarios, como barrera de protección contra el COVID 19.

Se realizó la divulgación de los resultados de los Exámenes Médicos Ocupacionales realizados a todos los servidores públicos durante el año 2020 y lo corrido del año 2021, con el objetivo de socializar las recomendaciones a cada funcionario para tomar las medidas aplicables que permitan el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral.

Durante el segundo semestre del año 2020 se realizó la actualización de las matrices para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles las 36 Direcciones Territoriales, estas matrices de peligros fueron socializadas a todos los Directores Territoriales y Líderes SST y es socializada en las jornadas de inducción y reinducción que se realizan periódicamente.

Con el fin de lograr una reducción de la accidentalidad y de las enfermedades laborales, se definieron objetivos estratégicos del SG-SST enfocados a fortalecer ambientes de trabajo más seguros y saludables a los Servidores Públicos y contratistas del Ministerio del Trabajo, mediante la implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, Biomecánico y



Cardiovascular en los que se realizan fases de diagnóstico, intervención y seguimiento entre las que se destacan las inspecciones a sedes y puestos de trabajo, seguimientos individuales a casos especiales, jornadas de capacitación e implementación de acciones de mejora que se establecen en el plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo y se ejecutan con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva. En los cinco primeros meses de año el plan anual de trabajo 2021 cerró con una ejecución del 86%. El plan de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo contempló la ejecución de actividades dirigidas a todos los Servidores Públicos a Equipos y de manera especial a la Brigadas de Emergencias, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comités de Convivencia Laboral, Comité de Seguridad Vial que se encuentran conformados a nivel nacional con un cumplimiento del 86% sobre las actividades programadas en 2020. En los cinco primeros meses del año 2021 se logró una ejecución del 94% sobre las actividades programadas en el plan de formación SST.

**5.1.2 Colpensiones.** Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del **100%** con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.

- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 12 planes de trabajo y 1 proyecto, con un cumplimiento del **100%** de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Integridad. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo, con un cumplimiento del **98%** de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

**5.1.3. Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.** La entidad llevó a cabo las siguientes acciones:

**Provisión definitiva de empleos públicos.** Atendiendo los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, el SENA reportó ciento noventa y un (191) empleos vacantes en el aplicativo del Sistema del Mérito la Igualdad y la Oportunidad (SIMO) para gestionar su provisión mediante concurso de méritos. Conforme al Criterio Unificado del 16 de enero de 2020, se ha reportado ante la CNSC un total de cuatrocientos seis (406) vacantes para adelantar su provisión mediante el uso de las listas de elegibles de la Convocatoria No. 436 de 2017.

### **Provisión Transitoria de Empleos Públicos**

**Encargos:** Identificadas las vacantes definitivas de la planta de personal de la entidad, se viene desarrollando el proceso de encargos para la provisión de los empleos del nivel Instructor y Profesional. Para el caso de los empleos administrativos se ha realizado la provisión de ochenta y tres (83) vacantes, mientras que en los empleos del nivel Instructor se han provisto un total de siete (7) vacantes, encontrándose en proceso de provisión un total de seis (6) cargos.

**Nombramientos provisionales:** Las vacantes definitivas que no hayan sido provistas transitoriamente a través del proceso de encargos serán cubiertas mediante nombramientos provisionales. De esta forma, se creó la Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales, la cual se encuentra en la etapa de validación para ser publicada en el Sistema CompromISO como guía de un proceso de gestión de talento humano.



**Provisión empleos de la Planta Temporal del SENA.** La provisión de los empleos de la Planta Temporal de la entidad debe realizarse en cumplimiento de lo previsto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 y la Sentencia C-288 de 2004 de la Corte Constitucional. Por consiguiente, el SENA actualizó la Guía para provisión de empleos temporales adelantando las siguientes actividades para su provisión: i) Con el apoyo de la Agencia Pública de Empleo (APE) el día 16 de julio de 2020 se inició la fase I para la provisión de sesenta y dos (62) empleos del nivel profesional; ii) En cumplimiento de lo ordenado en distintos fallos de tutela el Grupo de Relaciones Laborales en coordinación con la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC) viene adelantando el proceso de provisión de un total de ciento veinticinco (125) empleos temporales del nivel Instructor; iii) En el marco de la primera convocatoria abierta y de libre concurrencia 2020 se viene gestionando la provisión de treinta y nueve (39) vacantes del nivel profesional.

**Provisión de los empleos de gerencia pública.** El SENA a través de los procesos meritocráticos adelantados en las Convocatorias 1 y 2 de 2019 y las Convocatorias 1 y 2 de 2020 ha gestionado la provisión de cuarenta y cuatro (44) vacantes correspondientes a empleos de Directores Regionales y Subdirectores de Centro. Con ocasión a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional por cuenta de la pandemia del COVID 19 los procesos meritocráticos fueron suspendidos, sin embargo, con la expedición de la Resolución No. 1-1008 del 01 de septiembre de 2020 estos procesos se reanudaron adelantándose para el primer trimestre del año las pruebas de Habilidades Gerenciales; Prueba de Antecedentes y; Entrevistas.

**Renovación Cultural.** El SENA en 2020 comenzó la implementación de la fase dos del Plan Estratégico de Renovación Cultural que tiene como objetivo lograr una cultura cada vez más humana, responsable y competitiva, a través de los pilares: liderazgo, talento, principios, relaciones e innovación.

En el año 2020 se crearon espacios para brindar herramientas que permiten fortalecer competencias socioemocionales a través de charlas abiertas virtuales, se realizan los viernes cada quince días, desde julio de 2020 a mayo de 2021 se han realizado 17 charlas, con una participación de 11.000 asistentes, 500 asistentes en promedio por charla. Se ha fortalecido la Red de Gestores de la Renovación Cultural SENA, para el año 2020 un equipo de 170 personas y en 2021, 157 personas de las 33 Regionales y 117 Centros de Formación del SENA forman parte de la Red. Igualmente, 82 líderes fueron formados en metodologías ágiles y de Innovación. Y en 2021 se abrió la convocatoria para que 1.400 personas de la entidad participen en el diplomado en pensamiento ágil y en el curso prácticas de innovación, inician en junio.

En 2021 se realizó el foro *Educación 4.0. Innovación y cultura como claves del éxito*, con una participación de 735 asistentes. Igualmente, se realizó el lanzamiento de la estrategia *RenovAcción 2021: Retos para Inspirar y Crear*, participaron 653 personas. En marzo de 2021 se diseñó y aplicó la encuesta de percepción de la Renovación Cultural, participaron 1607 servidores y 2664 aprendices, los resultados permitirán generar acciones comunicativas y aportar al fortalecimiento de la Renovación Cultural en la entidad.

En 2020, 700 directivos Regionales y de los Centros de Formación participaron en cinco encuentros de líderes, recibieron herramientas para gestionar la incertidumbre y fortalecer su rol en medio de la pandemia. En 2021 se acompañan 559 líderes en formaciones individuales y grupales para fortalecer su capacidad adaptativa y para responder a los desafíos y motivaciones del trabajo en equipo.



#### 5.1.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

**Capacitación.** 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 de la vigencia 2020, se llevaron a cabo capacitaciones en los temas de: i) Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción, ii) Curso Fundamentos Generales del MIPG, iii) Jornada de Inducción, iv) Ruta de Integridad, v) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vi) Gestión de Documental y de Archivos (Archivo General de la Nación). Lineamientos generales normativos, vii) Redacción y ortografía, producción de documentos, comprensión de lectura, viii) Excel Avanzado e intermedio - Análisis y uso estadístico - Análisis de información - Macros y tablas dinámicas, ix) Resolución de conflictos, x) Actualización en derecho público, disciplinario y administrativo, xi) Derecho de Petición - PQRSD - Lenguaje Claro - Servicio al Ciudadano, xii) Competencias blandas: Trabajo en equipo y colaboración, motivación, confianza, compromiso, xiii) Comunicación asertiva, liderazgo, manejo de equipos de trabajo, xiv) Actualización tributaria (normativa por Covid-19), xv) Supervisión de contratos, xvi) Presupuesto nacional, y xvii) Expresión oral y corporal. Preparación para hablar en público. Presentaciones efectivas.

En lo que va corrido de la vigencia 2021, se han desarrollado capacitación en los siguientes temas: i) Gestión de Documental y de Archivos (Archivo General de la Nación), ii) Lineamientos generales normativos, iii) Contratación y supervisión de contratos, iv) Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción, v) Jornada de inducción, vi) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vii) Curso Fundamentos Generales del MIPG, viii) Prevención de acoso laboral; ix) Estrategia de cooperación institucional, x) Estado abierto: Políticas para mejorar la relación del Estado con el ciudadano, y xi) Ley 1712 de 2014 Transparencia y acceso a la información.

**Bienestar e incentivos.** La Entidad ha implementado un programa de bienestar orientado 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.

En el segundo semestre de 2020 se desarrollaron las siguientes actividades: i) Entretenimiento: Olimpiadas Virtuales; ii) Actividad Física: Estiramiento - Rumba - Cardio Kickboxing - Aeróbicos - Balance - Rutinas de entrenamiento funcional - Clases de Baile, iii) Equilibrio Mental: Danza Terapia - Tai chi - Reikiy - Relajación - Yoga - Mandalas, iv) Día de la familia, v) Suministro de bonos para servicios de la Caja de Compensación, vi) Día del niño, vii) Sal de la rutina, viii) Mes saludable, ix) Asesoría ergonómica, x) Bienestar físico, social y emocional, xi) Por nuestra salud usemos la Bici, xii) Nutrición saludable, xiii) Planeación, organización y control, xiv) Prácticas de crianza, xv) Fortalecimiento de competencias y habilidades del equipo directivo y líderes de proceso, xvi) Desarrollo Empresarial, Personal y Familiar, xvii) Preparación de pre pensionados; xix) Compartir navideño, xx) Encuentro estratégico, xxi) Día del Servidor Público y del SPE y xxii) Incentivos.

En lo que va transcurrido del primer semestre del 2021 se han desarrollado las siguientes actividades: i) Celebración de cumpleaños, ii) Promoción para hacer uso de los servicios de la CCF con tarifas



diferenciales, iii) Promoción uso de la bicicleta, iv) Día de la familia, v) Adopción de incentivos, vi) Retos y festivales, vii) Nutrición saludable, viii) Día del niño, ix) Promoción Programa Servimos, x) Teatro, xi) Escuela de capacitación, xii) Reto Fit 60, xiii) Día de la madre, xiv) Actívate en casa, xv) Reconocimiento de profesiones, xvi) Reconocimiento tiempo de servicio en la entidad.

**5.1.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 86.8%. El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

En la vigencia 2020, se alcanzó un cumplimiento del 100% en las actividades planteadas en el: Plan Estratégico de Talento Humano, así como en el PIC, el plan de Bienestar, el plan de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando actividades de capacitación y de bienestar que contribuyeron a la motivación, al empoderamiento de los funcionarios y a vivenciar los principios y valores.

Para la vigencia 2021 se resalta la formulación del Plan de Bienestar 2021 – 2022: Servidores Saludables, tomando en cuenta el marco actual del Estado de Emergencia Sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, el cual ha traído cambios significativos y transformación en la administración pública y está apoyado en las herramientas virtuales orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias y se fundamentó, en:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial: Énfasis en Teletrabajo, Trabajo en Casa, Horario Flexible, Calidad de Vida Laboral y Familiar.
- Eje 2: Salud Mental: Tele orientación psicológica y Primeros Auxilios Psicológicos
- Eje 3: Convivencia Social: Diagnóstico e intervención clima laboral y adaptación al cambio.
- Eje 4: Alianzas Interinstitucionales: Función Pública, CNSC, ESAP, SENA, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Universidad Santo Tomás Aquino.
- Eje 5: Transversal: Transformación Digital: Cursos Virtuales

Durante la vigencia 2021 se elaboraron y publicaron los planes de: Plan Estratégico de Talento Humano, así como en el PIC, el plan de Bienestar, el plan de seguridad y salud en el trabajo los cuales se vienen ejecutando y haciendo seguimiento.

**5.1.6 Superintendencia del Subsidio Familiar.** La Superintendencia del Subsidio Familiar a partir de las orientaciones enmarcadas en el Modelo de Planeación y Gestión de la Función Pública, ha venido desarrollando las diferentes etapas del ciclo de vida de servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro de las personas), logrando posicionarse en el nivel de madurez de la Gestión Estratégico del Talento Humano de Consolidación. Como parte de los elementos claves para lograr de manera articulada, el fortalecimiento del liderazgo del Talento Humano de la entidad ha sido el trabajo en equipo entre la alta dirección y los servidores públicos, bajo los principios de integridad y legalidad, permitiendo que el logro de las metas planteadas al servicio de los ciudadanos.

**Plan Anual de Vacantes.** La planta global de la Superintendencia del Subsidio Familiar está conformada por 149 empleos y al 31 de mayo de 2021 tiene una ocupación del 98.66%,



correspondiente a 147 empleos y 2 vacantes por proveer, que corresponden a un 1.34%. La Superintendencia actualizó en el aplicativo SIMO-OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil las vacantes definitivas, las cuales, a 31 de mayo de 2021, ascienden a 86 (mayo 2021 – 86 vacantes definitivas), así: 66 cubiertas con vinculación provisional y 20 por encargo de funcionarios inscritos en carrera administrativa.

**Plan de Previsión de Recursos Humanos.** Entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2021, se realizaron 17 nombramientos, correspondientes a 16 vinculaciones en empleos de libre nombramiento y remoción, y 1 nombramientos provisionales; también se hicieron 5 encargos a funcionarios inscritos en carrera administrativa, 2 encargos de funcionarios inscritos en carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción, y 5 encargos en empleos de libre nombramiento y remoción. Entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2021, por necesidad del servicio se realizaron: 4 nombramientos provisionales y 6 nombramientos de libre nombramiento y remoción; también se realizaron 4 encargos en empleos de libre nombramiento y remoción.

**Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.** Se actualizó el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar e Incentivos, El Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), los cuales fueron actualizados, con el fin de ejecutarse en modalidad virtual, conforme a las disposiciones emitidas por el Gobierno Nacional sobre las medidas de prevención contra el contagio del Covid-19 y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 y los lineamientos del Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo. Para la Vigencia 2021, se planeó el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano también en modalidad virtual.

**Plan Institucional de Formación y Capacitación.** En el 2020, la entidad promovió la participación de sus colaboradores en 54 capacitaciones, algunas de las temáticas se realizaron a través de convenios con entidades pública y otras con recursos propios: Reactivación económica en clave naranja; diplomado virtual en innovación en el sector público; diplomado virtual en MIPG; Lenguaje Claro; Retención en la fuente; seminario internacional impacto de los residuos en el cambio climático; actualización tributaria; liderazgo gestión de equipos en entornos virtuales para servidores públicos; ley de transparencia y acceso a la información pública; plan anticorrupción, atención a la ciudadanía, con énfasis especial en el componente de mapa de riesgo de corrupción; protección de datos; participación ciudadana; gestión del riesgo; participación ciudadana y liderazgo por la paz; formulación y evaluación de proyectos; innovación social en la administración pública; Gestión del conocimiento y la innovación; creación de valor público; probidad y ética de lo público; manejo de la plataforma Secop II; actualización normativa emitida por el Archivo general de la Nación; Mecanismos de participación ciudadana; herramientas de Ofimática, entre otras. La Oficina de Tecnología adelantó actividades para todos los funcionarios tales como: introducción a las buenas prácticas en seguridad de la información, analítica de datos; transformación digital en las entidades públicas; Plataforma Microstrategy para usuarios; minería de datos; riesgos informáticos; minería de opinión; calidad de datos en analítica.

En diciembre de 2020, se realizó el Diagnóstico de necesidades de capacitación de cada una de las dependencias de la Entidad. Con base en éste, se priorizó y realizó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021. Durante el primer semestre de 2021, los funcionarios han asistido a actividades de capacitación ofrecidos por la ESAP, tales como: MIPG, Empleo público, presupuesto público, innovación en el sector público, resolución de conflictos, control social, contratación estatal y



control interno, entre otras. La oficina de Tecnología viene adelantando sus actividades de capacitación dirigidas a todos los funcionarios dentro de la política de transformación digital. Se realizaron 29 actividades de formación y capacitación, con recursos de la entidad.

**Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales.** Entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2020, se realizaron 27 actividades, que se enmarcaron en las rutas de la felicidad, del servicio y la calidad de MIPG versión 3, asimismo, en las áreas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral, en donde se ejecutaron actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas y que permitieron fortalecer el código de integridad. Entre 1 de enero y el 31 de mayo de 2021, se han realizado 10 actividades, entre las cuales se encuentran: Entrega de estímulos educativos para los hijos de los funcionarios, pausas activas, entrenamiento físico (rumba y yoga), desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales para secretarías y código de integridad.

En el marco del Clima y Cultura organizacional en el segundo semestre de 2020 se realizaron 7 actividades: Taller para líderes, grupos focales en toma de decisiones, Talleres de clima (herramientas para el trabajo en oficina y en casa y descubriendo mis mundos emocionales), conferencia de círculo de Gratitud, abundancia y plenitud, coach individual, medición de clima y cultura organizacional: período 2018 y 2019 y socialización de los resultados de medición de clima y cultura organizacional. Durante el primer semestre de 2021, se han realizado las siguientes actividades: fortalecimiento en el liderazgo por dependencias, conferencia liderazgo para las mujeres, coach ejecutivo para los líderes y coach individual.

**Plan de Incentivos Institucionales.** En el segundo semestre de 2020, fueron aprobados, 6 incentivos para los mejores funcionarios vigencia 2020, 13 incentivos para funcionarios que realizan atención al ciudadano y 2 incentivos para los funcionarios que se pensionan teniendo en cuenta el artículo 7 del acuerdo sindical.

**Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.** En relación con el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2020 se realizaron 24 actividades en las que se encuentran las siguientes: Diseño de protocolo de bioseguridad para entres vigilados, aplicación de batería de riesgo psicosocial, realización de capacitaciones del SG-SST, actualización de documentos del procedimiento del SG-SST, campañas de prevención y promoción frente al acovid-19, realización de exámenes de ingreso, egreso y periódicos, semana de la salud, campaña de vacunación, inducción y reinducción del SG-SST, entre otros. Durante lo corrido del presente año, se han adoptado las medidas preventivas ante el virus COVID-19, las cuales son acordes con las disposiciones impartidas por el Gobierno Nacional y Distrital. Se adoptó lo estipulado en la Resolución 223 de 2021 y la Ley 2088 de 2021.

**Retiro.** Entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2020, se desvincularon de la Entidad 14 funcionarios, y entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2021 se desvincularon 4 funcionarios.

## 5.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Esta Dimensión tiene como propósito permitirles a las entidades definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios.



**5.2.1 Ministerio del Trabajo.** Con respecto a la programación y ejecución presupuestal, para la vigencia 2020, es importante precisar que el Presupuesto del Ministerio del Trabajo estaba compuesto en un 93,28% por recursos de seguridad social en Pensiones (Colpensiones, Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP, Fondo de Solidaridad Pensional y Otros Recursos de Seguridad Social, para garantizar el pago de pensiones del ámbito Nacional) y apenas el 6,72% corresponde a los gastos de Personal, Gastos Generales, Otras Transferencias y gastos de Inversión.

Un gran porcentaje de recursos de seguridad social se ejecutan al cierre de la vigencia según instrucciones del Ministerio de Hacienda y de acuerdo con lo estipulado en la Ley 2063 del 28 de noviembre de 2020 (Artículo 28).

Tabla 177. Resumen de ejecución a 31 de diciembre de 2020.

RESUMEN EJECUCIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO (36-01-01) A DICIEMBRE 31 DE 2020	APR. VIGENTE	% Apro	COMPROMISO	OBLIGACION	REZAGO (Cuentas por pagar + Reservas)	% Rezago
TOTAL GASTOS DE PERSONAL	\$ 137.088.375.000,00	0,48%	\$ 125.742.126.215,00	\$ 125.682.757.289,00	\$ 59.368.926,00	0,04%
TOTAL ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	\$ 38.009.722.676,00	0,13%	\$ 37.463.928.423,31	\$ 33.082.479.580,06	\$ 4.381.448.843,25	11,53%
TOTAL TRANSFERENCIAS	\$ 26.271.548.386.483,00	92,00%	\$ 26.112.616.912.348,00	\$ 22.644.454.702.855,50	\$ 3.468.162.209.492,51	13,20%
TOTAL GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	\$ 53.729.279.482,00	0,19%	\$ 53.610.983.807,00	\$ 53.610.983.807,00	\$ 0,00	0,00%
<b>TOTAL FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$ 26.500.375.763.641,00</b>	<b>92,80%</b>	<b>\$ 26.329.433.950.793,30</b>	<b>\$ 22.856.830.923.531,50</b>	<b>\$ 3.472.603.027.261,76</b>	<b>13,10%</b>
FUNCIONAMIENTO SIN RECURSOS PENSIONES (FOPEP-COPENSIONES-OTROS)	\$ 1.744.868.084.718,00	6,11%	\$ 1.622.227.675.606,87	\$ 1.600.168.537.094,86	\$ 22.059.138.512,02	1,26%
RECURSOS PENSIONES (COLPENSIONES - FOPEP - OTROS SEGURIDAD SOCIAL)	\$ 24.755.507.678.923,00	86,69%	\$ 24.707.206.275.186,40	\$ 21.256.662.386.436,70	\$ 3.450.543.888.749,74	13,94%
<b>TOTAL FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$ 26.500.375.763.641,00</b>	<b>92,80%</b>	<b>\$ 26.329.433.950.793,30</b>	<b>\$ 22.856.830.923.531,50</b>	<b>\$ 3.472.603.027.261,76</b>	<b>13,10%</b>
TOTAL INVERSIÓN SIN FONDO DE SOLIDARIDAD	\$ 173.273.821.093,00	0,61%	\$ 170.013.756.682,47	\$ 162.329.260.001,07	\$ 7.684.496.681,40	4,43%
TOTAL FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	\$ 1.883.273.680.708,00	6,59%	\$ 1.875.441.180.268,00	\$ 1.819.853.130.932,29	\$ 55.588.049.335,71	2,95%
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>	<b>\$ 2.056.547.501.801,00</b>	<b>7,20%</b>	<b>\$ 2.045.454.936.950,47</b>	<b>\$ 1.982.182.390.933,36</b>	<b>\$ 63.272.546.017,11</b>	<b>3,08%</b>
<b>TOTAL UNIDAD 36-01-01 MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>\$ 28.556.923.265.442,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$ 28.374.888.887.743,70</b>	<b>\$ 24.839.013.314.464,90</b>	<b>\$ 3.535.875.573.278,87</b>	<b>12,38%</b>
			<b>99,36%</b>	<b>86,98%</b>		

A 31 de diciembre de 2020, se comprometió el 99,36% del total de los recursos del presupuesto asignado y se obligó el 86,98%, dado que el mayor porcentaje de recursos corresponden a gastos de seguridad social y que estos se ejecutan en gran proporción al cierre de la vigencia e inicio de la siguiente, según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 2063 de 2020.

Para el año 2021, el Ministerio del Trabajo, cuenta con un presupuesto total para gastos de Funcionamiento de \$23.012.483.618.000, de los cuales se han comprometido \$5.089.898.257.438, equivalentes al 22,12% y se ha obligado la suma de \$5.057.559.492.333, que corresponde al 21,98% del total del presupuesto vigente.





Tabla 178. Resumen de ejecución a 31 de mayo de 2021.

RESUMEN EJECUCIÓN A MAYO 31 DE 2021	APR. VIGENTE	% APROPIACIÓN	COMPROMISO	% COMP.	SALDO POR COMPROMETER	OBLIGACION	% OBLIG.
TOTAL GASTOS DE PERSONAL	\$ 143.668.293.000	0,62%	\$ 46.085.331.593	32,08%	\$ 97.582.961.407	\$ 46.082.078.733	32,08%
TOTAL ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	\$ 37.123.500.000	0,16%	\$ 34.599.765.262	93,20%	\$ 2.523.734.738	\$ 12.776.253.135	34,42%
TOTAL TRANSFERENCIAS	\$ 22.795.316.621.000	97,80%	\$ 5.008.990.286.197	21,97%	\$ 17.786.326.334.803	\$ 4.998.478.340.079	21,93%
TOTAL GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	\$ 36.375.204.000	0,16%	\$ 222.874.386	0,61%	\$ 36.152.329.614	\$ 222.820.386	0,61%
<b>TOTAL FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$ 23.012.483.618.000</b>	<b>98,73%</b>	<b>\$ 5.089.898.257.438</b>	<b>22,12%</b>	<b>\$ 17.922.585.360.562</b>	<b>\$ 5.057.559.492.333</b>	<b>21,98%</b>
FUNCIONAMIENTO SIN RECURSOS PENSIONES (FOPEP-COPENSIONES-OTROS)	\$ 257.505.300.000	1,10%	\$ 97.801.975.232	37,98%	\$ 159.703.324.768	\$ 75.018.755.497	29,13%
RECURSOS PENSIONES (COLPENSIONES - FOPEP - OTROS SEGURIDAD SOCIAL)	\$ 22.754.978.318.000	97,63%	\$ 4.992.096.282.206	21,94%	\$ 17.762.882.035.794	\$ 4.982.540.736.836	21,90%
<b>TOTAL FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$ 23.012.483.618.000</b>	<b>98,73%</b>	<b>\$ 5.089.898.257.438</b>	<b>22,12%</b>	<b>\$ 17.922.585.360.562</b>	<b>\$ 5.057.559.492.333</b>	<b>21,98%</b>
TOTAL INVERSIÓN SIN FONDO DE SOLIDARIDAD	\$ 103.050.617.416	0,44%	\$ 41.087.812.023	39,87%	\$ 61.962.805.393	\$ 13.195.993.063	12,81%
TOTAL FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	\$ 192.883.302.909	0,83%	\$ 60.258.078.987	31,24%	\$ 132.625.223.922	\$ 57.284.354.648	29,70%
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>	<b>\$ 295.933.920.325</b>	<b>1,27%</b>	<b>\$ 101.345.891.010</b>	<b>34,25%</b>	<b>\$ 194.588.029.315</b>	<b>\$ 70.480.347.712</b>	<b>23,82%</b>
<b>TOTAL UNIDAD 36-01-01 MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>\$ 23.308.417.538.325</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$ 5.191.244.148.449</b>	<b>22,27%</b>	<b>\$ 18.117.173.389.876</b>	<b>\$ 5.128.039.840.044</b>	<b>22,00%</b>

La baja ejecución se soporta en el hecho de que el 98,88% de los recursos de funcionamiento corresponden a recursos de pensiones y seguridad social, los cuales se ejecutan en el primer cuatrimestre en mayor medida con recursos de reserva de apropiación, de conformidad con el Artículo 28 de la Ley 2063 del 28 de noviembre de 2020.

**5.2.2 Colpensiones.** Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del **98%** con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Planeación Institucional, y Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

- Política de Planeación Institucional. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo y 2 proyectos, con un cumplimiento del **98%** de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia Gasto Público. Esta política se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo, con un cumplimiento del **98%** de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

**Avances de la ejecución presupuestal.** Teniendo en cuenta el propósito de la política se muestra a continuación la ejecución presupuestal de la organización a la fecha de corte.

Tabla 179. Gestión presupuestal. Ingresos y gastos de la administradora

Rubro Presupuestal (Millones de \$)	Aforo Vigente	Recaudo Acumulado	% Recaudo	Rubro Presupuestal (Millones de \$)	Ppto Actual	RP\$	% Ejecución
10 SALDO INICIAL	651.970	689.054	106%	21 GASTOS OPERACIONALES	837.482	401.386	48%
SALDO INICIAL	651.970	689.054	106%	GASTOS DE PERSONAL	282.463	59.791	21%
11 INGRESOS OPERACIONALES	967.820	239.445	25%	GASTOS ADMINISTRATIVOS	48.556	31.162	64%
COMISIONES DE ADMINISTRACIÓN	818.138	206.313	25%	GASTOS OPERATIVOS	455.944	299.572	66%
COMISIONES POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	44.084	12.165	28%	IMPUESTOS, TASAS Y MULTAS	227		
PAGO DE NÓMINA DE LAS EMPOS	1.463	266	18%	GASTOS A TERCEROS	50.292	10.862	22%
PAGO NÓMINA DE METALES PRECIOSOS DEL CHOCO	196	40	20%	22 GASTOS NO OPERACIONALES	138.161	397	0,3%
SERVICIO DE ADMINISTRACION BEPS	103.939	20.661	20%	23 GASTOS DE INVERSIÓN	77.442	29.568	38%
12 INGRESOS NO OPERACIONALES	43.267	9.088	21%	<b>TOTAL GASTOS (21+22+23)</b>	<b>1.053.085</b>	<b>431.351</b>	<b>41%</b>
RENDIMIENTOS FINANCIEROS	37.938	7.851	21%				
12010 APORTE FONDO DE RIESGOS LABORALES BEPS	2.073						
OTROS INGRESOS NO OPERACIONALES	3.256	1.237	38%				
<b>TOTAL INGRESOS (11+12)</b>	<b>1.011.087</b>	<b>248.533</b>	<b>25%</b>				
<b>TOTAL INGRESOS (10+11+12)</b>	<b>1.663.057</b>	<b>937.587</b>	<b>56%</b>				

Frente a los RP se ha pagado un 32%



Tabla 180. Gestión presupuestal de los Fondos. Ingresos y gastos de los Fondos

Cifras en millones

Rubro Presupuestal (Cifras en Millones de \$)	Aforo Vigente	Recaudo Acumulado	% Recaudo	Detalle (Millones de \$)	Ppto Actual	RPs	% Ejecución
10 SALDO INICIAL	125.121	277.805	222%				
SALDO INICIAL	125.121	277.805	222%	PENSIONES Y JUBILACIONES	34.822.379	7.480.331	21%
11 INGRESOS OPERACIONALES	17.504.435	5.240.937	30%	INDEMNIZACIONES PENSIONALES	1.022.683	178.713	17%
DEVOLUCIÓN APORTES	5.102.979	2.208.175	43%	AUXILIOS FUNERARIOS	107.105	36.002	34%
APORTES RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA	10.927.156	2.822.013	26%	INCAPACIDADES MAYORES DE 180 DIAS	37.910	6.424	17%
OTROS	1.474.300	210.748	14%	CUOTAS PARTES, DEVOL APORTES Y BONOS	486.296	53.563	11%
12 INGRESOS NO OPERACIONALES	19.299.343	2.533.765	13%	DEVOL SUBSIDIOS ASIG POR ERROR VIG. ANT	49.923	3	0%
APORTES DE LA NACIÓN	18.823.562	2.461.352	13%	TRASLADOS AL FONDO DE SOLIDARIDAD	165.000		
OTROS	475.781	72.413	15%	TRASLADOS AL FONDO DE VEJEZ	106.128	31.309	30%
TOTAL INGRESOS (11+12)	36.803.778	7.774.702	21%	TRASLADO DE SUBSIDIOS DEL PSA	6.355	1.711	27%
TOTAL INGRESOS (10+11+12)	36.928.899	8.052.507	22%	<b>TOTAL FONDOS</b>	<b>36.803.779</b>	<b>7.788.056</b>	<b>21%</b>

Frente a los RP se ha pagado un 99,9%

**5.2.3 Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.** Los resultados del Índice de Desempeño Institucional para esta dimensión para el 2020 tuvo una calificación de 85,6 puntos con un incremento de 8,5 con relación a la vigencia anterior. Las políticas que hacen parte de esta dimensión son la Política De Planeación Institucional y la Política De Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público. Los resultados de estas políticas se presentan enseguida:

Frente a la Política Planeación Institucional se debe resaltar que en la vigencia 2020 se obtuvo una calificación del FURAG de 86.4 puntos, esto es, 9.2 puntos más que el resultado obtenido en la vigencia 2019 que fue de 77.2 y 19.7 puntos más de lo logrado en la vigencia 2018 que fue de 66.7. Este resultado y avance en la política, es reflejo de las mejoras institucionales alcanzadas en aspectos tales como la caracterización de grupos de valor, la formulación del direccionamiento estratégico institucional, la alineación de la planeación estratégica con la planeación táctica y operativa, entre otros, aspectos que han sido fundamentales para lograr el avance en la calificación de la política.

**5.2.4. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.** Se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- En el marco de la planeación estratégica de la entidad para la vigencia 2021 se utilizó la información de los espacios de diálogo con los grupos interesados y cada equipo de trabajo los plasmó en sus planes de acción institucional.
- En el marco del comité Institucional de Gestión y Desempeño, durante toda la vigencia 2020 se realizó seguimiento constante al cumplimiento de los retos de la dirección, así como el de los objetivos estratégicos, esto permitió que se tomaran las acciones de mejora necesarias para que se obtuviera el cumplimiento al 100% de dichos retos.
- Para la vigencia 2020 se inició con el desarrollo del sistema SEPIA que es un aplicativo interno de la Unidad del SPE el cual tiene como objetivo registrar los reportes de cumplimiento y el seguimiento a la Planeación Estratégica, en donde se encuentran los Objetivos Estratégicos Institucionales, el Plan de Acción Institucional, y los Mapas de Riesgos Institucionales. Desde el aplicativo SEPIA se realiza el seguimiento al Plan de Acción Anual de la Unidad del SPE, la información reportada allí es insumo clave para contribuir a la toma de decisiones de los directivos de la Entidad, en este aplicativo cada dependencia cuenta con un



responsable para reportar la información, y el Grupo de Planeación puede realizar la verificación de evidencias y el seguimiento al avance diligenciado.

**5.2.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 92,4 %. En la vigencia 2020 se realizó la ejecución, seguimiento y cierre de los Planes Institucionales y Estratégicos. Para vigencia 2021 la UAEOS adoptó, según Resolución 034 del 29 de enero de 2021, los Planes Institucionales y Estratégicos como 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 para seguir mejorando nuestros procesos y aportar al desarrollo del sector solidario colombiano y el de las comunidades

**Ejecución presupuestal cierre vigencia 2020.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones solidarias, para la Vigencia 2020 contó con un presupuesto por valor de \$18.782.739.780, de los cuales \$7.807.102.000 corresponden a Funcionamiento y \$10.975.637.780 para Inversión. A continuación, se presentan los informes de ejecución presupuestal con corte a 31 de diciembre, en donde se reflejan los compromisos, y pagos realizados por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, de forma acumulada, sobre las asignaciones de recursos por concepto del gasto (funcionamiento, transferencias, inversión).

**Tabla 180. Ejecución Presupuesto de funcionamiento con corte a 31 de diciembre de 2020.**

Identificación Presupuestal	Apropiación actual *	Apropiación	Registros Presupuestales	Pagos
		Disponibile SIF		
Gastos de Personal	\$ 5.430.732.000	\$ 12.906.241	\$ 5.417.82.5759	\$ 5.417.825.759
Adquisición de bienes y servicios	\$ 1.697.805.000	\$ 196.880.031	\$ 1.500.924.969	\$ 1.500.924.969
Transferencias corrientes	\$ 603.082.743	\$ 214.401.467	\$ 7.211.276	\$ 7.211.276
Gastos por Atributo	\$ 75.482.257	.	\$ 75.482.257	\$ 75.482.257
<b>Total, funcionamiento</b>	<b>\$ 7.807.102.000</b>	<b>\$ 424.187.739</b>	<b>\$ 7.001.444.261</b>	<b>\$ 7.001.444.261</b>

\* La apropiación de \$381.470.000 toda la vigencia fiscal 2020 se encontró como apropiación bloqueada  
Fuente SIF-Nación

**Tabla 181. Ejecución Presupuesto de inversión con corte a 31 de diciembre del 2020.**

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación	Registros Presupuestales	Pagos
		Disponibile SIF		
Desarrollo Socio-empresarial de las Organizaciones Solidarias a nivel nacional	\$ 8.500.000.000	\$ 59.734.688	\$ 8.440.265.312	\$ 8.440.265.312
Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos a Nivel Nacional	\$ 1.841.390.644	\$ 2.222.866	\$ 1.839.167.778	\$ 1.839.167.778
Desarrollo de emprendimientos solidarios en población reincorporada o reinsertada a nivel nacional	\$ 108.247.136	\$ -	\$ 108.247.136	\$ 108.247.136
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel nacional. *	\$ 226.000.000	\$ 3.481.451	\$ 222.518.549	\$ 218.474.205



Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible SIF	Registros Presupuestales	Pagos
Divulgación para Visibilización y posicionamiento del sector solidario y de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel Nacional	\$ 100.000.000	\$ -	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000
Implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 100.000.000	\$ -	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000
Fortalecimiento de la infraestructura para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional.	\$ 100.000.000	\$ 97.935.590	\$ 97.935.590	\$ 97.935.590
<b>Total, inversión</b>	<b>\$10.975.637.780</b>	<b>\$ 80.104.248</b>	<b>\$10.706.771.285</b>	<b>\$ 7.734.819.306</b>

\*Se constituyó reserva presupuestal por valor de \$4.044.344 correspondiente al servicio de internet.

Fuente: SIF- Nación

Vigencia 2021. Mediante Decreto 1805 del 31 de diciembre de 2020, "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos" a la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones solidarias, le fue asignado un Presupuesto por valor de \$29.252.547.000 de los cuales \$7.752.547.000 corresponden a Funcionamiento y \$21.500.000.000 para Inversión. A continuación, se presenta la desagregación del presupuesto tanto de funcionamiento como de Inversión, con corte a 31 de mayo.

**Tabla 182. Ejecución Presupuesto de funcionamiento vigencia 2021.**

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible	Registros Presupuestales	Pagos
Gastos de Personal	\$ 5.770.190.000,00	\$ 3.785.363.649,00	\$ 1.984.826.351,00	\$ 1.984.826.351,00
Adquisición de bienes y servicios	\$ 1.697.795.000,00	\$ 399.244.671,03	\$ 870.400.047,97	\$ 308.408.595,03
Transferencias corrientes	\$ 15.905.000,00	\$ 2.170.961,00	\$ 13.734.039,00	\$ 13.734.039,00
Gastos por atributo	\$ 67.299.000,00	\$ 27.295.000,00	\$ 40.004.000,00	\$ 40.004.000,00
<b>Total, funcionamiento</b>	<b>\$ 7.551.189.000,00</b>	<b>\$ 4.214.074.281,03</b>	<b>\$ 2.908.964.437,97</b>	<b>\$ 2.346.972.985,03</b>

Fuente: SIF- Nación

**Tabla 183. Ejecución Presupuesto de funcionamiento vigencia 2021.**

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible	Registros Presupuestales	Pagos
Desarrollo Socio-empresarial de las Organizaciones Solidarias a nivel nacional	\$ 18.160.557.750,00	\$ 482.441.376,00	\$ 7.653.266.236,00	\$ 685.877.761,00
Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos a Nivel Nacional	\$ 1.896.632.363,00	\$ 27.796.726,00	\$ 1.868.835.637,00	\$ 580.954.566,00
Desarrollo de emprendimientos solidarios en población reincorporada o reinsertada a nivel nacional	\$ 100.000.000,00	\$ -	\$ 100.000.000,00	\$ 54.310.057,00
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel nacional.	\$ 420.000.000,00	\$ 13.790.853,00	\$ 160.194.928,23	\$ 32.400.000,00



Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible	Registros Presupuestales	Pagos
Divulgación para Visibilización y posicionamiento del sector solidario y de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel Nacional	\$ 350.000.000,00	\$ 66.727.740,00	\$ 283.272.260,00	\$ 75.523.780,00
Implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 293.100.000,00	\$ 40.000.000,00	\$ 253.100.000,00	\$ 66.800.000,00
Fortalecimiento de la infraestructura para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional.	\$ 279.709.887,00	\$ 42.773.595,00	\$ 31.800.000,00	\$ 10.600.000,00
<b>Total, inversión</b>	<b>\$21.500.000.000,00</b>	<b>\$673.530.290,00</b>	<b>\$20.350.469.061,23</b>	<b>\$6.506.466.164,00</b>

Fuente: SIIF- Nación

- Se están tramitando vigencias futuras para el servicio de aseo y seguros para la vigencia fiscal 2022 y de esta manera optimizar los recursos asignados a través del presupuesto de gastos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Se realizó proyección de anteproyecto de gastos para la vigencia fiscal 2022 a tope presupuestal y a necesidad reales.
- Se presentó y consolidó el anteproyecto de inversión y funcionamiento 2020 en el aplicativo de SIIF Nación
- Se presentaron al Ministerio del trabajo los 7 proyectos de inversión a necesidades reales a través del aplicativo del DNP -SUIFP.

**5.2.6 Superintendencia del Subsidio Familiar.** Para la Superintendencia del Subsidio Familiar el Direccionamiento Estratégico ha sido un proceso emprendido entre la alta dirección y los servidores públicos de la entidad, para definir la ruta estratégica que ha venido guiando nuestra gestión institucional con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. A continuación, se presentan los principales resultados durante el periodo del presente informe:

**Planeación institucional.** El Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022 contiene los elementos estratégicos y las metas que marcan el actuar de la Superintendencia durante los años inmediatos, por lo tanto, dentro del marco de los diferentes Comités Institucionales de Gestión y Desempeño, la OAP ha venido adelantado jornadas de sensibilización sobre la importancia del realizar el seguimiento de las diferentes metas establecidas, así como reiterar los compromisos planteados.

Se realizaron mesas de trabajo y seguimiento a las actividades realizadas en el segundo semestre de 2020, una vez recibida la información se consolidó y público en la página de la SSF. En el mes de marzo de 2021, se presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las modificaciones al plan estratégico con el fin de contar con la aprobación y su posterior publicación.

**Gestión presupuestal.** Para la vigencia 2020 y según lo establecido en el Decreto 2411 de 2019, “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2020, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$38.371.429.000. En el transcurso de la vigencia 2020, el Ministerio de



Hacienda y Crédito Público redujo en \$3.565.532.000 el presupuesto de la Entidad, por lo que la apropiación final para la vigencia fiscal 2020 fue de \$ 34.805.897.000.

Por concepto de gastos de funcionamiento durante la vigencia 2020, se efectuaron compromisos por \$25.296.579.119,11; valor que representa el 92,08% de la apropiación vigente, obligaciones por \$23.638.219.923,91 equivalentes al 86,04% y pagos por \$23.638.219.923,91 equivalentes al 86,04%.

Por concepto de inversión y para garantizar el cumplimiento de las funciones y procesos misionales de la Entidad, se comprometió el 94,71% de la apropiación en seis (6) proyectos (\$6.944.102.127,79), se ejecutaron obligaciones por \$5.220.320.509,63 equivalentes al 71,2% y pagos por \$5.220.320.509,63 que representan el 71,2%. En la siguiente tabla se muestra la ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2020, así:

**Tabla 184. Presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar. Ejecución julio-diciembre 2020 – \$34.805.897.000**

Concepto del gasto	Apropiación vigente 1	Compromiso 2	%	Obligación 4	%	Pagos 6	% pago 7=6/1
			Compr. 3=2/1		Oblig. 5=4/1		
Gastos de Personal	\$15.867.077.000	\$15.387.675.115	96,98%	\$15.387.675.115	96,98%	\$15.387.675.115	96,98%
Adquisición de Bienes y Servicios	\$10.267.820.539	\$9.755.870.987,11	95,01%	\$8.097.511.791,91	78,86%	\$8.097.511.791,91	78,86%
Transferencias Corrientes	\$ 1.252.268.000	\$66.567.556,00	5,32%	\$66.567.556,00	5,32%	\$66.567.556,00	5,32%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses	\$ 86.485.461	\$86.465.461,00	99,98%	\$86.465.461,00	99,98%	\$86.465.461,00	99,98%
Subtotal Funcionamiento	\$27.473.651.000	\$25.296.579.119,11	92,08%	\$23.638.219.923,91	86,04%	\$23.638.219.923,91	86,04%
Inversión	\$ 7.332.246.000	\$6.944.102.127,79	94,71%	\$5.220.320.509,63	71,2%	\$5.220.320.509,63	71,2%
<b>Total, Presupuesto</b>	<b>\$34.805.897.000</b>	<b>\$32.240.681.246,90</b>	<b>92,63%</b>	<b>\$28.858.540.433,54</b>	<b>82,91%</b>	<b>\$28.858.540.433,54</b>	<b>82,91%</b>

Fuente: SIIF Nación

Para la vigencia 2021, y según lo establecido en el Decreto 1805 de 2020, “*Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos*”, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$53.020.812.779. Con corte a 31 de mayo de 2021, se ha comprometido el 40,7% del presupuesto apropiado (\$21.577.212.151,81), se ha obligado el 18,27% (\$9.685.380.910,65) y se ha pagado el 18,25% (\$9.681.452.743,65), como se detalla a continuación:

**Tabla 185. Presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar. Ejecución enero-mayo 2021 – \$53.020.812.779**

Concepto del gasto	Apropiación vigente 1	Compromiso 2	%	Obligación 4	%	Pagos 6	% pago 7=6/1
			Compr. 3=2/1		Oblig. 5=4/1		
Gastos de Personal	\$16.720.070.000	\$ 5.597.850.879	33,48%	\$ 5.597.850.879	33,48%	\$ 5.597.850.879	33,48%
Adquisición de Bienes y Servicios	\$10.288.298.000	\$ 5.804.307.757,74	56,42%	\$ 2.913.692.589,63	28,32%	\$ 2.912.208.336,63	28,30%
Transferencias Corrientes	\$ 4.649.070.000	\$ 27.827.661	0,6%	\$ 27.827.661	0,6%	\$ 27.827.661	0,6%
Gastos por Tributos, Multas,	\$ 80.000.000	\$ 11.973.000	14,97%	\$ 11.973.000	14,97%	\$ 11.973.000	14,97%

Concepto del gasto	Apropiación vigente 1	Compromiso 2	%	Obligación 4	%	Pagos 6	% pago 7=6/1
			Compro. 3=2/1	Oblig. 5=4/1			
Sanciones e Intereses							
Subtotal Funcionamiento	\$ 31.737.438.000	\$ 11.441.959.297,74	36,05%	\$ 8.551.344.129,63	26,94%	\$ 8.551.344.129,63	26,94%
Inversión	\$21.283.374.779	\$ 10.135.252.854	47,62%	\$ 1.134.036.781	5,33%	\$ 1.131.592.867,02	5,30%
<b>Total Presupuesto</b>	<b>\$53.020.812.779</b>	<b>\$ 21.577.212.151,81</b>	<b>40,7%</b>	<b>\$ 9.685.380.910,65</b>	<b>18,27%</b>	<b>\$ 9.681.452.743,65</b>	<b>18,25%</b>

Fuente: SIF Nación

### 5.3 Dimensión Gestión con Valores para Resultados.

El propósito de esta Dimensión es permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

**5.3.1 Ministerio del Trabajo.** El Grupo de Atención al Ciudadano de la Subdirección Administrativa y Financiera durante el periodo de julio de 2020 a mayo 31 de 2021 consolidó la información de los canales de atención a la ciudadanía establecidos en el Programa Nacional de Servicio al Ciudadano – COLabora, garantizando además el servicio del Contac Center a través de una firma externa para brindar orientación laboral e información general sobre la misionalidad del Ministerio, es así como en este periodo de 2020 – 2021, el Ministerio ha atendido a 83.920 ciudadanos a través del canal presencial; 308.722 ciudadanos por el canal telefónico; 197.796 ciudadanos por el canal escrito y 236.086 ciudadanos por el canal virtual.

**5.3.2 Colpensiones.** Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del **93%** con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: compuesta por (7) políticas que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que se describen a continuación:

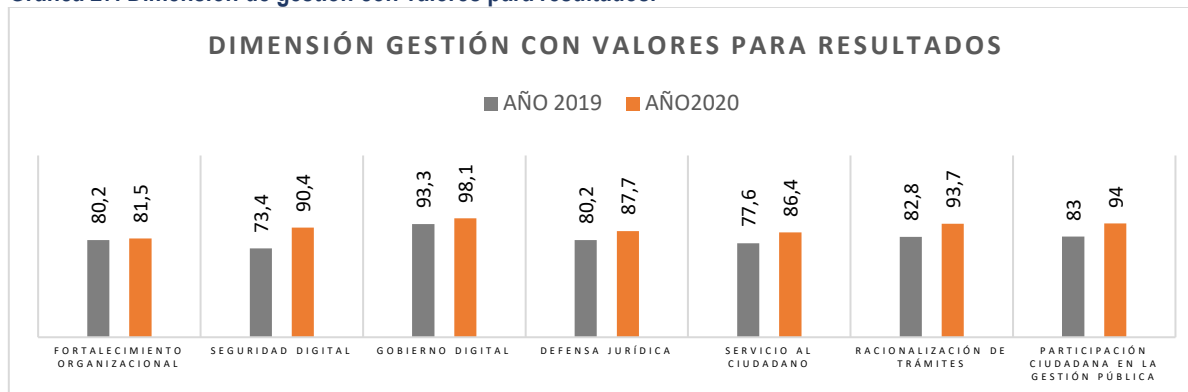
- Política de Fortalecimiento Institucional. Se desarrolla a través de la ejecución de 3 proyectos, con un cumplimiento del 68% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Servicio al Ciudadano. Se desarrolla a través de la ejecución de 9 planes de trabajo y 2 proyectos, con un cumplimiento del 87% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Participación Ciudadana. Se desarrolla a través de la ejecución de 2 planes de trabajo, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Defensa Jurídica. Se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Gobierno Digital. Se desarrolla a través de la ejecución de 1 plan de trabajo y 7 proyectos, con un cumplimiento del 90% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Seguridad Digital. Se desarrolla a través de la ejecución de 2 proyectos, con un cumplimiento del 98% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

**5.3.3 Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.** Para el año 2020 esta dimensión logro un incremento de 11,6 puntos en el Índice de Desempeño Institucional con respecto al año 2019, obteniendo como resultado final 95,9 puntos.



El resultado del SENA para estas políticas se observa en la gráfica siguiente:

Gráfica 27. Dimensión de gestión con valores para resultados.



Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Con relación a la implementación de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos se han tenido grandes avances en el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol-SIGA, el cual involucra los sistemas de gestión de calidad, seguridad y salud en el trabajo, ambiental, gestión energética, seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo; se resalta la actualización de los elementos estructurales del SIGA, se formalizó la metodología para el establecimiento del contexto de la entidad, comprensión de las necesidades y expectativas de los grupos de validación y la revisión por la Dirección así como en la alineación de los procesos SENA con la Arquitectura Empresarial, con el fin de fortalecer las capacidades organizacionales. Para el 2020 se tuvo una calificación de 81.5 puntos.

Para dar cumplimiento a la Política de Seguridad de la Información enmarcada en la Implementación del Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información del SENA, se han obtenido los siguientes avances: identificación de activos de información, identificación de riesgos de Seguridad de la Información, presentación de resultados de seguridad Digital ante FURAG obteniendo un 90,4% y aplicación de la herramienta del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI de MinTIC, construcción de políticas y procedimientos que apoyan la implementación del SGSI.

Con relación a la Política de Racionalización de Trámites, el SENA, dando cumplimiento a la Ley 962 de 2005 y al Decreto 019 de 2019 realizó la inscripción de los trámites identificados en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT: Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de Formación Profesional; certificado tributario de aportes parafiscales; consulta virtual de perfiles y aspirantes para contrato de aprendizaje; certificados y constancias académicas; Regulación de cuotas de aprendices; apoyo de sostenimiento regular; facilidad de pago; consulta de certificados de competencia laboral; y apoyos de alimentación. En el año 2020, se implementó la radicación electrónica en el trámite regulación de cuota de aprendices, permitiendo que 7.017 empresas con cuota regulada presentaran de forma virtual las novedades en sus plantas de personal, a través del aplicativo del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA). De igual manera se logró la reexpedición, es decir volver a expedir certificados de Formación Titulado, de total de 754.500 ciudadanos distribuidos en 1'358.132 documentos de Título, Acta y Notas correspondientes a la vigencia 2000 a 2009.





En cuanto Política de Participación Ciudadana se muestra una mejora en el Índice de Desempeño Institucional de 11 puntos con relación al año anterior, dado que se obtuvo una calificación de 94 punto. En cumplimiento a las acciones contempladas en el plan de Participación Ciudadana de la entidad, se trabajó durante la vigencia 2020 y en lo corrido de la vigencia 2021 de manera articulada con el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante 4 mesas de trabajo, en las cuales se revisaron las acciones planteadas por el SENA para la vigencia en el 2020 y se realizó la planeación de acciones para la presente.

Se realizaron 34 audiencias Públicas de Rendición de cuentas en la Dirección General y en las Regionales para la vigencia 2020, las cuales fueron documentadas, divulgadas y se encuentran disponibles en la página web de la entidad en el siguiente enlace: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/rendicionCuentas.aspx>. Del mismo modo durante los meses de enero hasta mayo de la presente vigencia se viene realizando el alistamiento de las 34 Audiencias Públicas de Rendición de cuentas que se adelantaran en el año 2021.

### 5.3.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

**Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.** Para la vigencia 2021 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. Dicho plan se encuentra disponible en la página Web de la entidad, junto con su primer seguimiento y evidencias del ejercicio de consulta ciudadana en el marco de su formulación<sup>23</sup>.

Entre los puntos más destacados de lo contemplado en el PAAC 2021 de la Unidad del SPE se encuentran:

- Realizar la actualización de la política de administración de riesgos de la Unidad, atendiendo las nuevas orientaciones de política formuladas por Función Pública en diciembre de 2020
- Elaborar propuesta de procesos y procedimiento para incorporar nuevo trámite de la Unidad del SPE en SUIT en los términos del parágrafo 2 del artículo 195 del PND
- Formalizar grupo de mejora de relación Estado ciudadano en términos de Ley 2052 de 2020; avance de un proceso que la entidad ya había liderado la vigencia anterior con la conformación del grupo líder de las políticas de relación Estado-ciudadano (conformado por servidores y contratistas representantes de las diferentes dependencias de la Unidad del SPE).
- Actualización de los procesos y mapas de riesgos de la Unidad, incluyendo riesgos de corrupción.
- Actualización de los instrumentos de gestión de información pública (índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación, inventario de activos de información, tabla de control de acceso).
- Implementación del *Protocolo de la Unidad del Servicio Público de Empleo para generar innovación pública en la promoción de ejercicios de rendición de cuentas*.
- Jornadas de rendición de cuentas con los grupos de valor institucionales.
- Ejercicios de capacitación a los servidores (incluyendo alta dirección) y contratistas de la Unidad en materia de Gobierno Abierto para mejorar la relación de la entidad con sus grupos de valor.
- Actualización del protocolo de atención al ciudadano.
- Se incluyeron dos estrategias; una asociada al desarrollo de la integridad al interior de la entidad y otra para la adecuada gestión de conflictos de interés.

<sup>23</sup> Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>



De igual forma, y dando cumplimiento a las orientaciones de Función Pública y la Consejería presidencial para la Estabilización y Consolidación, se elaboró y publicó el informe individual de rendición de cuentas<sup>24</sup>, con corte a 31 de diciembre de 2020, sobre cumplimiento de la implementación del Acuerdo de Paz y Plan Marco de Implementación en la sección de transparencia y acceso a la información de la página web institucional atendiendo los lineamientos del Sistema de Rendición de Cuentas de Función Pública.

Para la formulación de las diferentes actividades del PAAC 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 el primer seguimiento realizado muestra cumplimiento en las actividades programadas a la fecha y avances importantes en su conjunto.

**Transparencia y acceso a la información pública.** Durante el período del 01 de julio de 2020 al 31 de mayo de 2021 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 la actualización de los instrumentos de gestión de información pública (índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación, inventario de activos de información, tabla de control de acceso). De igual forma, se han adelantado ejercicios para mejorar los contenidos y publicaciones de la página web a través de criterios de accesibilidad; para esta labor, se ha iniciado el contacto con el Instituto Nacional para Ciegos -INCI-.

**Participación ciudadana en la gestión pública.** En el marco de la implementación de la política de participación ciudadana en la gestión pública, que incluye orientaciones para el desarrollo del proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía, la unidad desarrolló los siguientes hitos generales:

- Formulación, implementación y seguimiento de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública<sup>25</sup>.
- Se establecieron criterios para adelantar ejercicios de consulta pública en el proceso de producción normativa de la Unidad<sup>26</sup>
- Apoyo en la elaboración de una encuesta -pendiente de publicación- dentro de la sección de Estudios e Investigaciones del mercado laboral, en el portal web institucional. Esta encuesta se orienta a capturar la retroalimentación de los grupos de valor frente a la información publicada en dicha sección.
- Desarrollo de la jornada de cocreación de indicadores con prestadores del Servicio Público de Empleo; se contó con la participación de 7 prestadores del SPE que se vincularon a través de un ejercicio de innovación para la identificación y análisis de necesidades en relación con los indicadores que miden su gestión. El ejercicio se adelantó a través de la metodología de lluvia de ideas mediante la plataforma <https://stormboard.com>. El informe de esta jornada se encuentra en elaboración para su posterior publicación en el portal web institucional.

<sup>24</sup> Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/control/informes-de-gestion-evaluacion-y-auditoria/informe-de-rendicion-de-cuentas-para-la-paz>

<sup>25</sup> Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/estrategia-de-participacion-ciudadana>

<sup>26</sup> Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/estrategia-de-participacion-ciudadana>



- Se desarrolló la actualización del “Informe de caracterización de grupos de valor de la Unidad del SPE para mejorar la relación estado-ciudadano y la gestión del conocimiento y la innovación”<sup>27</sup>
- Elaboración del Protocolo de la unidad del servicio público de empleo para generar innovación pública en la promoción de ejercicios de rendición de cuentas<sup>28</sup>.
- Desarrollo de la jornada de rendición de cuentas e ideación de solución a desafíos institucionales en el marco de la jornada de inclusión laboral del SPE<sup>29</sup>
- Elaboración del informe de acciones de rendición de cuentas y gestión del conocimiento de la Unidad del Servicio Público de Empleo durante la jornada de inclusión laboral.
- Elaboración de contenidos para la consolidación de los informes de rendición de cuentas 2020 del sector trabajo.
- Coordinación y articulación con las entidades del sector trabajo para el desarrollo de la jornada de rendición de cuentas sectorial 2020; evento transmitido vía streaming por los canales de las instituciones del sector.
- Postulación de la Unidad en el concurso del día nacional de rendición de cuentas del Departamento administrativo de la Función Pública. Se desarrollaron contenidos para dicha postulación, incluyendo un video<sup>30</sup>.
- Publicación del informe de rendición de cuentas de la unidad del SPE 2020<sup>31</sup>

**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 de empleo, 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 (PQRS), atención presencial/físico, atención documental, chat y redes sociales.

Entre el 01 de julio de 2020 y 31 de mayo de 2021 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 186. Atenciones realizadas 2020 y 2021**

Año	Mes	Telefónico	PQRSDF	Atención Presencial
2020	Julio	517	213	0 - Covid 19
2020	Agosto	348	202	0 - Covid 19
2020	Septiembre	332	245	0 - Covid 19
2020	Octubre	348	279	0 - Covid 19
2020	Noviembre	399	314	0 - Covid 19
2020	Diciembre	331	153	0 - Covid 19
2021	Enero	420	353	0 - Covid 19
2021	Febrero	584	315	9

<sup>27</sup> Ver <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/InformeCaracterizacion-1.pdf>

<sup>28</sup> Ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/Protocolo-Rendicion-Cuentas-Jul2020-1.pdf>

<sup>29</sup> Ver <https://www.facebook.com/SPEColombia/videos/355439898835105> bloque del streaming desde el 4:24:50

<sup>30</sup> Ver <https://www.youtube.com/watch?v=0xF4NdoVOzk&t=10s>

<sup>31</sup>

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/xls/BotonTransparencia/InformeRendicionCuentas2020-30112020.pdf>

Ver



Año	Mes	Telefónico	PQRSDF	Atención Presencial
2021	Marzo	789	308	15
2021	Abril	373	318	2
2021	Mayo	357	609	0 - Covid 19
<b>Total</b>		<b>4798</b>	<b>3309</b>	<b>26</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

### 5.3.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 88.9%

Durante el avance del primer trimestre de la vigencia 2021 el Grupo de Tecnologías de la Información realizó el diligenciamiento del diagnóstico de la Política de Gobierno Digital disponible en el sitio de MinTIC <https://autodiagnosticogobdigital.gov.co>; adicionalmente se revisó el plan de mejoramiento de FURAG 2020 y se establecieron los resultados de avance de la Política de Gobierno Digital para la presente vigencia, esta política obtuvo un puntaje de 94,2 % reflejando un avance significativo.

La Entidad cuenta con un trámite denominado Acreditación es totalmente gratuito y se realiza completamente de manera virtual. Se ha contemplado modificar y mejorar su marco normativo (resoluciones de la Entidad que regulan el trámite) sin que ello elimine pasos, documentos o tiempos para los usuarios al trámite. En adición se espera reglamentación de la ley 2069 de 2020 en donde es necesario ajuste a la normatividad del trámite acorde a lo que se señala en el artículo 22 de esta ley.

El único trámite de la Unidad que es la acreditación se encuentra totalmente racionalizada en el SUIT, por lo que no es viable incluir para 2021 una estrategia de racionalización.

Durante la vigencia 2020 y 2021 la Entidad dio continuidad a la estrategia de Rendición cuentas, una estrategia pensada en los grupos de interés de la Unidad Administrativa, en donde todos y cada uno de los documentos, informes, presentaciones, eventos y herramientas pedagógicas se planifican y se elaboran con un lenguaje ciudadano, en el marco de estrategias como la de Gobierno en Línea.

La estrategia de Rendición de Cuentas "Organizaciones Solidarias Más cerca de la gente" Con la cual se han generado acciones innovadoras que permiten ver la rendición de cuentas como un espacio para que nuestros grupos de interés se acerquen a la Entidad y encuentren en ella una aliada para generar sus emprendimientos asociativos solidarios que le aportan a la superación de la pobreza, la generación de ingresos en el marco de las estrategias de gobierno en el Pacto por la EQUIDAD. Lo anterior teniendo en cuenta la importancia de generar credibilidad en el cumplimiento de la misión institucional.

### 5.3.6 Superintendencia del Subsidio Familiar.

La Superintendencia del Subsidio Familiar con el fin de agilizar, simplificar y flexibilizar su operación frente a sus grupos de valor y partes interesadas, avanzó en las estrategias plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público, buscando facilitar y promover una efectiva participación ciudadana, mediante un servicio evolucionado e interconectado con las tecnologías de la información y las comunicaciones, para mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía, de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.



**Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.** Durante el 2020, la Superintendencia del Subsidio Familiar avanzó en elementos claves de esta política, aplicando las siguientes acciones metodológicas, lo que permitió perfeccionar su actuar en las áreas misionales, bajo el principio de la eficiencia administrativa.

Durante el 2021, considerando los retos impuestos por la normativa vigente, así como las nuevas condiciones a las que se enfrenta la gestión institucional a causa de la pandemia, se avanza en la definición e implementación del plan de transformación digital aprovechando el impulso que ha propiciado la emergencia sanitaria del COVID 19 frente a los esquemas de trabajo en casa, apoyados en sistemas de información que respondan a estas nuevas necesidades.

Así mismo, teniendo en cuenta las condiciones actuales de la capacidad institucional con la que cuenta la entidad para atender sus funciones misionales y el enfoque de presencia en los territorios donde se ubican los entes vigilados, la Superintendencia avanza en la propuesta de rediseño organizacional que le permita a la entidad fortalecer su capacidad instalada y actualizar su marco regulatorio para ejercer de una manera más efectiva su misionalidad.

La Superintendencia del Subsidio Familiar con el fin de agilizar, simplificar y flexibilizar su operación frente a sus grupos de valor y partes interesadas, avanzó en las estrategias plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público, buscando facilitar y promover una efectiva participación ciudadana, mediante un servicio evolucionado e interconectado con las tecnologías de la información y las comunicaciones, para mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía, de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

Respecto a los avances MIPG del resultado alcanzado del Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG), se destaca en lo que trata con OTIC

Tabla 187. Avances en MIPG en lo relacionado con OTIC

Item	2019	2020	Diferencia
Índice FURAG	82,7	87,2	4,5
Gobierno Digital	84,4	85	0,6
Seguridad Digital	78,6	78,5	-0,1
Toma de decisiones basadas en datos	66,1	80,9	14,7

Fuente. Superintendencia del Subsidio Familiar

**Gobierno Digital.** La política de gobierno digital se constituye en el eje fundamental para lograr la transformación digital del Estado, y en este sentido, la Superintendencia ha obtenido los siguientes logros durante el periodo del presente informe, basadas en las siguientes perspectivas, de cara al ciudadano y de cara a la entidad:

**Perspectiva de cara al ciudadano (TIC para la Sociedad).** La definición de un proyecto para la implementación de un servicio Chatbot que facilite la atención al ciudadano con temas relevantes, 7x24 favorecerá la capacidad de la Entidad por brindar servicio de información.



Desde el segundo semestre de 2020, se adelanta el proyecto de analítica de datos que en su primer producto ofrece análisis de sentimientos sobre los textos que circulan en la red social Twitter, de manera de poder censar la opinión del servicio que los usuarios tienen de las cajas de compensación familiar, pero además el poder adelantar una minería de opinión sobre el sistema del subsidio familiar con base en la interacción del ciudadano en las redes.

Finalmente, como en 2020, con base en las soluciones de tecnologías y el soporte de servicios TI se dispone de una plataforma de fácil acceso para que usuarios internos puedan dar continuidad a su desempeño en modalidad de teletrabajo. Igualmente se dio alcance a la aplicación móvil, con desarrollo equivalente para los equipos iPhone, que le permite al ciudadano, conocer la ubicación y tarifas, según la categoría, de la infraestructura que poseen las CCF, orientándolos en tiempo real y navegación asistida por GPS al sitio seleccionado.

**Perspectiva de cara a la entidad (TIC para el Estado).** El sistema de información SIREVAC implementó soluciones basadas en software para consultas de información con Contraloría (Circular 9), desarrollos específicos de la delegada de proyectos, nuevos módulos administrador y CCF, convenios de cooperación internacional, migración a nuevo servidor, intercambio con Registraduría Nacional de Estado Civil, Implementación de Circular 5 de 2020, estabilización de circular 7.

En 2020 se adelantó las coordinaciones con Registraduría para implementar procesos de validación de información reportada por las CCF que permitirá incorporar calidad de datos sobre validez de datos de identificación ciudadana. Así mismo, con miras a la implementación de intercambio de información con entidades del Estado, con el acompañamiento de la Agencia Nacional Digital, se adelanta la matriz para la certificación de nivel 1 de interoperabilidad, con lo que se planea adoptar institucionalmente el entorno técnico operativo que facilite el intercambio seguro y eficiente de información.

En el cuarto trimestre del año anterior se dio inicio al desarrollo de SIMON, nueva versión del sistema de información SIREVAC, que permitirá nuevas y mejoras funcionalidades. En 2021 se han incorporado lo siguiente: desarrollo de reportes en cero, gestión para reenvíos y extemporáneos, ajustes de Look&Feel, implementación de funcionalidades de seguridad para la carga y descarga de reportes de las CCF.

Así mismo, en el año 2021 se consolida el sistema de información DAVINCI que permite la implementación de tableros de control para la toma de decisiones por parte de la alta dirección de la entidad; en producción se encuentra módulo financiero, población, límite máximo y fondos de ley, con informes gerenciales en gráficas y tablas de datos.

Tomando en consideración el papel que la información tiene para el desarrollo de las funciones de IVC, específicamente la información que reportan las vigiladas, desde 2020 se adelanta el Plan de Seguridad de la Información y Ciberseguridad en las CCF, el cual propende por lograr dentro del Sector un nivel de madurez homogéneo en temas de seguridad y privacidad de la información

En cuanto a la estrategia de uso y apropiación de servicios de TI, en el segundo semestre de 2020 se implementaron cursos en modalidad e-learning que, además de favorecer procesos de inducción y reinducción del talento humano de la Entidad, son ofertas a las CCFs de cursos virtuales de SIREVAC, seguridad de la información y GLPI, como parte de los grupos de valor que se tienen.



## Seguridad Digital

**Implementación del Plan de seguridad y privacidad de la Información.** Con respecto a la implementación del plan de seguridad y privacidad de la información se realizaron actividades para el avance en la implementación del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información, formación de personal, adelanto en el plan de remediación de vulnerabilidades, creación del Subcomité o mesa técnica de SCRD (Seguridad, Continuidad, Riesgos y Datos personales), fortalecimiento del Comité Técnico de Atención e Interacción con el Ciudadano COMTAC y ampliación de la cobertura para atención al ciudadano, con estrategias como Facebook live y el primer foro con Cajas de Compensación para brindar lineamientos relacionados con el Mecanismo de Protección al Cesante.

**Servicio al ciudadano.** La Oficina de Protección al Usuario lidera esta política, a través de su proceso de interacción con el ciudadano buscando informar y comunicar a los ciudadanos todo lo relevante del Sistema de Subsidio Familiar, con el fin de hacer un ejercicio adecuado de sus derechos y deberes

Tabla 188. Solicitudes a través de los diferentes canales de atención al ciudadano de la SSF (2020-2021).

Canales de Atención	Vigencia 2020 - Julio a Diciembre						Vigencia 2021 *Corte a 31 de mayo: Valor parcial continuará aumentando porque tienen 30 días hábiles para ser gestionados					
	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene*	Feb	Mar	Abr	May*	TOTAL
Aplicativo PQRSF	2273	1307	1081	959	848	660	561	621	705	632	539	10186
Atn. personalizada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Atn. telefónica	1173	1028	1072	909	900	524	640	865	1060	1033	921	10125
Chat	1135	914	765	576	547	463	341	382	695	611	503	6932
Buzones	0	0	1122	162	148	37*	192	312	408	275	311	2930
Ferías y eventos	0	0	108	516	2994	132	0	0	0	0	0	3750
Curso virtual							6	30	178	82	37	333
<b>Total</b>	<b>4581</b>	<b>3249</b>	<b>4148</b>	<b>3122</b>	<b>5437</b>	<b>1779</b>	<b>1740</b>	<b>2210</b>	<b>3046</b>	<b>2633</b>	<b>2311</b>	<b>34256</b>

Fuente: Oficina de Protección al Usuario- Superintendencia del Subsidio Familiar.

## 5.4 Dimensión Evaluación de Resultados.

El propósito de esta dimensión es que la entidad desarrolle una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua a partir del seguimiento a su gestión y desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y de esta forma medir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y/o resolución de los problemas de los grupos de valor.

**5.4.1 Colpensiones.** Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 96% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Seguimiento y Evaluación



- Política de Seguimiento y Evaluación. Se desarrolla el permanente monitoreo de los resultados de la gestión institucional que se realiza a través de los indicadores establecidos en el Plan Estratégico Institucional, clasificados según su perspectiva en Estratégicos, Tácticos, y Operativos, y se contemplan los indicadores contemplados de Gobierno y los que hacen parte del plan sectorial coordinado por el Ministerio de Trabajo. Porcentaje de cumplimiento 96.09
- Política de Evaluación de Indicadores y Metas de Gobierno. SINERGIA del DNP mide específicamente la eficacia, efectividad y calidad de la gestión pública en la consecución de los objetivos priorizados por el Gobierno Nacional. Este seguimiento es complementado por el que se realiza a nivel institucional a los procesos, programas y planes de las entidades para el cumplimiento de sus objetivos.

**Tabla 189. Avances Indicadores de planes nacionales Colpensiones.**

Plan	Indicador	2021 meta	Avance marzo	% avance	2022 meta
PND	Personas con ahorros a través del Programa BEPS	920.141	688.947	74.8	1.200.000
	Jornadas de orientación y vinculación realizadas para la comunidad Rrom	11	7	63.6	N. A
Plan sectorial	Personas con ahorros a través del Programa BEPS	920.141	688.947	74.8	1.200.000
	Índice de desempeño institucional*	86	N. A	N. A	90
Plan marco de implementación acuerdo de paz	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales	450.631	361.015	80.1	515.631
	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales en municipios PDET	61.119	60.764	99.4	68.919
Conpes **	Porcentaje de microempresarios o emprendedores que ahorran en BEPS	40%	78.92	197.3	50%

\* La periodicidad de este indicador es anual, el resultado de 2019 fue de 87,4 puntos, para la evaluación 2020 se espera obtener como mínimo 87,4 puntos (Meta interna).

\*\*CONPES 3956: Política de Formalización Laboral. – Resultados a diciembre 2020 – Se han vinculado al programa de BEPS 4.335 microempresarios y emprendedores de los cuales 3.421 se encuentran ahorrando en el programa. – Pendiente entrega ficha del indicador VCS

Fuente: Dirección de Prospectiva y Estudios

**5.4.2 Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.** Esta dimensión tiene como propósito permitir que se conozca permanentemente los avances de la gestión y si los resultados alcanzados corresponden a las metas previstas, se lograron dentro de los tiempos planeados, con los recursos disponibles y generaron los efectos deseados en los grupos de valor.

Esta dimensión la compone la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, que logró una calificación en el Índice de Desempeño Institucional de 78.3 con un incremento de 3 puntos. Dentro de los aspectos en los que se avanzaron en esta política se encuentra la documentación de la guía de espacios de participación ciudadana y rendición de cuentas y el diseño e Implementación de la estrategia de comunicación de participación ciudadana y rendición de cuentas. (guía estrategia nacional de comunicaciones para los espacios de diálogo de participación ciudadana y rendición de cuentas).

Frente al resultado del Índice de Desempeño Institucional-IDI anual, generado a partir del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, para la vigencia 2020 en el SENA alcanzó un puntaje de 94.9, y en este sentido un incremento de 10.3 puntos con relación a la vigencia 2019 y 23,1 con relación al año 2018. La evaluación de las siete dimensiones operativas del MIPG refleja una mejora





exponencial en su desempeño, resaltando las dimensiones de: Talento Humano con 97,7; Gestión del Conocimiento con 96 y Gestión para Resultados con una puntuación de 95,9.

Frente a las Políticas de Gestión y Desempeño, de las 17 políticas evaluadas para la vigencia 2020, reflejan un crecimiento sostenido en comparación con las vigencias 2018 y 2019. Las políticas que mayor incremento obtuvieron en comparación con la vigencia anterior fueron, Gobierno Digital y Gestión del Conocimiento con un 23%, seguida de la política de Gestión de la Información Estadística con un 21%. Y las políticas de mayor calificación son Gobierno digital con 98,1; Gestión Estratégica del Talento Humano 97,5, Gestión de la Información Estadística 96,1 y Gestión del Conocimiento con 96 puntos.

**5.4.3 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 86.5%.

Teniendo en cuenta la importancia de revisar permanentemente los avances en la gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos la entidad cuenta con un Plan Estadístico Institucional que establece la metodologías y criterios para la recolección de información, seguimiento y análisis de los indicadores de gestión, operaciones estadísticas internas y externas que permiten mensual y trimestralmente generar reportes sobre los resultados de gestión y plantear recomendaciones que permiten introducir mejoras en la gestión.

**5.4.4 Superintendencia del Subsidio Familiar.** Mediante esta dimensión la entidad ha venido fortaleciendo la capacidad de dar a conocer de manera permanente los avances en su gestión y la consecución efectiva de los resultados planteados con la oportunidad, cantidad y calidad esperadas, e implementar acciones para mitigar los riesgos que la desvían del cumplimiento de sus objetivos y metas. Así mismo, el compromiso de la entidad ha sido el identificar aciertos y desaciertos en su gestión y promover acciones de mejora para superarlos. A continuación, las principales acciones desarrolladas para llevar a cabo la evaluación y seguimiento a los de resultados de la entidad:

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento a la gestión institucional mediante la realización de informes internos y externos, en los cuales se llevó a cabo la revisión y análisis de los siguientes temas:

Durante el periodo del 1 de julio del 2020 al 31 de mayo del 2021 la Oficina de Control Interno ha realizado ciento cinco (108) Informes internos y externos dando cumplimiento a la normatividad vigente. Y se enviaron a los entes competentes, al representante de la entidad y a los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en las fechas programadas de acuerdo a nuestro plan de trabajo de la oficina. Estos informes se encuentran publicados en la página web de la entidad en el siguiente enlace: <https://www.ssf.gov.co/transparencia/control-interno>.

Con los seguimientos permanentes que realizó la Oficina de Control Interno a los riesgos de gestión, se ha podido establecer que es efectivo el Sistema de Control Interno de acuerdo a los controles establecidos en los riesgos de gestión y riesgos de corrupción, al monitoreo, seguimiento y evaluación continuo con que cuenta cada uno de los procesos, procedimientos, manuales, políticas e instructivos los cuales definen los lineamientos y actividades de control para desarrollar cada uno de los procesos de la entidad, dando cumplimiento a los objetivos estratégicos esto permitiendo su fortalecimiento,



crecimiento y generando niveles de eficiencia, efectividad y eficacia con un nivel de seguridad y de razonabilidad.

## 5.5 Dimensión Información y Comunicación.

El propósito de esta dimensión es garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, la vinculada a la interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

**5.5.1 Ministerio del Trabajo.** Dentro de la gestión realizada por el Grupo de Gestión Documental en el año 2020 - 2021 se destaca:

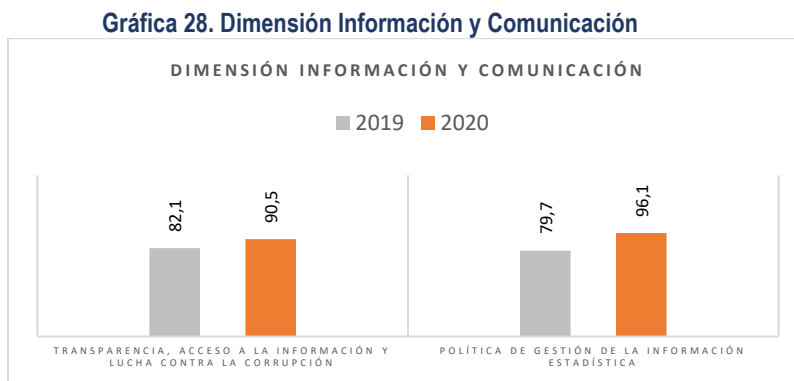
- La aprobación de vigencias futuras hasta junio de 2022, lo cual permite contar con el servicio de bodegaje para el archivo central y sindical del Ministerio del Trabajo hasta junio de 2022.
- Se realizó la apertura presencial de radicación correspondencia a nivel nacional, respetando los protocolos de bioseguridad y restringiendo los horarios, con el fin de incentivar el uso de los canales virtuales con los que cuenta el Ministerio.
- Con la radicación virtual y con la digitalización de la correspondencia física por medio del gestor documental, los servidores públicos del Ministerio contaron con la información para continuar con el trabajo en casa.
- Se realizó el traslado del Archivo Central y del Archivo Sindical al nuevo contratista del bodegaje y custodia de este, el cual va hasta junio de 2022, gracias a la solicitud de las vigencias futuras que se adelantaron. Actualmente se custodian 8.000 metros lineales de archivo.
- Se continúa con el servicio de radicación de correspondencia por medios virtuales, lo que garantiza al ciudadano su derecho a la información y al derecho de petición desde cualquier lugar del mundo.
- Se han realizado capacitaciones sobre la Ley 594 de 2000 y sus acuerdos reglamentarios a las direcciones territoriales por medio de herramientas electrónicas.
- Se realizó revisión de los expedientes físicos de las Direcciones Territoriales y de algunas áreas del Nivel central, utilizando las herramientas electrónicas.
- Se realizó la publicación de la propuesta de eliminación documental con base en el Acuerdo 004 de 2019, de las Direcciones Territoriales de Caldas, Tolima, Boyacá, Valle del Cauca, Casanare, Huila y Antioquia.

**5.5.2 Colpensiones.** Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 80% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Política de Archivo y Gestión documental. Se desarrolla a través de la ejecución de 5 planes de trabajo, con un cumplimiento del 100% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.
- Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y lucha contra la corrupción. Se desarrolla a través de la ejecución de 6 planes de trabajo, con un cumplimiento del **60%** de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.



**5.5.3 Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.** Para la vigencia 2020 esta dimensión tuvo incremento de 10,6 puntos en el Índice de Desempeño Institucional alcanzando una calificación de 90,8. En el SENA las políticas que componen esta dimensión tienen el resultado, que se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

Con relación a la Política de Transparencia y Acceso a la Información la entidad presentó un aumento de más de 8 puntos con relación a la vigencia anterior en sus resultados FURAG 2020, obteniendo 90.51 en su gestión. De igual forma es importante mencionar que la entidad en el segundo semestre del año 2020 obtuvo un resultado de 85 puntos sobre 100 en la auditoría realizada por la Procuraduría General de la Nación del Índice de Transparencia y Acceso a la Información, además de lograr al interior de la entidad una masiva socialización de la ley de Transparencia.

En este sentido, la oficina de comunicaciones lidera la identificación de las necesidades de comunicación de las áreas para garantizar que el esquema de publicación del portal web se encuentre actualizado. Así mismo, todas las áreas de Dirección General han designado a un profesional con el fin de verificar que los contenidos publicados en la página WEB del SENA se encuentren permanente actualizados.

La oficina de comunicaciones divulga a través del portal web SENA y las redes sociales institucionales la información requerida por Ley 1712 de 2014 y Decreto 103 de 2015. En el período julio 1 de 2020 a 31 de mayo de 2021 las publicaciones de la entidad en el enlace transparencia ascendieron a 1.299.

La gestión de comunicaciones de enero a mayo de 2021 en las 33 regionales del SENA muestra los siguientes resultados: 416 productos de comunicación interna divulgados por las regiones a través de los canales de comunicación interna; en lo referente a la comunicación externa las regiones han divulgado 673 productos de comunicación a través de los canales externos de comunicación. De los productos de comunicación interna y externa divulgados por las regiones de enero a mayo de 2021, el 74% equivalente a 810 productos incorporan ajustes razonables en la comunicación para garantizar la accesibilidad de las poblaciones con enfoque pluralista y diferencial.

A través de la gestión de comunicaciones externas en el portal web SENA, la entidad garantiza la divulgación de la siguiente información establecida en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la siguiente forma:



- Atención apropiada de trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía a través del enlace: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/tramitesServicios.aspx>.
- Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública a través del enlace <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/accesibilidad.aspx> y a través de la sala de prensa disponible en <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/default.aspx> se divulga la información con enfoque pluralista y diferencial para las poblaciones con discapacidad visual el espacio SENA al Aire podcast y SENA al Aire tv y digital con ajustes razonables de lengua de señas para las poblaciones con discapacidad auditiva.
- Publicaciones sobre la formulación y seguimientos al plan anticorrupción y de atención al ciudadano a través del enlace <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/plan-anticorrupcion-atencion-ciudadano.aspx>.

Por otra parte, frente a Política de Gestión de la Información Estadística para el 2020 se logró un resultado de 96,1 en el Índice de Desempeño Institucional, incrementado la calificación en 16,4 puntos. Dentro de las actividades que se avanzaron fueron: Elaborar el Plan Estadístico Institucional, Realizar autodiagnósticos de los registros administrativos para el fortalecimiento y el aprovechamiento estadístico, Implementar las recomendaciones del DANE para la difusión y acceso a la información estadística, y generar lineamientos para la documentación de metadatos a partir de los estándares DDI y Dublin Core.

**Gestión documental.** En el periodo de junio de la vigencia 2020 el Archivo General de la Nación emitió concepto favorable y convalidó las Tablas de Retención Documental del SENA, instrumento que no había sido actualizado desde el 2013, lo que permitirá la organización de los archivos físicos de gestión documental desde la vigencia 2013 hasta la vigencia 2020.

También fueron convalidadas las tablas de Valoración Documental, lo que permitirá a la entidad a nivel nacional recuperar espacios de archivo con documentación que desde hace más de 20 años perdieron valor documental, las Tablas de Valoración Documental nunca habían sido presentadas ante el Ente Rector.

En Gestión de Comunicaciones oficiales de acuerdo con la situación actual del país, a diciembre 2020 se radicaron 780.040 comunicaciones oficiales de las cuales 743.220 fueron electrónicas un 96%, cumpliendo con el enfoque de la Gestión electrónica de la Entidad encaminada a la utilización de las tecnologías para la comunicación, evidenciando que la entidad contribuye al Plan de Austeridad y Apoyo a la Gestión Ambiental del país disminuyendo el uso del papel y tóner.

Otros de los grandes logros es la incursión de la entidad en la implementación del Documento Electrónico de Archivo, acabando casi en un 90% de la documentación física en el SENA, incorporando la Firma Digital Certificada aprobada por el Director General mediante Resolución 1-0927 de agosto 2020.

**5.5.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.** Desde el 01 de julio de 2020 al 30 de mayo de 2021 en la dimensión de información y comunicación se ha avanzado en:

- Se realizó radicación de las Tablas de Retención Documental de la UAESPE v1 número radicado AGN 1-2020-00605 el 22 de enero de 2020 ante el Archivo General de la Nación.



- Se incluirá en diagnóstico de necesidades de capacitación 2020 dado que no se cuenta con perfil profesional de planta o de contrato que tenga la idoneidad y experticia en el tema.
- Se cuenta con el Manual del Sistema Integrado de Conservación definido por el proveedor actual en el que se establece el cronograma de mantenimiento, saneamiento, monitoreo y control de condiciones ambientales y prevención de emergencias y atención de desastres.
- Se cuenta con proyecto de Plan de Preservación Digital el cuál se espera ser revisado por parte del profesional o técnico competente en la materia
- En el Manual de Gestión Documental se incluye un componente de préstamo de documentos en el numeral 4.3. En revisión para posible actualización

**5.5.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 84.3%

La Entidad tiene la política de informar permanentemente y de una manera clara a los ciudadanos de toda la planeación y gestión de la Entidad y así da cumplimiento a la ley de Transparencia y acceso a la Información Pública, cuenta con una política de comunicación interna y externa con la que se busca informar a los grupos de valor de una manera clara y sencillo.

La UAEOS 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 nos permite presentar estadísticas organizadas, sistemáticas y de calidad a las organizaciones solidarias. En el índice de la Gestión de la Información Estadística la entidad obtuvo un puntaje de 97.8%.

La UAEOS cuenta con un software SGDEA para el manejo y administración de la correspondencia y documentación interna y externa, herramienta que ha impactado positivamente nuestros procesos de correspondencia y gestión documental.

La entidad en cada vigencia elaboro y publico los siguientes Planes y programas a cargo de Gestión administrativa: Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR, Plan Anual de Adquisiciones, Plan de Conservación Documental, Plan de Preservación Digital, Plan de Austeridad y Gestión Ambiental

La UAEOS está comprometida con el cuidado y protección del medio ambiente. Por tal razón se diseñó y se implementa un Sistema de Gestión Ambiental, y se vinculó voluntariamente al Programa de Gestión Ambiental Empresarial impulsado por la Secretaría Distrital de Ambiente, y cuenta con la certificación en nivel III Sistema de Gestión ambiental obteniendo aprobado en la Estrategia ACERCAR

**5.5.6 Superintendencia del Subsidio Familiar.** En términos de planeación documental y en cumplimiento de los criterios legales señalados en la Ley 594 del 2000 “*Ley General de Archivos*” y los actos administrativos reglamentarios (decretos, resoluciones, acuerdos y circulares) emitidos por el Archivo General de la Nación, para el manejo y aplicación de las buenas prácticas archivísticas en la administración de la información, la Superintendencia del Subsidio Familiar en el segundo semestre



del año 2020, actualizó los siguiente instrumentos archivísticos: Tablas de Valoración Documental (TVD), Programa de Gestión Documental (PGD), Plan Institucional de Archivos (PINAR) y diseñó el Sistema Integrado de Conservación. Durante el periodo, las Tablas de Retención Documental fueron aprobadas y convalidadas por parte del Archivo General de la Nación.

En lo pertinente a la gestión y trámite de documentos, durante el periodo de aislamiento obligatorio, la entidad ha recibido la correspondencia de forma electrónica a través de la plataforma GTSS E signa, garantizando la continuidad de las labores administrativas y misionales.

En cuanto a la preservación documental a largo plazo la entidad ha garantizado durante el periodo del 1 de julio de 2020 al 31 de mayo de 2021, que la documentación física que ingresa a la Entidad sea digitalizada y certificada por medio del Gestor Documental ESIGNA. Finalmente, durante el aislamiento obligatorio la entidad ha podido atender de forma satisfactoria los requerimientos de información de terceros, toda vez que, la Superintendencia del Subsidio Familiar cuenta con el 100% de los documentos digitalizados que reposan en el Archivo Central.

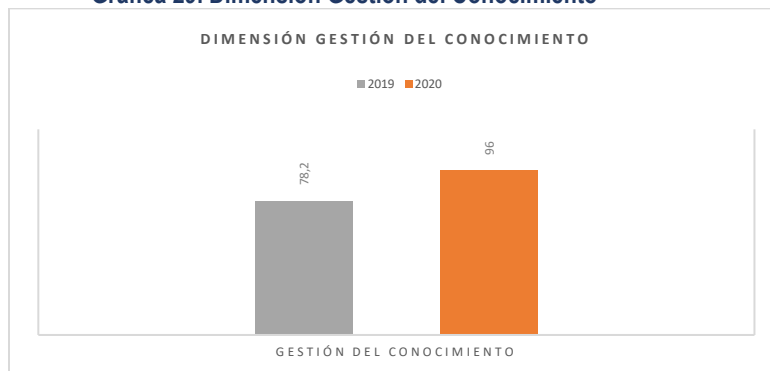
## 5.6 Dimensión Gestión del Conocimiento e Innovación.

El propósito de esta dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

**5.6.1 Colpensiones.** Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del **93%** con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se desarrolla a través de la ejecución de 4 planes de trabajo, con un cumplimiento del 93% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

**5.6.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.** La presente dimensión logró un resultado para el 2020 del Índice de Desempeño Institucional de 96 puntos, con un incremento en su calificación de 17,8 con relación a la vigencia anterior.

Gráfica 29. Dimensión Gestión del Conocimiento



Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

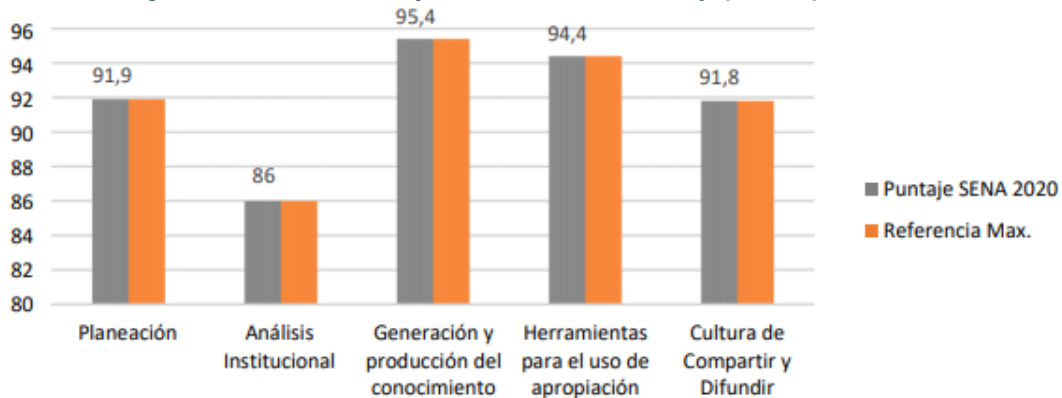


En el desarrollo de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el SENA propicia acciones orientadas a la investigación, la creación de productos y servicios innovadores y estimula la generación de nuevos conocimientos y su transferencia entre todos sus grupos de valor e interés; además, trabaja en la transformación digital para sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad. De igual modo, promueve la construcción y fortalecimiento de una cultura de análisis y de retroalimentación de su gestión, facilitando la apropiación de lecciones aprendidas y buenas prácticas que han redundado en experiencias de aprovechamiento institucional.

La entidad en el último año, en medio de condiciones pandémicas, ha hecho uso de sus recursos adecuadamente a fin de renovar su accionar, ejecutar y mantener su misionalidad, implementando la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación con sus componentes. Esto se ha visto reflejado en los resultados obtenidos recientemente en el FURAG 2020 en el que se obtuvo un puntaje de 96 puntos el cual está por encima del puntaje promedio del sector administrativo, como se observa en la siguiente gráfica.

En lo referido a sus cinco (5) componentes, se observa que todos se encuentran alineados con la referencia máxima del sector que evidencia el esfuerzo que está desarrollando la entidad en la implementación de lineamientos de política.

**Gráfica 30. Política gestión del conocimiento y la innovación 2020. Puntaje por componente**



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública, 2021.

Se destaca el puntaje logrado en el eje de generación y producción del conocimiento con un puntaje de 95,4 puntos, como también el eje de herramientas de uso y apropiación con un puntaje de 94,4 puntos; demostrando su liderazgo en su competencia esencial misional, con una visión transformadora dentro de la formación para el trabajo.

Para finalizar, se observa el crecimiento determinado del SENA desde el año 2018 a 2020, con tendencia incremental mostrando un puntaje de 96 puntos en su último resultado de la medición en la implementación de acciones propias de la Política de Gestión del Conocimiento y la innovación institucional. Con ello, ha afianzado su gestión y superando aspectos propios frente a nuevos escenarios, obteniendo mayores registros diferenciadores en sus procesos con novedosos servicios y productos únicos con impacto positivo en Colombia.

**5.6.3 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.** La Unidad del SPE ha avanzado en la adopción de lineamientos internos para el desarrollo de los insumos y productos



necesarios para garantizar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la entidad. Es así como se cuenta ya con los insumos fundamentales:

- El Manual general de la Unidad del Servicio Público de Empleo para la Gestión del Conocimiento y la Innovación Institucional.
- La estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE
- La hoja de ruta para la adopción de la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE
- Orientaciones y herramientas para la ideación y experimentación
- Inventario de conocimiento tácito
- Inventario de conocimiento explícito
- Mapas de conocimiento

Estos insumos presentan las generalidades conceptuales y procedimentales del modelo de gestión del conocimiento adoptado por la entidad; de igual forma, establecen la hoja de ruta para la adopción de la Estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE. Para el segundo semestre del año 2020, en el marco del proceso de actualización de procesos de la Unidad del SPE, se iniciará la activación de nodos de gestión del conocimiento y la innovación; lo anterior, atendiendo al ecosistema de innovación propio de la Unidad.

**5.6.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 96%. La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, en cuanto el conocimiento que se genera o produce para su aprendizaje y su evolución. La entidad ha adelantado actividades de innovación tecnológica que permiten mejorar proceso ejemplo de ello es el diseño del Sistema de información que busca identificar y organizar información relacionada con las organizaciones solidarias con el fin de apoyar su desarrollo socioeconómico a través de oportunidades de mejores ingresos y el desarrollo de la economía local. El sistema cuenta con: Sistema de georreferenciación Catalogo electrónico Salas comerciales Estadísticas La UAEOS innovó sus procesos de mediación pedagógica, adaptando contenidos, currículos y metodologías hacia una formación mediada por las TICs y la formación virtual.

**5.6.5 Superintendencia del Subsidio Familiar.** La Superintendencia del Subsidio familiar ha generado espacios para que el capital humano de la entidad realice transferencia de conocimientos, creado herramientas tecnológicas para preservar la memoria institucional de la entidad generando valor agregado a los ciudadanos, Entre las principales actividades desarrolladas durante el periodo del 1 de julio de 2020 hasta el 31 de mayo de 2021, se encuentran:

- Seguimiento al plan de trabajo derivado de los autodiagnósticos del FURAG. Por otro lado, con el equipo de Gestión del conocimiento y la innovación se realizaron mesas de trabajo con el fin de diseñar el plan de implementación de la política de Gestión del conocimiento y la innovación para el año 2021 el cual contiene las actividades previstas a realizar así como los responsables y las fechas de compromiso.
- Promoción de la participación de los funcionarios en 6 capacitaciones, para fortalecer las capacidades técnicas a través del abordaje de temas como: i) Gestión del conocimiento y la innovación: Planificación y organización, ii) Curso ESAP Innovación en el Sector Público, iii) Innovación, emprendimiento y TIC Grandes desafíos de la humanidad digital, entre otras.





- Continuación a la estrategia para uso y apropiación de servicios TI, iniciada en agosto de 2020, mediante el desarrollo de charlas semanales de temas relacionados con transformación digital, seguridad de la información, analítica de datos y sistemas de Información.
- Desarrollo de cursos virtuales en sistemas de información y seguridad de la información, a los cuales se adicionaron en 2021 cursos complementarios.
- En octubre de 2020 la Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos, revisó y determinó la necesidad de realizar un seminario denominado “la importancia de la evaluación del impacto social en el sistema del subsidio familiar”, dirigido a las cuarenta y tres (43) cajas de compensación familiar, en cabeza de sus Directores Administrativos y Jefes de Planeación.
- En el segundo semestre de 2020, se llevó a cabo un estudio especial sobre “cuota monetaria”, estudio que se realizó en las 43 CCF y sus resultados generales se dieron a conocer mediante un evento virtual realizado en el mes de febrero de 2021 en el cual se socializó para las CCF y la ciudadanía en general.

## 5.7 Dimensión Control Interno.

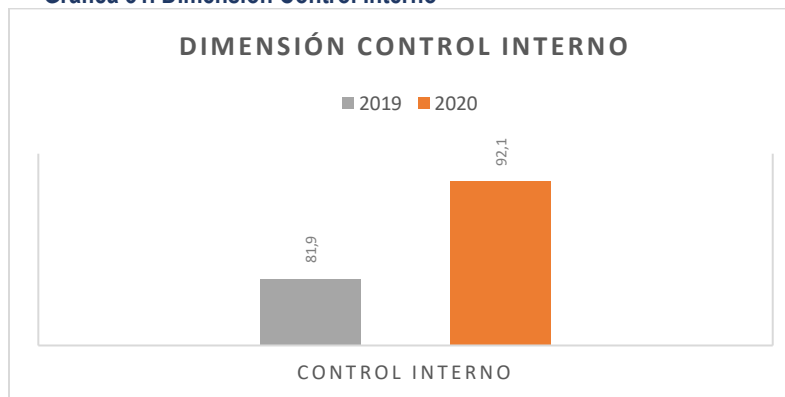
El propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

**5.7.1 Colpensiones.** Para el desarrollo de esta dimensión se ha logrado un cumplimiento del 87% con el desarrollo de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Control Interno

La Política de Control Interno se desarrolla a través de la ejecución de 7 planes de trabajo, con un cumplimiento del 93% de acuerdo con las actividades planeadas a la fecha de corte.

**5.7.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.** Para esta dimensión se alcanzó una calificación en el SENA del Índice de Desempeño Institucional-IDI, para la vigencia 2020 de 92,1 con un incremento de 10,2 puntos con relación al año 2019. Esta dimensión cuenta con una sola política.

Gráfica 31. Dimensión Control Interno



Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.



En la vigencia 2020 la Política de Control Interno avanzó en las siguientes acciones: continuar con actividades de eficiencia en la divulgación y apropiación del código de Integridad; fortalecimiento de la gestión del riesgos y controles mediante mesas de trabajo con líderes de procesos (despachos regionales, directivos, centros de formación) e identificación de los riesgos de corrupción; establecimiento de reportes para fortalecer el control interno del SENA; evaluación anual de los componentes del MECI; incorporar en los informes las recomendaciones para mejorar el servicio al ciudadano respecto a las PQRS; definir lineamientos para que la entidad realice la autoevaluación de la existencia y operación de los componentes del control interno; establecer los lineamientos de monitoreo frente al MEC; fortalecer las capacidades (capacitaciones, entrenamiento) en vigilancia científico tecnológica del sistema PREVIOS a los centros de formación y a las redes de conocimiento para identificar las nuevas tecnologías emergentes que se puedan implementar en el corto o mediano plazo; identificar los riesgos asociados al factor de contexto interno de Gestión del Conocimiento de la Guía para la administración del Riesgo DE-G-001 v5, valoración de riesgo Inherente, identificación de controles y su valoración, valoración de riesgo residual y la formulación de acciones de tratamiento a los riesgos.

**Plan Anual de Auditoría Interna.** El proceso de Planeación Anual de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2021 se obtuvo de un entendimiento del contexto estratégico de la organización, las estrategias, sus objetivos, los riesgos y procesos de gestión del riesgo. La estructura del plan comprende los lineamientos del PND Plan Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción 2020, Proyectos BPIN, Ejecución Presupuestal 2019 - 2020, procesos asociados (procedimientos, estrategias, proyectos y fondos), valoración de riesgos - identificación y zonas de probabilidad e impacto y aspectos de priorización que incluyen mapa de aseguramiento, 9 criterios de unidades auditables y 18 criterios en centros de formación. El cumplimiento del plan anual de 2020 fue de 98 %

**Plan Anual de Auditoría 2021.** Para el 2021 se reorientó el enfoque del plan anual tomando los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Instituto de Auditores Internos Internacional frente al impacto de riesgos emergentes como la pandemia Covid-19.

Este Plan contempla la priorización del universo auditable conformado con 320 elementos (procesos, procedimientos, guías, instructivos, Fondos). Se distribuye en 105 categorías auditables que se someten a 10 criterios de priorización: Grado de aseguramiento, nivel de riesgo inherente, número de veces auditado, rotación, tipo de proceso, número de observaciones, recurrencia de observaciones, presupuesto y solicitudes de administración. Como resultado se priorizan 52 categorías clasificadas en zona de riesgo extremo y alto. Frente a la priorización de centros se encuentran 5 criterios: Presupuesto, impacto a metas, Impacto PND, aspectos Gerente Público y Rotación número de visitas de auditoría, impacto a aceleradores estratégicos.

A mayo presenta una ejecución del 52 % de acuerdo con el análisis de riesgo revisado y de acuerdo con los cambios que pueden generarse en este plan.

Estas auditorías se ejecutan bajo las normas del Marco Internacional para la práctica profesional de la auditoría interna-MIPP emanadas por el Instituto de Auditores Internos-IIA Global. Esta metodología permitió que el ejercicio de auditoría se alinearé con los estándares internacionales de auditoría interna para generar valor agregado a la misión de la Entidad.



**Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno.** La Oficina de Control Interno realizó la evaluación del Estado de Control Interno, con un resultado de cumplimiento del 72,2% para la entidad en el segundo semestre de 2020.

Para el desarrollo de la evaluación se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos en la Dimensión 7 Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG la cual actualiza la estructura del MECI en alineación con las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, en el cual se establecen cinco componentes de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 190. Resultados SENA evaluación del Sistema de Control Interno II-2020**

Componente	Nivel de Cumplimiento componente
Ambiente de Control	77%
Evaluación del Riesgo	68%
Actividades de Control	60%
Información y Comunicación	68%
Actividades de Monitoreo	88%

Fuente: SENA Oficina de Control Interno

La evaluación da cuenta del Estado del Control Interno de la Entidad, por lo que se han destacado los siguientes aspectos en el resultado:

- La entidad ha logrado avances en la articulación del Sistema de Control Interno con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para ello ha realizado acciones orientadas a interiorizar el Código de Integridad, el reconocimiento del talento humano como componente estratégico, los procesos de planeación y evaluación a la gestión institucional, la importancia de la adopción de la Política General de Seguridad Digital y Protección de Datos Personales, los lineamientos de seguridad digital y privacidad de la información, así como el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI - 2019-2022, aunado a la concepción de la actividad de auditoría con base en criterios técnicos y de análisis de riesgos.
- Se cuenta con logros en la adopción, documentación y actualización de políticas, procesos, procedimientos y otros documentos que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol el SIGA, se ha fortalecido la integración de los subsistemas de Calidad, de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiental, Control Interno y de Seguridad de la Información. Se realizó del Plan de Brechas de FURAG para las vigencias 2018 y 2019, con miras a mejorar el Índice de Desempeño; a través de las evaluaciones independientes que realiza la Oficina de Control Interno se contribuye al mantenimiento del Sistema de Control Interno al interior de la entidad.
- Adopción, documentación y actualización de políticas, procesos, procedimientos y otros documentos que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol el SIGA.
- El Sistema de Control Interno, le aporta a la entidad seguridad razonable para lograr los objetivos en cumplimiento de las políticas, planes, procesos y procedimientos. En la segunda evaluación semestral, se ratificó que existen controles diseñados e implementados de manera efectiva.
- El Sistema de Control Interno le aporta a la entidad seguridad razonable para lograr los objetivos en cumplimiento de las políticas, planes, procesos y procedimientos.
- La entidad cuenta con la definición de responsabilidades bajo el esquema de Líneas de Defensa para la Administración y Gestión del Riesgo, en tal sentido ha avanzado en la implementación de éstas teniendo



en cuenta con los componentes del MIPG, especialmente en lo relacionado con la Séptima Dimensión evidenciando gestión a través de acciones de mejora en el marco del Sistema de Control Interno.

**5.7.3 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.** En esta dimensión la Unidad del SPE ha venido trabajando en la actualización de los mapas de riesgos de cada uno de los procesos institucionales, con el fin de fortalecer la administración de riesgos al interior de la entidad y las tres líneas de defensa; así mismo se ha buscado interiorizar el Sistema de Control Interno en todos los funcionarios y contratistas de la Unidad por medio de capacitaciones y una estrategia de comunicación

**5.7.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.** De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 83.9%

La entidad diseñó las matrices de riesgos, las cuales se encuentran publicadas en las páginas WEB, y se hace seguimiento mensual y trimestral de acuerdo con la norma en sus 3 líneas de defensa.

La Entidad actualizó la política de riesgo, la cual fue aprobada por los integrantes del Comité Control interno. Se contó con la asesoría y capacitación de un profesional delegado por la Función pública quien asesoró a la Entidad en la nueva guía de gestión del riesgo. Se adelantaron campañas internas sobre la importancia del Autocontrol, Autogestión y autorregulación en la gestión del riesgo.

**5.7.5 Superintendencia del Subsidio Familiar.** Se ha mantenido la implementación de controles a la gestión establecidos en los procesos y procedimientos, así como el seguimiento mediante indicadores de proceso y la toma de acciones frente a los resultados de la medición.

La Superintendencia del Subsidio Familiar, en cabeza de la Oficina de Control Interno, llevó a cabo las acciones necesarias para evaluar, medir y hacer los respectivos seguimientos a las áreas que intervienen directamente en los procesos de implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno de la Entidad.

El Sistema de Control Interno MECI de la Superintendencia del Subsidio Familiar, presenta un nivel de madurez "Satisfactorio"<sup>32</sup>, con respecto a los requisitos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

La Superintendencia del Subsidio Familiar en los cinco Componentes de la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) están presentes y funcionando, operando de manera integral y articulados, esto permite un monitoreo continuo. En el Ambiente de Control tienen las condiciones básicas y necesarias que la Alta Dirección brinda para fortalecer el sistema, se cuenta con un proceso que permite evaluar los Riesgos en los momentos tanto internos como externos de la Superintendencia a través de las actividades que se generan de los controles establecidos y de las políticas internas de acuerdo a los lineamientos de la alta dirección de la entidad, la Información y la Comunicación permiten conocer los controles y las actividades de la gestión de la Superintendencia

---

<sup>32</sup> De acuerdo con la tabla de valoración adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, un nivel de "Satisfactorio" indica que: "La entidad aplica el modelo de control interno de manera primaria. Ha adoptado los lineamientos normativos para la adecuada gestión de sus procesos, cuenta con un direccionamiento estratégico y tiene identificadas las diferentes fuentes de información internas y externas, ha iniciado con el diseño de herramientas de control y seguimiento."



esto efectuando un monitoreo y un seguimiento continuo a cada uno de los procesos y estos se convierten en un insumo coherente mediante la evaluación independiente.

El Sistema de Control Interno de la Superintendencia del Subsidio Familiar, muestra un grado de desarrollo importante, por cuanto, en términos generales, los instrumentos, mecanismos y elementos de control adoptados, aportan de manera sustancial y sin dificultad para el logro integro de los objetivos y metas institucionales.

La Superintendencia del Subsidio Familiar establece unos parámetros necesarios para una adecuada administración integral de los riesgos de gestión y corrupción de la SSF, orientando las acciones necesarias en las auditorías internas que conduzcan efectivamente a mitigar la probabilidad de materialización de situaciones que puedan interferir en el cumplimiento de las funciones y en el logro de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.

El ciclo de Auditorías Internas que realiza la Oficina de Control Interno, se realizó en cumplimiento del Programa Anual de Auditorías, el cual fue aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno; para las vigencias del 2020 y 2021.

Del 1 julio del 2020 Al 31 de mayo del año 2021 se han efectuado veinte (20) Auditorías Internas al 100%, dando cumplimiento con el Plan de Trabajo del cronograma de la oficina. Es importante indicar, que en el marco de esta dimensión, tanto en 2020 como en 2021 se ha dado continuidad a la gestión del riesgo, desde la identificación de los riesgos hasta su análisis y valoración y la gestión de los controles establecidos para evitar su materialización. Así mismo, en 2021 se avanza en la revisión y actualización de la Política Institucional de Gestión del Riesgo y el Manual de Gestión del Riesgo, como documentos claves para la implementación de los lineamientos emitidos por el DAFP.



» 6 ANEXOS

**ANEXOS****Anexo 1. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA  
DECRETOS**

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1395	28/07/2020	Por el cual se dictan medidas para la operación del artículo 3° y 4° del Decreto Legislativo 553 de 2020, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica". MPC - mecanismo de protección al cesante con recesos del FOME (Fondo de Mitigación de Emergencias).	Ministerio del Trabajo
1173	26/08/2020	Por el cual se adiciona el Capítulo 6 al Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones, referente al acceso de las Madres Sustitutas que hayan desarrollado la labor por un tiempo no menor de 10 años al Subsidio otorgado por la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional.	Ministerio del Trabajo
1174	27/08/2020	Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.	Ministerio del Trabajo
1785	29/12/2020	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal.	Ministerio del Trabajo
1786	29/12/2020	Por el cual se fija el auxilio de transporte.	Ministerio del Trabajo
1813	31/12/2020	Por medio del cual se adicionan los artículos 2.2.2.1.16, 2.2.2.1.17, 2.2.2.1.18, 2.2.2.1.19 y 2.2.2.1.20. al Capítulo 1 del Título 2, de la Parte 2, del Libro 2, y se modifican los artículos 2.2.2.2.1. y 2.2.14.1.21. del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones". Planilla - Afiliación Electrónica.	Ministerio del Trabajo
1340	08/10/2020	Por medio del cual se crea y regula la comisión intersectorial del sector de la economía solidaria	Ministerio del Trabajo
1623	07/12/2020	Paso función pensional álcalis: Por el cual se dictan las reglas para la asunción de la función pensional de la liquidada ÁLCALIS de Colombia Ltda. por parte de la UGPP y el pago a través del FOPEP.	Ministerio del Trabajo
1813	31/12/2020	Afiliación electrónica: Por el cual se habilita la afiliación electrónica dentro del sistema general de pensiones.	Ministerio del Trabajo
1823	31-12-2020	Reglamentó el Art 195 del PND sobre inclusión laboral.	Ministerio del Trabajo
154	11/02/2021	Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE	Ministerio del Trabajo
190	23/02/2021	Por el cual se integra el consejo nacional de riesgos laborales para el periodo 2020-2022.	Ministerio del Trabajo
344	6/04/2021	Por el cual se modifica el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales.	Ministerio del Trabajo
376	9/04/2021	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de implementar medidas para	Ministerio del Trabajo



N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que fueron exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del Decreto Legislativo 558 de 2020 y en cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia C-258 de 2020 de la Honorable Corte Constitucional.	
392	13-04-2021	Por el cual se reglamenta el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, y se adicionan los artículos 1.2.1.18.86. al 1.2.1.18.90. al Capítulo 18 del Título 1 de la Parte 2 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016 Único Reglamentario en Materia Tributaria.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Ministerio del Trabajo.
526	19/05/2021	“Por el cual se adicionan unos artículos al capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo.	Ministerio del Trabajo



**Anexo 2. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA  
RESOLUCIONES**

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1248	03/07/2020	Por medio de la cual se dictan medidas transitorias, relacionadas con la capacitación y entrenamiento para trabajo seguro en alturas, en el marco de la emergencia sanitaria declarada con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19	Ministerio del Trabajo
1260	8/07/2020	Por la cual se modifica la Resolución 853 de 2020 y se dictan medidas para la operación de los artículos 2° y 3° del Decreto Legislativo 770 de 2020, expedido en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020.	Ministerio del Trabajo
1262	10/07/2020	Por la cual se establece el procedimiento para la identificación de los beneficiarios y la entrega de transferencia monetaria no condicionada en el marco del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020 y se adopta el Manual Operativo "Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual.	Ministerio del Trabajo
1375	23/07/2020	Por la cual se modifica el artículo 4° de la Resolución 1262 del 10 de julio de 2020". Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020 y se adopta el Manual Operativo.	Ministerio del Trabajo
1461	11/08/2020	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado, a través de los establecimientos bancarios, del Programa de Auxilio A Los Trabajadores En Suspensión Contractual O Licencia No Remunerada para los meses de abril y mayo de 2020 .	Ministerio del Trabajo
1494	20/08/2020	Por la cual se resuelve solicitud de revocatoria directa de la resolución no. 1487 del 16 de abril de 2018 "por la cual se designan los representantes de los trabajadores ante el consejo directivo de la caja de compensación familiar de norte de Santander – comfanorte, para el periodo 2018-2021.	Ministerio del Trabajo
1516	25/08/2020	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado, a través de los establecimientos bancarios, del Programa de Auxilio A Los Trabajadores En Suspensión Contractual O Licencia No Remunerada para los meses de abril y mayo de 2020".	Ministerio del Trabajo
1565	1/09/2020	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado de unos recursos del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada para los meses de abril y mayo de 2020".	Ministerio del Trabajo
1566	1/09/2020	Por la cual se dictan medidas para la operación y funcionamiento del auxilio económico creado a través	Ministerio del Trabajo



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		del Decreto Legislativo 801 de 2020 dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	
1589	8/09/2020	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado de recursos del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada para los meses de abril y mayo de 2020".	Ministerio del Trabajo
1605	10/09/2020	Por medio de la cual se ordena el giro directo a las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencia en el marco del Decreto Legislativo 553 de 2020	Ministerio del Trabajo
1734	29/09/2020	Afiliación electrónica. Reglamenta la operación de la afiliación electrónica usando SAT.	Ministerio del Trabajo
1742	15/09/2020	Por la cual se establecen los lineamientos operativos para el pago de la transferencia económica no condicionada definida por el Decreto Legislativo 553 del 15 de abril de 2020 expedido en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada por el Gobierno Nacional mediante Decreto 637 del 6 de mayo de 2020 – Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.	Ministerio del Trabajo
1814	18/09/2020	Por medio de la cual se complementa y rectifica en lo pertinente la Resolución 1605 de 2020 "Por medio de la cual se ordena el giro directo a las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencia en el marco del Decreto Legislativo 553 de 2020.	Ministerio del Trabajo
1824	22/09/2020	Por la cual se adopta la guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.	Ministerio del Trabajo
1882	25/09/2020	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado de recursos del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada para el mes de junio de 2020 y beneficiarios adicionales para los meses de abril y mayo de 2020.	Ministerio del Trabajo
2004	6/10/2020	Por medio de la cual se establecen los objetivos, principios y distribución de recursos del Programa de Actualización a Líderes Sindicales.	Ministerio del Trabajo
2121	15/10/2020	Por medio de la cual se ordena el primer giro directo a las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencia, en el marco del Decreto Legislativo 801 de 2020 priorizando los trabajadores cesantes que se encuentran aún en lista de espera.	Ministerio del Trabajo
2159	20/10/2020	Por la cual se realiza una asignación de recursos para la ampliación de cobertura de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2020, en desarrollo del Programa de Subsidio a Ex-Madres Sustitutas.	Ministerio del Trabajo
2242	27/10/2020	Por medio de la cual se adopta el lineamiento para el desarrollo de audiencias de conciliación extrajudicial en materia laboral medio virtual.	Ministerio del Trabajo



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
2455	13/11/2020	Por la cual se realiza una asignación de recursos para la ampliación de cobertura de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2020, en desarrollo del Programa de Subsidio a Ex-Madres Comunitarias.	Ministerio del Trabajo
2550	24/11/2020	Por la cual se prórroga el período de transición establecido en el artículo 3 de la resolución 5018 de 2019, que establece lineamientos en Seguridad y Salud en el trabajo en los Procesos de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica". - prórroga sector eléctrico del país - Establece lineamientos en SST en los procesos de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica.	Ministerio del Trabajo
2552	24/11/2020	Por la cual se integra el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, SST.	Ministerio del Trabajo
2596	27/11/2020	Por medio de la cual se efectúa una asignación de recursos para la ampliación de cobertura del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2020.	Ministerio del Trabajo
2605	30/11/2020	Por la cual se corrigen yerros mecanográficos y se modifican artículos de la Resolución 0491 del 24 de febrero de 2020 que establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo del trabajo en espacios confinados y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
2704	9/12/2020	Por medio de la cual se ordena el giro directo a las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencia, en el marco del Decreto Legislativo 801 de 2020 para las nuevas postulaciones de los trabajadores cesantes " - 2. Resolución Giro de Recursos 801- Nuevas postulaciones-20-11-2020.	Ministerio del Trabajo
2759	15/12/2020	Por el cual se efectúa una asignación de recursos para la ampliación de cobertura del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2020.	Ministerio del Trabajo
2946	28/12/2020	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado de recursos del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada para el mes de junio de 2020 y beneficiarios adicionales para los meses de abril y mayo de 2020.	Ministerio del Trabajo
2950	29/12/2020	"Por la cual se adopta el plan nacional de fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural PLANFES	Ministerio del Trabajo.
2951	29/12/2020	Adopción del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores Rurales.	Ministerio del Trabajo
2954	29/12/2020	Por medio de la cual, se establecen lineamientos para la finalización del Programa 40 Mil Primeros Empleos.	Ministerio del Trabajo



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0042	15/01/2021	Por medio de la cual se da cumplimiento a la sentencia del día dos (2) de marzo de 2020, proferida por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca Sección Primera Subsección A, en la acción de cumplimiento expediente No. 25000234100020200016900 y se conforma la Junta Especial de Calificación de Invalidez de Aviadores Civiles.	Ministerio del Trabajo
0295	9/02/21	Por la cual se modifica la Resolución No. 1487 del 2018 y se designa el tercer renglón de consejero suplente en la Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander-COMFANORTE para el periodo 2018-2021"	Ministerio del Trabajo
0298	9/02/21	Por la cual se modifica la Resolución No. 1485 del 2018 y se designa el quinto renglón de consejero principal y su respectivo suplente en la Caja de Compensación Familiar de Sucre -COMFASUCRE para el periodo 2018-2022	Ministerio del Trabajo
0306	10/02/21	Por la cual se crea el Comité Evaluador del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social -FIVICOT, se modifica la Resolución 5281 del 3 de noviembre de 2011 y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
0315	11/02/21	Por la cual se subroga la Resolución 2887 de 2020, se suprime el Grupo de PIVC y se crean unos Grupos Internos de Trabajo en la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo y se establecen sus funciones	Ministerio del Trabajo
0347	17/02/21	Por la cual se efectúa un traslado en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Ministerio del Trabajo para la Vigencia Fiscal 2021	Ministerio del Trabajo
0434	25/02/21	Por la cual se realiza una asignación parcial a cargo a los recursos de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2021, en desarrollo del Programa de Exmadres Comunitarias y Sustitutas	Ministerio del Trabajo
0452	01/03/2021	Por la cual se establecen medidas para implementar el programa Estado Joven – prácticas laborales en el sector público	Ministerio del Trabajo
0293	4/03/21	Por la cual se modifica el artículo 9 de la Resolución 1734 de 2020, en relación con la puesta en operación de las funcionalidades del Sistema General de Pensiones a través del SAT	Ministerio del Trabajo
0855	5/04/21	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0845 del 14 de abril de 2021 "Por medio del cual se otorga permiso sindical a los miembros de la Comisión Negociadora del Pliego Unificado de Solicitudes 2021-2023 presentado por los Sindicatos del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
0772	7/04/21	Por la cual se reglamenta la función preventiva en la modalidad de aviso previo"	Ministerio del Trabajo
0773	7/04/21	"Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de	Ministerio del Trabajo



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química"	
0846	14-04-2021	Por medio de la cual se reglamenta la expedición del certificado de primer empleo y el registro anualizado de las certificaciones que acreditan el primer empleo.	Ministerio del Trabajo
0996	11/05/2021	Por medio de la cual se establecen los lineamientos para asignar a los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales y del Nivel Central exceptuando Secretaria General y sus dependencias y el Despacho del Ministro y sus dependencias del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
0997	11/05/2021	Por medio de la cual se proroga el permiso sindical otorgado a los miembros de la Comisión Negociadora del Pliego Unificado de Solicitudes 2021-2023 presentado por los Sindicatos del Ministerio del Trabajo, otorgado mediante Resolución No. 845 del 14 de abril de 2021, modificada por la Resolución No. 855 del 15 de abril de 2021	Ministerio del Trabajo
729	10/09/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
730	10/07/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
731	10/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
732	10/07/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de retroactivo por incremento salarial a funcionario retirado de la dirección general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
733	10/07/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de retroactivo por incremento salarial a funcionario retirado de la dirección general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
734	10/07/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
735	10/07/20	Por la cual se modifica parcialmente la resolución no.1-0582 del 02 de junio del 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
736	10/07/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales y ajuste por incremento salarial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
737	10/07/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
738	10/07/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales y ajuste por incremento salarial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
739	10/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
740	13/07/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de retroactivo por incremento salarial a funcionario retirado de la dirección general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
741	13/07/20	Por la cual se autoriza de la inscripción de trece funcionarios de la entidad al diplomado en liderazgo para el great place to work	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
742	13/07/20	Por la cual en cumplimiento de un fallo de tutela, se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
743	13/07/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
744	13/07/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
745	13/07/20	Por la cual se ordena la apertura del proceso de licitación pública lp-dg-0005-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
746	13/07/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de una liquidación parcial de cesantías	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
747	13/07/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
748	13/07/20	Por la cual se declara una pérdida de ejecutoriedad, se señala el valor de una diferencia pensional y se determinan sumas a restituir	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
749	13/07/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa por la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
750	14/07/20	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a protección, a nombre de Héctor José Peñalosa Acevedo, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
751	14/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional provisional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
752	14/07/20	Por la cual se reconoce en forma provisional el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
753	14/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
754	14/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
755	14/07/20	Por la cual se actualiza la conformación de los grupos internos de trabajos de la dirección de formación profesional de la dirección general del servi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
756	14/07/20	Por la cual se da por terminada y se asigna funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
757	14/07/20	Por la cual se hace una delegación en la directora regional de Casanare del servicio nacional de aprendizaje Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
758	14/07/20	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a Colfondos, a nombre de Juan Carlos García Corredor, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
759	14/07/20	Por la cual se formaliza la modificación del artículo 1° de la resolución no. 1-0575 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
760	14/07/20	Por la cual se crean los grupos regionales de gestión del talento humano en el Sena y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
761	14/07/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
762	15/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
763	15/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
764	15/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
765	15/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
766	15/07/20	Por la cual se ordena pagar aportes a salud a Coomeva EPSs SA, a nombre de Alvaro José borre Arrieta, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
767	15/07/20	Por el cual se proroga la suspensión de los términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
768	15/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
769	15/07/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Sasi-dg-009-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
770	15/07/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
771	15/07/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
772	15/07/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
773	15/07/20	Por la cual se modifica el artículo 1° de la resolución no. 1-0679 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
774	15/07/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
775	16/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
776	16/07/20	Por la cual se actualiza el plan anual de adquisiciones de la Dirección general del servicio nacional de aprendizaje Sena, para la vigencia 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
777	16/07/20	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Servicio Nacional de Aprendizaje	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
778	16/07/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa con proveedor exclusivo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
779	16/07/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales y se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
780	16/07/20	Por la cual se asigna funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
781	16/07/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
782	17/07/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
783	17/07/20	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a Colfondos, a nombre de diego Hernan Valbuena Montoya, en cumplimiento a una sentencia judicial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
784	17/07/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Cm-dg-0003-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
785	21/07/20	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a porvenir y a salud a compensar entidad promotora de salud, a nombre de Sergio Andres Flautero Mesa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
786	21/07/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
787	21/07/20	Por la cual se resuelve una solicitud de acrecimiento pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
788	21/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
789	21/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
790	21/07/20	Por la cual se da apertura al proceso de selección de licitación publica no. Lp-dg-0007-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
791	21/07/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Mc-dg-0023-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
792	21/07/20	Por la cual se declara la pérdida de ejecutoriedad de la resolución n 531 del 15 de mayo de 2020 en cumplimiento de un fallo judicial de segunda instancia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
793	21/07/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global y se traslada a un servidor publico	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
794	21/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
795	21/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
796	22/07/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección General y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
797	22/07/20	Por la cual se corrige la resolución no. 1-0675 del 30 de junio de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
798	22/07/20	Por la cual se da cumplimiento a una sentencia judicial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
799	22/07/20	Por la cual se ordena pagar aportes a salud a nueva promotora de salud nueva EPSs, a nombre de German Alonso Rodriguez Pinzón, en cumplimiento a unas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
800	22/07/20	Por la cual se ordena la apertura del proceso de concurso de méritos no. Cm-dg-0004-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
801	22/07/20	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-0679/2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
802	22/07/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
803	22/07/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de biotecnología industrial regional valle del cauca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
804	23/07/20	Por la cual se ordena pagar aportes a salud a adres, a nombre de Fernando William Espejo Daza, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
805	23/07/20	Por la cual se modifica el articulo 1 de la resolución no. 1-0718/2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA





N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
806	23/07/20	Por la cual se ordena una comisión de servicios sin viáticos en la planta de empleos permanentes del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
807	23/07/20	Por la cual se ejecuta una sanción disciplinaria	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
808	23/07/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
809	23/07/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
810	24/07/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección lp-dg-0006-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
811	24/07/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
812	24/07/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
813	24/07/20	Por la cual se resuelve la solicitud de revocatoria directa interpuesta por el proponente unión temporal TCC aprendizaje -2020 contra la resolución no	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
814	27/07/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de gestión administrativa regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
815	27/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
816	27/07/20	Por la cual se ordena un encargo director regional Cundinamarca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
817	27/07/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
818	27/07/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de gestión administrativa regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
819	27/07/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
820	27/07/20	Por la cual se reconoce una prima quinquenal de antigüedad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
821	27/07/20	Por la cual se reconoce una prima quinquenal de antigüedad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
822	27/07/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de una liquidación definitiva de cesantías e intereses de las cesantías acumuladas en el fondo nacional de vi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
823	28/07/20	Por la cual se ordena un encargo director regional Caqueta	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
824	28/07/20	Por la cual se ordena la apertura del proceso de selección abreviada subasta inversa sasi-dg-0011-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
825	28/07/20	Por la cual se adjudica el proceso de selección abreviada por subasta inversa no. Sasi-dg-0009-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
826	29/07/20	Por la cual se ordena pagar una diferencia no cancelada en la resolución no. 1-00630 del 16 de junio de 2020, en cumplimiento a unas sentencias judicial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
827	29/07/20	Por la cual se establece la conformación de los grupos internos de trabajo de la secretaria general de la Dirección general del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
828	29/07/20	Por la cual se modifica la resolución 537 del 18 de mayo de 2020, por la cual se confiere delegación especial para la ordenación del gasto en materia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
829	29/07/20	Por la cual se da apertura al concurso de méritos abierto no. Cm-dg-0006-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
830	29/07/20	Por la cual se otorga una comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
831	30/07/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
832	30/07/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
833	30/07/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
834	30/07/20	Por la cual se establece la conformación del grupo interno de trabajo coordinación nacional de servicio a la empresa y contrato de aprendizaje de la d	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
835	30/07/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
836	30/07/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro náutico pesquero de buenaventura regional valle	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
837	30/07/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro agropecuario regional cauca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
838	30/07/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
839	30/07/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Setrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
840	30/07/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
841	30/07/20	Por la cual se da apertura al proceso de licitación pública no. Lp-dg-0008-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
842	30/07/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
843	31/07/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro pecuario y agroempresarial regional caldas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
844	31/07/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro atención al sector agropecuario regional Risaralda	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
845	31/07/20	Por la cual se da por terminado el encargo ordenado mediante resolución no. 1-275 de 2020 y se ordena un encargo subdirector cdae reg. Cundinamarca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
846	31/07/20	Por el cual se proroga la suspensión de los términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria, como consecuencia de la situ	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
847	31/07/20	Por la cual, en cumplimiento de un fallo de tutela, se nombra en provisionalidad a un servidor publico.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
848	31/07/20	Por la cual se adjudica el proceso de concurso de méritos no. Cm-dg-0003-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
849	31/07/20	Por la cual se reconoce una prima quinquenal de antigüedad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
850	31/07/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
851	31/07/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
852	31/07/20	Por la cual se da apertura al proceso de selección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0012-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
853	3/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
854	3/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
855	3/08/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
856	3/08/20	Por la cual se reconoce una prima quinquenal de antigüedad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
857	3/08/20	Por la cual se delega en la directora regional de la guajira la facultad de suscribir contrato interadministrativo de comercialización de bien inmueble	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
858	3/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de formación en diseño, confección y moda regional Antioquia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
859	3/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro nacional de hotelería, turismo y alimentos regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
860	3/08/20	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Sena, como consecuencia del esta	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
861	3/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
862	3/08/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
863	4/08/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
864	4/08/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de un auxilio educativo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
865	4/08/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
866	4/08/20	Por la cual se reconoce una prima quinquenal de antigüedad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
867	4/08/20	Por la cual se da apertura al concurso de merito cm-dg-0007-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
868	4/08/20	Por la cual se ordena la apertura del proceso de selección abreviada de menor cuantía samc-dg-0010-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
869	4/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de concurso de méritos no. Cm-dg-0004-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
870	4/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Lp-dg-0005-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
871	5/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro minero ambiental regional Antioquia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
872	5/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro comercio y servicios regional Risaralda	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
873	5/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro agroindustrial y pesquero costa pacífica regional Nariño	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
874	5/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de la construcción regional Valle	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
875	5/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro gestión agroempresarial del oriente regional Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
876	5/08/20	Por la cual, en cumplimiento de un fallo de tutela, se nombra en provisionalidad a un servidor publico	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
877	5/08/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa en territorio empresa nacional promotora del desarrollo territorial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
878	5/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
879	5/08/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
880	6/08/20	Por la cual se corrige y modifica la resolución no. 1-0685 del 1 de julio de 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
881	6/08/20	Por la cual se formaliza el otorgamiento permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
882	6/08/20	Por la cual se termina y liquida unilateralmente el contrato de prestación de servicios no. Co1.pccntr.1298162 suscrito con Ana Amelia Aguilar López	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
883	6/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Lp-dg-0007-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
884	6/08/20	Por la cual se adjudica el proceso de selección de licitación publica no. Lp-dg-0006-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
885	6/08/20	Por la cual se acepta una renuncia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
886	10/08/20	Por la cual se actualiza la conformación de los grupos de trabajo de la dirección de planeación y direccionamiento corporativo de la Dirección general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
887	10/08/20	Por la cual se modifica la resolución no. 1-0793 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
888	10/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
889	10/08/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
890	10/08/20	Por la cual se asignan funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo grupo seguridad y salud en el trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
891	10/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
892	10/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
893	10/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
894	10/08/20	Por la cual se ordena un encargo director regional Risaralda	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
895	10/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro agropecuario y de biotecnología el porvenir regional Cordoba	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
896	10/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de servicios y gestión empresarial regional Antioquia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
897	10/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
898	10/08/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
899	11/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de automatización industrial regional caldas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
900	11/08/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto contra la resolución no. 1-0527 del 15 de mayo de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
901	11/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
902	11/08/20	Por la cual se resuelve una recusación	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
903	11/08/20	Por la cual se actualiza el plan anual de adquisiciones de la Dirección general del Sena, para la vigencia 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
904	11/08/20	Por la cual se resuelve una recusación	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
905	11/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección concurso de méritos no. Cm-dg-0006-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
906	11/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Sasi-dg-0011-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
907	12/08/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
908	12/08/20	Por la cual se incrementa una prima técnica	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
909	12/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
910	12/08/20	Por la cual se declara una pérdida de ejecutoriedad, se señala el valor de una diferencia pensional y se reconoce el derecho a una sustitución pensión	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
911	12/08/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
912	12/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
913	12/08/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto contra la resolución 1-685 del 1 de julio de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
914	13/08/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
915	13/08/20	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-801/2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
916	13/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
917	13/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
918	13/08/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
919	13/08/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba y se da por terminado un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
920	14/08/20	Por la cual se modifica la resolución no. 1-847 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
921	14/08/20	Por la cual se reubican unos empleos de la planta global del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
922	14/08/20	Por medio de la cual se cancelan los eventos de cotización no. 88493 y 88488 a través de la tienda virtual del estado colombiano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
923	14/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
924	14/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
925	18/08/20	Por la cual se suprime, crea y reorganiza la conformación y funciones de los grupos de trabajo de la Dirección del sistema nacional de formación para	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
926	18/08/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba, se da por terminado un encargo en un empleo de carrera administrativa y se declara insubsistente.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
927	18/08/20	Por la cual se adopta la firma digital en las comunicaciones y los actos administrativos generados en ambientes electrónicos, en virtud del uso de las	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
928	18/08/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
929	18/08/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
930	18/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de gestión y desarrollo sostenible sur colombiano regional huila	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
931	18/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
932	18/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
933	19/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Mc-dg-0030-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
934	19/08/20	Por la cual se declara una pérdida de ejecutoriedad, se señala el valor de una diferencia pensional y se determinan sumas a restituir	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
935	19/08/20	Por la cual se modifica la resolución no. 1-880 del 6 de agosto de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
936	19/08/20	Por la cual se declara desierto el proceso de mínima cuantía mc-dg-0028-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
937	19/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro para la industria de la comunicación gráfica regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
938	20/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
939	20/08/20	Por la cual se resuelve una solicitud de acrecimiento pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
940	20/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Samc-dg-0012-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
941	20/08/20	Por la cual se declara una pérdida de ejecutoriedad, se señala el valor de una diferencia pensional y se determinan sumas a restituir	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
942	20/08/20	Por la cual se da apertura al proceso de lección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0013-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
943	20/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Lp-dg-0008-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
944	20/08/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Cm-dg-0007-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
945	20/08/20	Por la cual se adjudica el proceso de concurso de méritos no. Cm-dg-0004-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
946	21/08/20	Por la cual se resuelve la solicitud de revocatoria directa interpuesta por el proponente ut vise Ltda. - acosta vigilancia Ltda. contra la resolución	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
947	21/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
948	21/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
949	21/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
950	21/08/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa cuando hay proveedor exclusivo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
951	21/08/20	Por la cual se actualiza el plan anual de adquisiciones de la Dirección general del Sena para la vigencia 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
952	21/08/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
953	21/08/20	Por medio de la cual se adjudica el proceso de licitación de obra pública no. Lp-dg-0002-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
954	24/08/20	Por la cual se modifica el artículo 4 de la resolución 1516 del 5 de septiembre de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
955	24/08/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
956	24/08/20	Por la cual se establece la conformación de los grupos internos de trabajo de la oficina de sistemas de la Dirección general del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
957	24/08/20	Por la cual se acepta una renuncia con ocasión a la obtención de la pensión de vejez	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
958	24/08/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
959	25/08/20	Por la cual se declara una pérdida de ejecutoriedad y se determinan sumas a restituir	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
960	25/08/20	Por la cual se adjudica el proceso de selección abreviada - subasta inversa no. Sasi-dg-0011-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
961	25/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Setrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
962	25/08/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Setrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
963	25/08/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
964	26/08/20	Por la cual se adopta el manual operativo del fondo emprender	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
965	26/08/20	Por la cual se acepta una renuncia con ocasión a la obtención de la pensión de vejez	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
966	26/08/20	Por la cual se adopta el manual financiero del fondo emprender	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
967	26/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
968	26/08/20	Por la cual se adjudica los lotes no. 1 y 2 y se declara desierto el lote no. 3 del proceso de concurso de méritos no. Cm-dg-0006-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
969	27/08/20	Por la cual se resuelve la solicitud de revocatoria directa interpuesta por el ciudadano Héctor Sabogal Arevalo en contra de la agenda no. 1 expedida	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
970	27/08/20	Por la cual se condonan unos recursos asignados por el fondo emprender	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
971	27/08/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
972	27/08/20	Por la cual se adjudica el proceso de selección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0012-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
973	28/08/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
974	28/08/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de una liquidación parcial de cesantías	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
975	28/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro para el desarrollo del hábitat y la construcción regional Antioquia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
976	28/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Cossena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
977	28/08/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
978	28/08/20	Por la cual declara desierto el proceso de selección de licitación pública no. Lp-dg-0007-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
979	28/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
980	28/08/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa cuando hay proveedor exclusivo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA





N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
981	31/08/20	Por la cual se proroga la suspensión de los términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
982	31/08/20	Por la cual se reconoce una prima quinquenal de antigüedad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
983	31/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
984	31/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro ambiental y ecoturístico del nororiente amazónico regional Guainia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
985	31/08/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
986	31/08/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa centro de ferias y exposiciones y convenciones de Bucaramanga SA	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
987	31/08/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
988	31/08/20	Por la cual se modifica la resolución no. 1-0921 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
989	31/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sinsindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
990	31/08/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
991	31/08/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de tecnología de la manufactura avanzada regional Antioquia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
992	31/08/20	Por la cual se aplazan y autorizan unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
993	1/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
994	1/09/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
995	1/09/20	Por la cual se da por terminada la asignación de funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
996	1/09/20	Por la cual se acepta una renuncia con ocasión a la obtención de la pensión de vejez	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
997	1/09/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro desarrollo rural y minero regional norte de Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
998	1/09/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Samc-dg-0010-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
999	1/09/20	Por la cual se autoriza un pago	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1000	1/09/20	Por la cual se justifica una contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1001	1/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1002	1/09/20	Por la cual se reubica un cargo con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1003	1/09/20	Por la cual se reubica unos cargos permanentes de la planta global	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1004	1/09/20	Por la cual se adopta el manual de prestaciones sociales y otros pagos asociados a la nómina, para los empleados públicos y trabajadores oficiales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1005	1/09/20	Por la cual se acepta una renuncia con ocasión a la obtención de la pensión de vejez	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1006	1/09/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1007	1/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1008	1/09/20	Por la cual se reanudan los procesos de selección meritocráticos convocatorias 1 y 2 de 2019 y convocatoria 1 y 2 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1009	1/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1010	2/09/20	Por la cual se efectúa in traslado horizontal	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1011	2/09/20	Por la cual se reconoce una prima quinquenal de antigüedad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1012	2/09/20	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1013	2/09/20	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el servicio nacional de aprendizaje	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1014	2/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1015	2/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1016	3/09/20	Por la cual se retira a un funcionario por cumplimiento de la edad para retiro forzoso	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1017	3/09/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1018	3/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1019	3/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1020	4/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1021	4/09/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1022	4/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor publico que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1023	4/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupada	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1024	4/09/20	Por la cual se reubica un encargo permanente de la planta global del Sena con el servidos publico que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1025	4/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1026	4/09/20	Por la cual se modifica el artículo 1° de la resolución no. 1-0990/2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1027	4/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1028	4/09/20	Por la cual en cumplimiento de un fallo de tutela se reubica un empleo y se nombra en provisionalidad a un empleado público	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1026	4/09/20	Por la cual se modifica el artículo 1° de la resolución no. 1-0990/2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1027	4/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1028	4/09/20	Por la cual en cumplimiento de un fallo de tutela se reubica un empleo y se nombra en provisionalidad a un empleado público	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1029	4/09/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1030	4/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Setrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1031	4/09/20	Por la cual se autoriza el pago de la inscripción de seis funcionarios de la entidad al X Congreso Nacional de Derecho Disciplinario	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1032	7/09/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0013-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1033	7/09/20	Por la cual se levanta la suspensión de los términos en algunas de las actuaciones de los procesos disciplinarios adelantados por la oficina de control	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1034	7/09/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1035	7/09/20	Por el cual se establece el protocolo para aplicar tecnologías de la información y las comunicaciones al trámite de procesos disciplinarios en el	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1036	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1037	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1038	7/09/20	Por la cual se reubica un encargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1039	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1040	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1041	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1042	7/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1043	7/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1044	7/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1045	7/09/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1046	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global en cumplimiento de un fallo judicial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1047	7/09/20	Por la cual se ordena la apertura del proceso de concurso de méritos cm-dg-0009-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1048	7/09/20	Por la cual se da apertura al proceso de selección abreviada de menos cuantía n. Samc-dg-0014-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1049	7/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1050	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidores público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1051	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidores público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1052	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidores público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1053	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidores público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1054	7/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidores público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1055	8/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1056	8/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1057	9/09/20	Por la cual se modifica el artículo 2 de la resolución no. 1-0880 del 6 de agosto de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1058	9/09/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1059	9/09/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1060	9/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1061	9/09/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1062	9/09/20	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-0990/2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1063	9/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1064	9/09/20	Por la cual se efectúan unos traslados	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1065	9/09/20	Por la cual se adjudican y declaran desiertas las zonas definidas en el proceso de licitación pública lp-dg-0005-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1066	10/09/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de una liquidación parcial de cesantías	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1067	10/09/20	Por la cual se retira el pago de una prima técnica por evaluación del desempeño y se asigna una prima técnica por el título de estudios de formación	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1068	10/09/20	Por la cual se fijan las escalas de viatico y gastos de transporte en el Sena para la vigencia fiscal 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1069	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1070	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos publico que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1071	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1072	10/09/20	Por la cual se traslada un funcionario de la planta temporal del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1073	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1074	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1075	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1076	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1077	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1078	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1079	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1080	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1081	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1082	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1083	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1084	10/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos de	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1085	10/09/20	Por la cual se realiza una permita de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global de Sena con los servidores públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1086	10/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1087	10/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1088	10/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1089	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1090	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1091	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1092	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1093	10/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidos público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1094	10/09/20	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1095	10/09/20	Por la cual se condonan unos recursos asignados por el fondo emprender	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1096	10/09/20	Por la cual se niega la condonación de unos recursos asignados por el fondo emprender y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1097	10/09/20	Por la cual se da apertura al proceso de licitación publica no. Lp-dg-0010-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1098	10/09/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1099	10/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1100	10/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1101	11/09/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1102	11/09/20	Por la cual se ordena pagar aportes a salud a Coomeva EPSs SA, a nombre de Nestor Alberto Henao Sánchez, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1103	11/09/20	Por la cual se resuelve a solicitud de revocatoria directa interpuesta por el proponente evalúa salud Ips Sas contra la adjudicación n° co1 awd.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1104	11/09/20	Por la cual se actualiza el plan anual de adquisiciones de la Dirección general del servicio nacional de aprendizaje Sena, para la vigencia 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1105	11/09/20	Por la cual se adjudica el proceso de selección abreviada de menor cuantía n° samc-dg-0010-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1106	11/09/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de una liquidación parcial de cesantías	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1106	11/09/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de una liquidación parcial de cesantías	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1107	11/09/20	Por la cual se prorroga una comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1108	14/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1109	14/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1113	15/09/20	Por la cual se declara desierto el proceso de licitación publica lp-dg-008-2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1114	15/09/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba y se declara insubsistente un nombramiento provisional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1115	15/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1116	15/09/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1117	16/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1118	16/09/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba y se declara insubsistente un nombramiento provisional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1119	16/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1120	16/09/20	Por la cual se actualiza el plan anual de adquisiciones de la Dirección general del servicio nacional de aprendizaje Sena, para la vigencia 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1121	16/09/20	Por la cual se da apertura al proceso de licitación publica no. Lp-dg- 0009-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1122	16/09/20	Por la cual se aplazan y autorizan unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1123	16/09/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1124	16/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1125	17/09/20	Por la cual se reconoce y ordena el pago de un auxilio funerario por entierro de familiares	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1126	17/09/20	Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1127	17/09/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1128	17/09/20	Por la cual se ordena la apertura del proceso de concurso de méritos cm-dg-0008-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1129	18/09/20	Por la cual se modifica el artículo 2 de la resolución no. 1-0880 del 6 de agosto de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1130	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1131	18/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1132	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1133	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1134	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1135	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1136	18/09/20	Por la cual se modifica parcialmente el artículo 1 de la resolución 1-0992 del 31 de agosto de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1137	18/09/20	Por la cual se apertura el proceso de licitación pública dg-lp- 0011-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1138	18/09/20	Por la cual se formaliza el otorgamiento de permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1139	18/09/20	Por la cual se formaliza el otorgamiento de permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1140	18/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1141	18/09/20	Por la cual se da por terminado el encargo ordenado mediante resolución no. 1-0556 de 2020 y se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1142	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1143	18/09/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Samc-dg-0014-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA





N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1144	18/09/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1145	18/09/20	Por la cual se da apertura a la licitación pública no. Lp-dg-0012-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1146	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1147	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1148	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1149	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1150	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1151	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1152	18/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1153	21/09/20	Por medio de la cual se efectúa una delegación especial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1154	21/09/20	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a protección, a nombre de Angela María Pinilla Roldan, en cumplimiento a una sentencia judicial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1155	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1156	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1157	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1158	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1159	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1160	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1161	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1162	21/09/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1163	21/09/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1164	21/09/20	Por la cual se resuelve un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1165	21/09/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1166	21/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Unal Trasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1167	21/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1168	21/09/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1169	21/09/20	Por la cual se resuelve una solicitud de acrecimiento pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1170	21/09/20	Por la cual se adjudica el proceso de selección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0013-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1171	21/09/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro latinoamericano de especies menores regional valle	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1172	22/09/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1173	22/09/20	Por la cual se otorga una delegación especial para adelantar el trámite de derechos de autor relacionados con el registro de software del programa Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1174	22/09/20	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1175	22/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1176	22/09/20	Por la cual se modifica y adicionan los artículos 1° de las resoluciones 2423 de 2018 y 1-1355 de 2019, por medio de la cual se aprobaron programas de	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1177	22/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1178	23/09/20	Por la cual se declara una vacancia temporal de un empleo de carrera administrativa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1179	23/09/20	Por la cual se otorga una delegación especial para adelantar el trámite de propiedad industrial relacionado con la solicitud de un título de patente d	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1180	23/09/20	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1181	23/09/20	Por la cual se ordena un encargo director regional Guajira	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1182	23/09/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro tecnología del transporte regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1183	23/09/20	Por la cual se deroga la resolución 1-1176 de 2020 y se modifican y adicionan los artículos 1 de las resoluciones 2423 de 2018 y 1-1355 de 2019	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1184	23/09/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro agroturístico regional Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1185	23/09/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro para el desarrollo tecnológico construcción regional Quindío	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1186	23/09/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de servicios empresariales y turísticos regional Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1187	23/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1188	23/09/20	Por la cual se realiza una permuta de empleados públicos y se reubican cargos permanentes de la planta global del Sena con los servidores públicos que	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1189	23/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1190	23/09/20	Por la cual se realiza una permuta entre dos cargos vacantes permanentes de la planta global del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1191	23/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1192	24/09/20	Por la cual se ordena un encargo secretario general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1193	24/09/20	Por la cual se delegan temporalmente unas funciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1194	25/09/20	Por la cual se da apertura al proceso de licitación publica no. Lp-dg-0009-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1195	25/09/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1196	25/09/20	Por la cual se aplazan unas vacaciones y se declara la perdida de ejecutoriedad de una resolución y se autoriza la reanudación de unas vacaciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1197	28/09/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección de mínima cuantía no. Mc-dg-0017-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1198	28/09/20	Por la cual se da apertura al proceso de concurso de méritos no. Cm-dg-0011-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1199	28/09/20	Por la cual se ordena un encargo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1200	28/09/20	Por la cual se define la conformación y el funcionamiento del comité de cartera del fondo emprender	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1201	28/09/20	Por la cual se da apertura al proceso de selección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0015-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1202	28/09/20	Por la cual adjudica el proceso de selección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0014-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1203	28/09/20	Por la cual se conceden una licencia ordinaria	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1204	28/09/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro agroindustrial regional meta	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1205	29/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor público que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1206	29/09/20	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1207	30/09/20	Por la cual se da apertura al proceso de selección abreviada de menor cuantía no. Samc-dg-0016-2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1208	30/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena con el servidor publico que lo ocupa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1209	30/09/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección no. Cm-dg-0008-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1210	30/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Setrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1211	30/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1212	30/09/20	Por medio de la cual se designa el comité evaluador del proceso de selección de concurso de méritos no. Cm-dg-0009-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1213	30/09/20	Por el cual se proroga la suspensión de los términos procesales en algunas actuaciones disciplinarias de manera transitoria, como consecuencia de la	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1214	30/09/20	Por la cual se aprueba las modificaciones de las resoluciones no.2423 de 2018; 1071 de 2019; 1355 de 2019; 2253 de 2019 y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1215	30/09/20	Por la cual se aprueban programas nuevos de formación, modificaciones y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1216	30/09/20	Por la cual se reubica un cargo permanente de la planta global	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1217	30/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Unal Trasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1218	30/09/20	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1219	1/10/20	Por la cual se ordena un encargo secretario general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1220	1/10/20	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de comercio y servicios regional caldas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1221	1/10/20	Por la cual se ordenan unos encargos subdirectores distrito capital, Antioquia, Norte de Santander, Santander, Nariño y Atlantico	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1222	2/10/20	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la Dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1223	2/10/20	Por la cual, en cumplimiento de un fallo de tutela, se reubica un cargo permanente de la planta global del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1224	2/10/20	Por la cual se actualiza el plan anual de adquisiciones de la Dirección general del servicio nacional de aprendizaje Sena, para la vigencia 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1225	2/10/20	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1226	2/10/20	Por la cual se da apertura al proceso de concurso méritos no. Cmdg-0013-2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1227	2/10/20	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Sena, como consecuencia del estad	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1228	2/10/20	Por medio de la cual se efectúa una delegación especial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1230	2/10/20	Por la cual se reubica unos empleos de la planta global del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1231	5/10/20	Por la cual se ordena un encargo secretario general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1232	5/10/20	Por la cual se ordena un encargo director de empleo y trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3	8/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro tecnologías para la construcción y la madera regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
4	8/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro acuícola y agroindustrial de Gaira regional magdalena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
5	8/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de servicios financieros regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
6	8/01/21	Por la cual se da por terminado el encargo ordenado mediante res no. 1-1184 de 2020 y se ordena un encargo subdirector centro agroturismo Reg. Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
7	12/01/21	Por la cual se ordena un encargo director de planeación y direccionamiento corporativo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
8	14/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro del diseño y manufactura del cuero regional Antioquia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
9	14/01/21	Por la cual se ordena un encargo director regional meta	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
10	14/01/21	Por la cual se asignan funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo seguridad y salud en el trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
15	15/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de procesos industriales y construcción regional caldas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
16	15/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro agropecuario la granja regional Tolima	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
17	15/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro sur colombiano de logística regional Nariño	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
18	15/01/21	Por la cual se asignan temporalmente funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo grupo recursos y peticiones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
20	18/01/21	Por la cual se ordena un nombramiento ordinario	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
22	18/01/21	Por la cual se da por terminado el encargo ordenado mediante resolución no. 1-1761 de 2020 y se ordena un encargo subdirector cidt regional Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
26	19/01/21	Por la cual se asignan apoyos para continuar estudios de pregrado y postgrado a funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
27	19/01/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Setrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
28	19/01/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Unal Trasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
30	20/01/21	Por la cual se asignan apoyos para nuevas solicitudes de financiación formal a funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
31	20/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de biotecnología agropecuaria regional Cundinamarca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
32	20/01/21	Por la cual se ordena una comisión de servicios sin viáticos en la planta de empleos permanentes del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
33	21/01/21	Por la cual se acepta una renuncia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
34	21/01/21	Por la cual se fijan las tarifas para los rubros financiables para el programa de formación continua especializada y se deroga la resolución no. 1-81 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
35	21/01/21	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
36	21/01/21	Por la cual se resuelve recurso de reposición interpuesto contra la resolución 1-1387 por medio de la cual se declaro desierta la zona 1 del proceso	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
37	22/01/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sinsindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
39	26/01/21	Por la cual se da por terminado un encargo ordenado mediante resolución no. 1-22 de 2021 y se ordena un encargo subdirector cidt regional Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
40	26/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro atención sector agropecuario regional Risaralda	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
41	26/01/21	Por la cual se ordena un encargo director regional Caqueta	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
42	26/01/21	Por la cual se ordena un encargo director regional Cundinamarca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
43	26/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro agropecuario regional cauca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
44	27/01/21	Por la cual se da por terminado el encargo ordenado mediante resolución no. 1-1410 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
45	27/01/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sinsindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
46	27/01/21	Por la cual se resuelve una solicitud de revocatoria directa interpuesta por el señor Giovanni Ramirez Ávila	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
47	27/01/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Cossena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
48	27/01/21	Por medio de la cual se da por terminado un encargo en la planta de personal	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
49	28/01/21	Por la cual se declara la vacancia definitiva de un empleo y se ordena un encargo subdirector centro agropecuario la granja regional Tolima	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
50	28/01/21	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales frente al contrato de aprendizaje que se surtan	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
51	29/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de la industria, la empresa y los servicios regional huila	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
52	29/01/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de atención sector agropecuario regional Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
53	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa grandes impresiones Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
54	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa fundación arca mundial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
55	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa confeccionarte Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
56	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por Jesús Mario Paz Ramos en una evaluación Sesmo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
57	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa Salicor Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
58	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa extrusiones Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
59	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa poder Bogota Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
60	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa molina consultores organizacionales Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
61	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por Jorge Evelio Morales Muñoz en una evaluación.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
62	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa jhvg Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
63	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa salud y seguridad ocupacional Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
64	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa CNT sistemas de información Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
65	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por Cesar Augusto Ospina Puertas en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
66	29/01/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa agencia de aduanas hecaduanas Sas nivel i	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
67	29/01/21	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
68	29/01/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Setrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
69	29/01/21	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-25 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
70	29/01/21	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
71	1/02/21	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
72	1/02/21	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
73	1/02/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro náutico pesquero buenaventura regional valle	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
74	1/02/21	Por la cual se da por terminada y se asignan funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
75	1/02/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
76	1/02/21	Por la cual se liquida, reconoce y ordena un pago de prestaciones sociales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
77	1/02/21	Por la cual se reubican unos empleos de la planta global del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
78	2/02/21	Por la cual se reubican unos empleos de la planta global del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
79	2/02/21	Por la cual se termina la vacancia temporal de un empleo de carrera administrativa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
80	2/02/21	Por la cual se establece la conformación de los grupos internos de trabajo de la secretaria general de la dirección general	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
81	2/02/21	Por la cual se profiere fallo de primera instancia en el proceso disciplinario número 674-73/2015 y se dictan otras determinaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
82	2/02/21	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
83	2/02/21	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-25 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
84	2/02/21	Por la cual se actualiza el cronograma de las convocatorias 1, 2 de 2019 y convocatorias 1, 2 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
85	3/02/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de desarrollo agroindustrial y empresarial regional Cundinamarca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
86	3/02/21	Por la cual se liquida el auxilio de cesantías y sus intereses causados durante la vigencia 2020 de los servidores públicos afiliados al fondo nacional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
87	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por Rosalba Muñoz Rodríguez en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
88	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa col vapor 24 horas Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
89	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa inversiones multase lh Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
90	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por Jhon Wilson Maldonado en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA





N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
91	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por morew del prado Irleth Karim en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
92	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa arbitrium Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
93	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa Hernando pinzón Prieto - minas la cumbre	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
94	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por Jorge Alberto González Alarcón en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
95	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa inversiones d s service Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
96	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la cooperativa de transportadores flota norte Ltda. coflonorte	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
97	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por catalina Ivet Lopez Vargas en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
98	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa ladrigres Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
99	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por Lissette guerrero Villalba en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
100	3/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por yesmith Johana roa Vargas en una evaluación Ssemi	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
193	17/02/21	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-00047 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
194	17/02/21	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
195	18/02/21	Por la cual se profiere fallo de primera instancia en el proceso disciplinario número 376-76/2017 y se dictan otras determinaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
196	18/02/21	Por la cual se ordena una novedad de persona	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
197	18/02/21	Por la cual se realiza un encargo en la planta de personal	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
198	18/02/21	Por medio de la cual se ordena la terminación y archivo del proceso de cobro coactivo no. 4-01-304-1-09-0007-00, en contra de fondo de pasivo social	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
199	18/02/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
200	18/02/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
201	19/02/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
202	19/02/21	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-00025 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
203	19/02/21	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a porvenir y a salud a famisanar, a nombre de Gloria Isabel Martínez Parra, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
204	19/02/21	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
205	19/02/21	Por la cual se deroga la resolución no. 1-1443 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
206	19/02/21	Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra el auto que ordeno la terminación del procedimiento disciplinario y el archivo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
207	19/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa hilanderías Bogota s.a. nit 860.011.109	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
208	19/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa portus manga Sas. nit 901.254.743	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
209	19/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa the universe is ours Sas. nit 900.990.925	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
210	19/02/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa zippercol Sas. nit 901.097.821	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
211	19/02/21	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a Colpensiones, a nombre de Julio Orlando Rico Castro, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
212	19/02/21	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
213	22/02/21	Por la cual se ordena una novedad de personal	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
214	22/02/21	Por la cual se da por terminada y se asigna funciones de coordinación en un grupo de interno de trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
374	17/03/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra el acto administrativo 47-2-2020-002525 del 29/09/2020 a través del cual se negó la	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
375	17/03/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa joyco Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
376	17/03/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa inserboy Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
377	17/03/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa fantasy fashion Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
378	17/03/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa gran portuaria Sas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
379	17/03/21	Por la cual se da cumplimiento a un fallo de tutela	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
380	17/03/21	Por la cual se da cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
381	17/03/21	Por la cual se da por terminada y se asignan funciones de coordinación en un grupo interno de trabajo gestión estratégica y administrativa de la forma	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
382	17/03/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro metalmecánico de la regional distrito capital	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
384	18/03/21	Por la cual se ordena un encargo director regional Boyaca	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
385	18/03/21	Por la cual se reconoce y ordena pagar intereses moratorios en cumplimiento de unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
386	18/03/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
387	18/03/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro para el desarrollo tecnológico de la construcción regional Quindío	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
388	19/03/21	Por la cual se modifica la resolución no. 1-00344 de 2021 por la cual se confirió comisión de estudios al exterior a un funcionario del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
389	19/03/21	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
390	19/03/21	Por la cual se da por terminado el encargo ordenado mediante resolución no. 1-117 de 2021 y se ordena un encargo. Sub gestión agroempresarial región Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
391	23/03/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro ambiental y ecoturístico del nororiente amazónico regional Guainia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
392	23/03/21	Por la cual se otorgan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
393	23/03/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro para el desarrollo tecnológico de la construcción y la industria regional Quindío	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
394	23/03/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
395	23/03/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
396	23/03/21	Por la cual se ordena un encargo subdirector centro de servicios empresariales y turísticos regional Santander	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
520	13/04/21	Por la cual se ordena pagar aportes a pensión a porvenir, a nombre de Guisett Adelina Gómez Siachoque, en cumplimiento a unas sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
521	13/04/21	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
522	14/04/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la resolución no. 15-01000 del 05 de noviembre de 2020 a través del cual se negó la	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
523	14/04/21	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
524	14/04/21	Por la cual se reconoce el derecho a una sustitución pensional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
525	14/04/21	Por la cual se rechaza un recurso de reposición	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
526	14/04/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por la empresa colchones rem sas. Nit: 900737228	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
532	14/04/21	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
527	15/04/21	Por la cual se ordenan unos encargos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
528	15/04/21	Por la cual se delegan funciones sobre gestión del talento humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
529	15/04/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
530	15/04/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
531	15/04/21	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
533	15/04/21	Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra el acto administrativo no. 47-2-2021-00535 del 09 de marzo de 2021 a través del cual	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
534	15/04/21	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución no. 1-00025 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
535	15/04/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
536	15/04/21	Por la cual se cancelan permisos sindicales a servidores públicos del Sena afiliados a la organización Sindesena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
537	15/04/21	Por la cual se justifica una causal de contratación directa cuando hay proveedor exclusivo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
538	16/04/21	Por la cual se justifica una causal de contratación directa	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
539	16/04/21	Por medio de la cual se resuelve el procedimiento administrativo de declaratoria de incumplimiento del contrato no. 1056 de 2015.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
540	16/04/21	Por la cual se conceden unas vacaciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
602	30/04/2021	Por la cual se prorroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales frente al contrato de aprendizaje que se surtan en el servicio nacional de aprendizaje – Sena, como consecuencia del estado de emergencia sanitaria, decretado en todo el territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
606	03/05/2021	Por la cual se delegan funciones en materia de talento humano y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
688	07/05/2021	Por la cual se convoca al proceso de elección de los representantes de los empleados ante comité de convivencia laboral de la dirección general del Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
770	21/05/2021	Por la cual se rechaza una solicitud de revocatoria directa.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
790	25/05/2021	Por la cual se aprueban programas nuevos de formación y se modifica el artículo primero, parágrafo segundo de la resolución no. 2885 de 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
813	28/05/2021	Por la cual se modifica el artículo 1a de la resolución no 1-2253 y se aprueba el cambio de denominación de un programa de formación tecnológica	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
832	31/05/2021	Por la cual se efectúa una delegación especial para el trámite y firma de un acuerdo de confidencialidad y los documentos que se deriven, en el marco de la convocatoria "conexiones a través de retos" sunn. Programa sennova.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
0174	02/07/2020	por la cual se adoptan medidas transitorias en relación con el proceso de visitas especiales a entes vigilados, establecido mediante la resolución 0629 del 19 de septiembre de 2018	Superintendencia del Subsidio Familiar
0262	26/08/2020	por medio de la cual se suspenden términos en todas las actuaciones administrativas	Superintendencia del Subsidio Familiar
0265	31/08/2020	por medio de la cual se modifica res.316 de 2019, se reorganiza grupo de control disciplinario interno de la entidad	Superintendencia del Subsidio Familiar
0269	01/09/2020	por la cual se realiza la devolución por mayor valor pagado para el sostenimiento por las cajas de compensación familiar por la contribución para el sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar vigencia fiscal 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0342	01/10/2020	por medio de la cual se adoptan medidas transitorias en relación con el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados, conforme la resolución 058 del 28 de febrero de 2020, y resolución n°. 133del 12 de mayo de 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0400	19/10/2020	por medio de la cual se modifica la resolución 0357 del 5 de octubre de 2020, en el sentido de sustituir el protocolo de bioseguridad para realizar visitas a entes vigilados de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0500	23/11/2020	por la cual se adopta la nueva política de seguridad y salud en el trabajo y se deroga la resolución no. 0513 del 22 de agosto de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0505	24/11/2020	por la cual se deroga la resolución no. 0741 de 2016 y se adopta el nuevo reglamento de higiene y seguridad industrial de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0520	02/12/2020	por la cual se conforma el comité paritario en seguridad y salud en el trabajo-copasst y se designan los representantes por parte de la entidad	Superintendencia del Subsidio Familiar
0001	04/01/2021	por la cual se desagrega el presupuesto de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia fiscal 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar
0003	07/01/2021	por la cual se desagrega el presupuesto de inversión de la superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal de 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar
0005	07/01/2021	por la cual se deroga la resolución no. 0020 del 25 de enero de 2017 y se adopta la escala de honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión que celebre la	Superintendencia del Subsidio Familiar



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		superintendencia del subsidio familiar en la vigencia 2021	
0008	08/01/2021	por la cual constituye una caja menor para los gastos generales de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia fiscal 2021 y se asigna su manejo	Superintendencia del Subsidio Familiar
0046	29/01/2021	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 trasferencia al fondo obligatorio de vivienda 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 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar
0047	29/01/2021	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 2020, se ordenan unas transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos	Superintendencia del Subsidio Familiar
0058	09/02/2021	por la cual se designa el presidente del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo copasst 2020-2022 y en consecuencia se deroga la resolución número 0811 de 03 de diciembre de 2018	Superintendencia del Subsidio Familiar
0059	09/02/2021	por la cual se aclara y modifica el artículo primero de la resolución no.005 del 7 de enero de 2021 "por la cual se deroga la resolución no.0020 del 25 de enero de 2017 y se adopta la escala de honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión que celebre la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0069	17/02/2021	por medio de la cual se conforma el grupo interno de control disciplinario y en consecuencia se modifica el artículo cuarto de la resolución no.0316 del 28 de mayo de 2019, modificado por la resolución no.0265 del 31 de agosto de 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0093	05/03/2021	por la cual se aplica el catálogo de cuentas para la rendición de información financiera, adoptada por la resolución 004 del 2 de febrero de 2017 , modificada y ampliada con resolución no 0163 del 17 de marzo de 2017, resolución no 0355 del 23 de mayo de 2017, resolución no 0791 del 27 de octubre de 2017, resolución 0967 del 29 de diciembre de 2017, resolución no 0128 del 2 de marzo de 2018, resolución 0156 del 14 de marzo de 2018, resolución no0753 del 31 de octubre de 2018 y resolución no0420 del 18 de julio de 2019 y dar instrucciones sobre la emisión del	Superintendencia del Subsidio Familiar



N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		decreto 765 de 2020 a cerca de la utilización de la unidad de tesorería	
0095	05/03/2021	por la cual se modifica la resolución no.0059 del 9 de febrero de 2021 “por la cual se deroga la resolución no.0020 del 25 de enero de 2017 y se adopta la escala de honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión que celebre la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0183	15/04/2021	por medio de la cal se conforma el comité de convivencia laboral 2021- 2023 y se designan los representantes por parte del empleador	Superintendencia del Subsidio Familiar
0222	11/05/2021	por medio del cual se resuelven los recursos de reposición presentados en contra de la resolución 0046 del 29 de enero de 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar
0242	18/05/2021	por la cual se actualiza, modifica y adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0243	18/05/2021	por medio de la cual se resuelven los recursos de reposición interpuestos en contra de la resolución no. 047 de 29 de enero de 2021” 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 2020, se ordenan unas transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos	Superintendencia del Subsidio Familiar
0244	18/05/2021	por la cual se fija la contribución a cargo de las cajas de compensación familiar con destino al sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, por la anualidad 2021	Superintendencia del Subsidio Familiar

**Anexo 3. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA  
CIRCULARES**

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
63	7/10/2020	Circular actualización de la capacitación virtual de carácter gratuito en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a la resolución 4927 de 2016 - 20 horas	Ministerio del Trabajo
54	7/10/2020	Circular acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia. - Salud mental COVID 19	Ministerio del Trabajo
67	23/10/2020	Directrices sobre protección al derecho de asociación al interior del ministerio del trabajo - modificadorio circular 55.	Ministerio del Trabajo
69	23/11/2020	Lineamientos generales para el desarrollo de la sede y a vía administrativa con sujeción al artículo 47 del CPACA – principio de congruencia, proporcionalidad y razonabilidad – debido proceso administrativo – criterios de graduación de la sanción. - Política del Daño Antijurídico.	Ministerio del Trabajo
0002	15/01/2021	Reajuste de pensiones para el año	Ministerio del Trabajo
0003	18/01/2021	Lineamientos respecto al subsidio de desempleo en el marco del mecanismo de protección al cesante durante la vigencia de la emergencia sanitaria.	Ministerio del Trabajo
0004	18/01/2021	Lineamientos de acreditación del cumplimiento de requisitos para acceder a los beneficios contemplados en la ley 2040 de 2020	Ministerio del Trabajo
0011	27/01/2021	Directrices para adelantar los procesos de negociación de los pliegos que presenten las organizaciones de empleados públicos para el año 2021	Ministerio del Trabajo
009	9/02/21	Cumplimiento de la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en las entidades públicas del sector salud.	Ministerio del Trabajo
0021	2/03/21	Adopción del manual operativo del programa estado joven: prácticas laborales en el sector público	Ministerio del Trabajo
0022	8/03/21	Lineamientos sobre la no exigencia de prueba de sars-cov-2 (covid-19) por parte del empleador a trabajadores y aspirantes a un puesto de trabajo	Ministerio del Trabajo
0029	13 de mayo de 2021	Trámite y recaudo de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo con destino al Fondo de Riesgos Laborales	Ministerio del Trabajo
0030	26 de mayo de 2021	Aclaración literal D numeral III de la Circular 0029 del 13 de mayo de 2021.	Ministerio del Trabajo





N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
01-3-2020-000117	01/07/2020	Orientaciones relacionadas con el proceso de apostilla en línea y la reexpedición del documento académico "constancia de notas" correspondientes a los años 2000 a 2009, en cumplimiento de la resolución 1590 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000118	03/07/2020	Trámite vigencias futuras	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000119	07/07/2020	Apertura de retroactividad sofia plus.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000120	07/07/2020	Austeridad del gasto.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000121	08/07/2020	Circular legalización de viáticos vigencia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000122	13/07/2020	Comités convencionales regionales derivados de la convención colectiva de trabajo Sena - sintrasena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000123	13/07/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000124	15/07/2020	Planeación oferta e ingreso convocatoria 2020 – inicio mes de septiembre en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000125	15/07/2020	Lineamientos para encargos en empleos de libre nombramiento y remoción, designación de coordinadores, vacaciones y trámites pensionales.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000126	17/07/2020	Agenda trimestral - subcomités regionales de coordinación de control interno	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000127	17/07/2020	Resolución no. 760 de 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000128	22/07/2020	Vinculación de personal en cargos de trabajador oficial. Alcance circular no.01-3-2020- 000077 del 28 de abril de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000129	22/07/2020	Lineamientos para el reconocimiento y pago prima de localización emergencia sanitaria covid-19	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000130	23/07/2020	Lineamientos Secop ii convenios	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000131	23/07/2020	Reiteración de orientaciones del cumplimiento a los acuerdos colectivos y a las reuniones de relacionamiento sindical a nivel regional.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000132	24/07/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000133	24/07/2020	Convocatoria i-2020. Apoyos de sostenimiento regular	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000134	29/07/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000135	30/07/2020	Directrices para presentación de pruebas saber t y t en 2020, convocatoria 2020-2 (segundo semestre) para territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000136	30/07/2020	Lineamientos para la recepción, entrega y correcto uso de los elementos de bioseguridad.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000137	31/07/2020	Plazo pago de seguridad social	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000138	10/08/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000139	10/08/2020	Lineamientos para la implementación de los objetivos tácticos en los grupos y procesos correspondientes a la	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		dirección del sistema nacional de formación para el trabajo.	
01-3-2020-000140	12/08/2020	Planeación oferta e ingreso convocatoria 2020 – inicio mes de octubre en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000141	12/08/2020	Modificación numeral 4 de la circular no. 01- 3-2020-000050 de 2020 - traslados y reubicaciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000142	12/08/2020	Guía de encargos 5	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000143	13/08/2020	Alcance circular no. 01-3-2020-000133: convocatoria i-2020. Apoyos de sostenimiento regular	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000144	13/08/2020	Lineamientos para la gestión y operación del taller de ideación y co-creación, didáctica y pedagógica	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000145	14/08/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000146	14/08/2020	Lineamientos para desarrollar la audiencia pública de rendición de cuentas de la dirección general y regionales 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000147	20/08/2020	Información nuevas pólizas de seguro (incendio y vida deudores hipotecarios)	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000148	25/08/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000149	27/08/2020	Convocatoria i-2020 apoyos de sostenimiento regular	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000150	28/08/2020	Notificación electrónica de actos administrativos de regulación de cuota de aprendizaje.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000151	28/08/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000152	28/08/2020	Divulgación resolución no. 1-0927 de 2020 “por la cual se adopta la firma digital en las comunicaciones y los actos administrativos generados en ambientes electrónicos, en virtud del uso de las tecnologías de información y comunicaciones”	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000153	31/08/2020	Metodología para la evaluación de gestión por dependencias por parte de la oficina de control interno del Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000154	01/09/2020	Aplicación encuesta de satisfacción evaluación y certificación de competencias laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000155	01/09/2020	Comunicación resolución 1-0954 de 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000156	02/09/2020	Alcance a la circular no. 01-3-2020-000098 de 2020 – lineamientos Sena para el “aislamiento selectivo inteligente”	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000157	03/09/2020	Lineamientos de prestación de servicios de formación para ciudadanos extranjeros.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000158	07/09/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000159	07/09/2020	Socialización entrada en virtualidad proceso disciplinario.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000160	08/09/2020	Atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y solicitudes a través de onbase	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
01-3-2020-000161	10/09/2020	Lineamientos para la planeación y concertación de metas 2021 para la evaluación y certificación de competencias laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000162	10/09/2020	Lineamientos para la ejecución de la estrategia agrosena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000163	10/09/2020	Estrategia de oportunidad y aprobación competencia de bilingüismo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000164	10/09/2020	Conmemoración semana andina en regionales y centros de formación Sena 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000165	11/09/2020	Planeación oferta e ingreso iii convocatoria modalidad virtual 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000166	11/09/2020	Información contrato de consultoría para los estudios y diseños de sistemas de tratamiento de agua potable y residual, acueductos, alcantarillados y trámite de permisos ambientales para las sedes del Sena a nivel nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000167	15/09/2020	Resolución 1-1068 de 2020"por la cual se fijan las escalas de viáticos y gastos de transporte en el Sena para la vigencia fiscal 2020"	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000168	16/09/2020	Orientaciones para la ejecución de la formación y gestión de las etapas de sensibilización y alistamiento en el programa de articulación con la media, vigencia 2020-2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000169	16/09/2020	Planeación oferta e ingreso convocatoria 2020 – inicio mes de noviembre en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000170	21/09/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000171	21/09/2020	Lineamientos para el uso y registro de imágenes.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000172	22/09/2020	Circular - elaboración informe mensual de supervisión regional.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000173	23/09/2020	Tabla de liquidación de gastos de viaje 2020, para contratistas del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000174	23/09/2020	Convocatoria sistema general de estímulos nuevos apoyos y continuidad primer semestre 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000175	25/09/2020	Reactivación traslados horizontales y elegibilidades para cargos de trabajador oficial	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000176	28/09/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000177	02/10/2020	Trámite vigencias expiradas	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000178	05/10/2020	Convocatoria 001-2021 afiliados fondo nacional de vivienda- Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000179	06/10/2020	Convocatoria para acceder a apoyos económicos nuevos y en continuidad de educación formal para trabajadores oficiales primer semestre 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000180	06/10/2020	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para los hijos y/o hijastros, de los trabajadores oficiales en el marco de los convenios de contraprestación de servicios con instituciones de educación superior primer semestre - 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
01-3-2020-000181	06/10/2020	Lineamientos planes regionales de bienestar social e incentivos	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000182	09/10/2020	Elaboración de inventarios documentales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000183	13/10/2020	Convocatoria para acceder a descuentos económicos en programas de pregrado para hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de empleados públicos y los hijos de los pensionados del Sena, en el marco de los convenios de contraprestación de servicios con instituciones de educación superior primer semestre - 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000184	16/10/2020	Compromiso Conpes 3866- - estrategia de orientación vocacional. Aplicación prueba piloto de orientación – ipo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000185	19/10/2020	Directrices permisos sindicales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000186	19/10/2020	Plazos para procesos de contratación y otros íes en la vigencia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000187	21/10/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000188	21/10/2020	Compensación períodos de descanso	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000189	21/10/2020	Actualización documentos registro calificado programas de educación superior del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000190	21/10/2020	Planeación oferta e ingreso convocatoria i – 2021 en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000191	23/10/2020	Solicitud de información de deudores morosos del estado – bdme noviembre 2020	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000192	28/10/2020	Agenda trimestral - subcomités regionales de coordinación de control interno (iii trimestre)	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000193	28/10/2020	Lineamientos y requisitos para la recepción de facturación electrónica expedida por contratistas y proveedores	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000194	29/10/2020	Gestión recursos financieros	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000195	04/11/2020	Contratación de servicios personales 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000196	09/11/2020	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
01-3-2020-000197	11/11/2020	Directrices para la contratación de aseo y cafetería bajo el acuerdo marco de precios de Colombia compra eficiente iii.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000063	16/04/21	Lineamientos para el manejo y aplicación del catálogo de clasificación presupuestal del gasto- plan de austeridad del gasto	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000064	16/04/21	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000065	19/04/21	Lineamientos para el funcionamiento de las bibliotecas a fin de contribuir a los programas de formación, la investigación y la gestión cultural	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000066	21/04/21	Solicitud de información de deudores morosos del estado bdme mayo 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000067	21/04/21	Conformación de grupos de trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2021-000068	21/04/21	Convocatoria para acceder a descuentos económicos en programas de pregrado para hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de empleados p	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000069	21/04/21	Actualización lineamientos de bioseguridad por resolución 392 de 2021 del ministerio de salud y protección social.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000070	21/04/21	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para los hijos y/o hijastros, de los trabajadores oficiales en el marco de los convenios de contraprestación	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000071	22/04/21	Orientaciones para el diseño de los programas de formación durante el periodo de transición definido en la resolución 2198 de 2019	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000072	23/04/21	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000073	26/04/21	Publicación resolución 1-00317 de 2021 manual de articulación con la media versión 2.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000074	26/04/21	Agenda trimestral - subcomités regionales de coordinación de control interno	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000075	28/04/21	Planeación oferta e ingreso convocatoria abierta inicio mes de junio en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000076	28/04/21	Vacunación aprendices	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000077	28/04/21	Autorización para realizar proyectos de evaluación y certificación de competencias laborales con alcance en diferentes regionales.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000078	28/04/21	Lineamientos para la asignación de apoyos de alimentación-plan nacional de bienestar integral al aprendiz.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000079	28/04/21	Planeación oferta e ingreso ii convocatoria modalidad virtual 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000080	28/04/21	Lineamientos aprendices vigencias vencidas 2010 a 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000081	29/04/21	Lineamientos para desarrollar la ejercicios de autocontrol y autoevaluación de la Dirección general y regionales 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000082	30/04/21	Registro de información de distribución ocupacional en la web de costos primer semestre del 2021, sistema de información nacional de costos de gestión	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000083	30/04/21	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000084	3/05/21	Alcance circular no.3-2021-000062 del 16 de abril de 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000085	4/05/21	Austeridad en el gasto y optimización 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000086	4/05/21	Comunica resolución no. 1-00606 de 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000087	4/05/21	Divulgación y aplicación de las tablas de valoración documental (tvd)	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000088	4/05/21	Aviso traslado horizontal trabajadores oficiales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000089	5/05/21	Orientaciones, sobre derecho a la protesta pacífica y derechos fundamentales del trabajo y la educación	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2021-000090	6/05/21	Convocatoria ii - 2021. Apoyos de sostenimiento regular.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000091	10/05/21	Alcance circular no. 01-3-2020-000114, respecto de la salida de mobiliario de las instalaciones del Sena, en el marco del trabajo en casa.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000092	10/05/21	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000093	11/05/21	Evaluación del desempeño laboral de directivos sindicales con permisos sindicales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000094	13/05/21	Alcance a la circular 01-3-2020-000232 de 2020 - contratación de servicios personales vigencia 2021 proceso gestión de instancias de concertación	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000095	14/05/21	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000096	19/05/21	Planeación oferta e ingreso convocatoria abierta inicio mes de julio 2021 en las modalidades presencial y a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000097	24/05/21	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000098	24/05/21	Tramite de vigencias futuras	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000099	25/05/21	Planeación oferta e ingreso tercera convocatoria modalidad virtual 2021	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000100	25/05/21	Subsidio de alimentación para trabajadores oficiales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000101	27/05/21	Tramite procesos ejecutivos adelantados en contra del servicio nacional de aprendizaje	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000102	27/05/21	Recursos presupuestales	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000103	27/05/21	Estrategia para la depuración y baja de bienes muebles inservibles u obsoletos del Sena, vigencia 2021.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000104	27/05/21	Divulgación y aplicación de instrumentos archivísticos y de control	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
3-2021-000105	31/05/21	Tramite de los títulos de depósito judicial constituidos en los procesos en los que el servicio nacional de aprendizaje	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
0006	28/07/2020	XXX encuentro nacional de bibliotecas de las cajas de compensación familiar "las bibliotecas en tiempos de pandemia" 29-30 y 31 de julio de 2020. encuentro virtual	Superintendencia del subsidio familiar
0007	01/10/2020	invitación al xii encuentro nacional de atención e interacción con el ciudadano	Superintendencia del subsidio familiar
0008	14/10/2020	directrices en materia de atención al ciudadano de las cajas de compensación familiar	Superintendencia del subsidio familiar
0009	30/10/2020	invitación al seminario - taller introductorio de seguimiento y evaluación del impacto social a proyectos de la ccf	Superintendencia del subsidio familiar
0010	11/11/2020	invitación xxi seminario de actualización de normativa para abogados, jefe de subsidio y aporte y revisores fiscales	Superintendencia del subsidio familiar
0011	20/11/2020	solicitud" reintegro de provisión obligatoria para financiación del sistema de información del subsidio " causación 2019	Superintendencia del subsidio familiar



N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0012	23/11/2020	invitación seminario taller responsabilidad de los consejeros directivos	Superintendencia del subsidio familiar
0013	25/11/2020	instrucciones de reporte de información en el marco de operación del decreto legislativo 801 de 2020	Superintendencia del subsidio familiar
0014	25/11/2020	fondo de reserva para la estabilización de cartera hipotecaria (frech)	Superintendencia del subsidio familiar
0016	09/12/2020	seminario "una mirada al impacto social del subsidio familiar en la política publica"	Superintendencia del subsidio familiar

**Anexo 4. PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN SU TRÁMITE**

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
003/2019	LEY DE EMPRENDIMIENTO “Por medio de la cual se modifica la ley 1014 de 2006 y se dictan otras disposiciones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
017/2019	SEGURIDAD EN ASCENSORES. “Por medio de la cual se establecen las condiciones para reglamentar los requisitos de seguridad en sistemas de transporte vertical y puertas eléctricas en edificaciones”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
029/2019	SALARIO MOVIL “Por medio del cual se establece un piso de aumento a los salarios pagados en el territorio nacional”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
043/2019	FOMENTO EMPLEO MUJERES. “Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016 para introducir medidas afirmativas a favor del empleo y el emprendimiento de las mujeres jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
074/2020	SUBSIDIO DE MATERNIDAD “Por la cual se modifica la ley 1532 de 2012, por medio de la cual se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento del programa familias en acción y se dictan otras disposiciones”		X	TRÁMITE EN COMISIÓN	Ministerio del Trabajo
077/2020	RECICLADORES “Por medio de la cual se reconoce y dignifica la labor de los recicladores de oficio”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
081/2019	CONTRATACIÓN JÓVENES SECTOR PRODUCTIVO “Por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 1780 de	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo





Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	2016, se generan incentivos para la contratación de jóvenes al sector productivo y se dictan otras disposiciones”				
089/2019C 316/2020S	INSERCIÓN LABORAL JOVENES “Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes”		X	CUARTO DEBATE	Ministerio del Trabajo
089/2019	PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ “Por medio de la cual se adoptan los criterios técnicos y administrativos que garanticen el reconocimiento y pago de la pensión especial de vejez en el sistema general de pensiones, de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo para la salud y se dictan otras disposiciones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
125/2019	LICENCIA MATERNIDAD CONCEJALA-EDILESA “Por medio del cual se modifica el decreto ley 1222 de 1986, el decreto ley 1421 de 1993, la ley 1551 de 2012, y se dictan otras disposiciones”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
229/2020S 129/2019C	LICENCIA COMPARTIDA “Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones”		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
129/2019	LACTANCIA MATERNA “Por medio de la cual se protege y se incentiva la lactancia materna y las prácticas óptimas de	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	alimentación infantil - Ley Gloria Ochoa Parra- y se dictan otras disposiciones”				
141/2019S 589/2021C	OISS “Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)», hecho en Santiago, República de Chile, el 10 de noviembre de 2007. [Convenio Iberoamericano de seguridad social]”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
147/2019C 320/2020S	PREPENSIONADOS “Por medio de la cual se dictan medidas para protección del prepensionado y se dictan otras disposiciones”		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
158/2019C 317/2020S	INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN SECTORES PRODUCTIVOS “Por medio del cual se modifica la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones”		X	A CONCILIACIÓN	Ministerio del Trabajo
162/2019C 273/2020S	ESTABILIDAD LABORAL MUJERES EMBARAZADAS “Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
164/2019C 308/2020S	EMPLEO REGIONAL “Por medio del cual se establece la vinculación laboral preferente de la mano de obra local en las regiones y municipios donde se extraen recursos naturales no renovables y se dictan otras disposiciones”		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
167/2019S 480/2020C	PROTECCIÓN NIÑEZ INDÍGENA “Ley para la prevención y protección de la niñez, incluyendo la niñez	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	indígena, frente a la mendicidad, indigencia, trata de personas y trabajo forzado”				
169/2019	EMPLEO JUVENIL “Por medio del cual se crean oportunidades laborales a los jóvenes del país y se dictan otras disposiciones”		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
188/2019S 502/2020C	LICENCIA DE PATERNIDAD “Por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada no trabajadora”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
191/2019	VETERINARIOS “Por medio del cual se regula y se reglamenta el ejercicio de la medicina veterinaria, medicina veterinaria y zootecnia y de la zootecnia y el ejercicio de técnicos y tecnólogos de programas afines y se dictan otras disposiciones”		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
192/2019C 274/2020S	TRABAJO VIRTUAL “Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
202/2019C	DÍA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA INDÍGENA “Por medio del cual se establece el Día Nacional de la Niñez y la Adolescencia Indígena Colombiana y se dictan otras disposiciones. [Día Nacional de la Niñez y la Adolescencia Indígena”		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
212/2019S 489/2020C	REDUCCIÓN JORNADA LABORAL “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
234/2019C 330/2020S	ESTABILIDAD LABORAL TALENTO HUMANO ICBF			TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	“Por medio de la cual se establecen lineamientos para la continuidad del talento humano de los programas de atención integral a la primera infancia en todas sus modalidades, que se financien con recursos públicos de cualquier nivel”		X		
286/2020S 120/2019C	MUTUALES “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”		X	CUARTO DEBATE	Ministerio del Trabajo
331/2020C ACUMULADO 334/2020C	TALENTO HUMANO EN SALUD “Por la cual se modifica la ley 1164 de 2007, ley 1438 de 2011, ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones, Ley Nieto-Gutiérrez”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
009/2020	DECRETOS LEGISLATIVOS COVID-19 “Por la cual se modifican o adicionan los decretos legislativos expedidos en el marco de la declaratoria del estado de emergencia económica, social y ecológica generada por el covid-19, mediante los decretos 417 del 17 de marzo de 2020 y 637 del 6 de mayo de 2020, y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
018/2020	LEY DE BIENESTAR "Por medio de la cual se declara el día nacional del bienestar y se dictan otras disposiciones"		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
036/2020	TRANSPORTE MIXTO “Por medio de la cual se dictan disposiciones sobre el servicio de transporte terrestre automotor mixto”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
037/2020	USO DE LA GUADUA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO “Por medio de la cual se incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	ambiental en el territorio nacional"				
038/2020	PESCA ARTESANAL "Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
041/2020C ACUMULADO 267/2020C	CUIDADORES DE PERSONAS EN INCAPACIDAD "Por medio del cual se establecen medidas efectivas y oportunas en materia de formación, atención en salud física y mental y, generación ingresos a los cuidadores familiares e informales de personas con discapacidad en situación de dependencia funcional y se dictan otras disposiciones"		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
062/2020	CASAS DE REFUGIO "Por medio de la cual se establecen las casas de refugio en el marco de la ley 1257 de 2008 y se fortalece la política pública en contra de la violencia hacia las mujeres"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
071/2020	DESCONEXIÓN LABORAL "Ley de desconexión laboral" o "por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la ley 1221 de 2008"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
077/2020	RECICLADORES "Por medio de la cual se reconoce y dignifica la labor de los recicladores de oficio"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
093/2020	PÓLVORA "Por medio de la cual se regula la eliminación progresiva de la pirotecnia sonora en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
097/2020C 470/2021S	EMPLEO VERDE "Por medio del cual se crean			TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	oportunidades laborales a los jóvenes del país y se dictan otras disposiciones”		X		
118/2020	VINCULACIÓN JÓVENES SECTOR PRODUCTIVO “Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016, se promueven incentivos para la vinculación de jóvenes al sector productivo y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
123/2020	REFORMA PENSIONAL TRANSITORIA “Por medio de la cual se ordena el anticipo de pensiones, adicionando un párrafo al artículo 33 de la ley 100 de 1993”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
135/2020	TELETRABAJO “Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – ley de fortalecimiento al teletrabajo”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
136/2020	ZESE TOLIMA “Por la cual se modifica el artículo 268 de la ley 1955 de 2019, se incluye al departamento del Tolima en el régimen de tributación especial de la zona económica y social especial (zese) y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
152/2020	LIBERTADES ECONÓMICAS “Por medio de la cual se dictan normas para la regulación del ejercicio de las libertades económicas y se establecen otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
153/2020	SECTOR AMBIENTAL EN EL CONSEJO NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES. “Por medio de la cual se incluye al sector ambiental en la Ley 30 de 1986 “Por la cual se adopta el Estatuto Nacional de		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	Estupefacientes y se dictan otras disposiciones”				
154/2020	CONTRATISTAS “Por medio de la cual se expide el régimen transitorio de protección de los contratistas de prestación de servicios que celebren contratos con las entidades estatales y se dictan otras disposiciones para evitar el encubrimiento de relaciones laborales bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios en el sector público y la modernización estatal de las plantas de personal”.		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
160/2020	INGRESO BASE DE COTIZACIÓN SALUD “Por medio del cual se establece el ingreso base de cotización de los independientes al sistema general de seguridad social y se dictan otras disposiciones tendientes a garantizar las situaciones mínimas de los contratistas”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
166/2020	GENERACIÓN DE EMPLEO “Por medio de la cual se modifica la ley 1429, de 2010, ley de formalización y generación de empleo”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
175/2020	FONDO ESPECIAL DE AHORRO PENSION FOSPE “Por medio de la cual se crea el fondo especial de ahorro social para la pensión y el emprendimiento (fospe), se asigna un bono solidario para los recién nacidos de familias vulnerables y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
184/2020	PRÁCTICAS LABORALES ESTUDIANTE “Mediante la cual se consagran medidas tendientes a promover la oferta de prácticas laborales a estudiantes de instituciones de educación superior”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
187/2020	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación laboral de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público y se dictan otras disposiciones"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
192/2020	COMISIÓN DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA "Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
195/2020	PROTECCIÓN AMBIENTAL TERRITORIOS COLECTIVOS "Por la cual se reglamenta la protección y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y del ambiente en los territorios colectivos de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, y se dictan otras disposiciones"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
199/2020	PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS "Por el cual se reglamentan las plataformas tecnológicas y se fijan los requisitos y condiciones que deben cumplir para la prestación del servicio público de transporte individual de pasajeros y se dictan otras disposiciones"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
203/2020	PASIVO PENSIONAL FLOTA MERCANTE "Por medio de la cual la nación asume el pago del pasivo pensional a cargo del fondo nacional del café"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
204/2020	RESOCIALIZACIÓN DE LOS RECLUSOS "Por la			PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo





Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	cual se dictan normas para fortalecer la resocialización de los reclusos en Colombia y se dictan otras disposiciones”		X		
205/2020	ATENCIÓN INTEGRAL PRIMERA INFANCIA “Por medio de la cual se crean y regulan las Unidades de Atención Integral a la Primera Infancia en la empresa (UAPI) “siempre presente”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
207/2020	CATEGORÍA ESPECIAL DE CAMPESINO “Por medio del cual se crea la categoría especial de campesino o campesina, se expiden normas para su protección, con enfoque diferencial y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
208/2020	EMPLEO JUVENIL “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
223/2020	RECUPERADORES AMBIENTALES “Por la cual se brindan condiciones para facilitar el acceso al sistema general de riesgos laborales a la población de recuperadores ambientales del país”		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
239/2020	DIGNIFICACIÓN CAMPESINOS “Por medio del cual se adopta el concepto de campesino, se le reconocen sus derechos, se fomenta la formación de su labor, y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
240/2020	FLEXIBILIZACIÓN LABORAL CABEZAS DE FAMILIA “Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
241/2020	TALENTO HUMANO EN SALUD “Por la cual se crean ayudas para las personas que conforman el talento humano en salud en ejercicio y otros individuos vinculados a los servicios de salud en el territorio nacional con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19 y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
267/2020C ACUMULADO 041/2020C	CUIDADORES PERSONAS CON DISCAPACIDAD “Por medio de la cual se promueve la visibilización de los cuidadores de personas con discapacidad, se incentiva su formación, acceso a empleo, emprendimiento y generación de ingresos y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
270/2020	SER FORMAL PAGA “Por medio del cual se establecen incentivos para fomentar buenas prácticas de formalización laboral y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
271/2020	EMPRENDIMIENTO RURAL “Por medio de la cual se promueve una política pública de emprendimiento rural y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
272/2020	PEQUEÑO EMPRESARIO Y EMPRENDEDOR “Por la cual se fortalece al pequeño empresario y emprendedor, se fomenta la generación de ingresos en las regiones y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
275/2020	CUOTAS ÉTNICA “Por medio de la cual se establece la adecuada y efectiva participación de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	público y se dictan otras disposiciones”				
321/2020	EMPRENDIMIENTO MUJERES “Por medio de la cual se crea la ruta integral de emprendimiento de mujeres “eme” - empresas con manos de mujer y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
322/2020	TRADUCTORES. Por la cual se reconocen y establecen parámetros para el ejercicio de la actividad de los traductores e intérpretes oficiales y se dictan otras disposiciones		X	SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
323/2020	EMPLEO DIGNO “Por medio de la cual se orienta el servicio de información y búsqueda de ofertas de empleo – ley del empleo digno”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
324/2020	BEBIDAS ARTESANALES “Por medio del cual se reconoce, impulsa y protege el Viche/Biche y sus derivados como bebidas alcohólicas, ancestrales, artesanales, tradicionales y patrimonio colectivo de las comunidades negras de la costa del pacífico colombiano”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
354/2020	PARTICIPACIÓN GRUPOS ÉTNICOS “Por medio de la cual se modifica la Ley 691 de 2001, mediante la cual se reglamenta la participación de los Grupos Étnicos en el Sistema General de Seguridad Social en Colombia”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
360/2020	DECLARATORIA SERVICIOS PÚBLICOS “Por medio del cual se modifica el decreto legislativo 555 del 15 de abril de 2020 y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
366/2020	CONTRATISTAS “Por medio de la cual se toman medidas para proteger los derechos de las personas naturales que celebren		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	contratos de prestación de servicios con entidades públicas y se dictan otras disposiciones”				
368/2020	CÓDIGO DE ÉTICA TRABAJADORES SOCIALES “Por medio del cual se promulga el código de ética de los trabajadores sociales en Colombia”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
374/2020	RIESGOS LABORALES “Por la cual se modifica el sistema general de riesgos laborales”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
375/2020	CAMPESINIDAD “Por medio de la cual se dictan normas sobre campesinidad agro rural en Colombia y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
384/2020	BIÓLOGOS “Por la cual deroga la Ley 22 de 1984 y se expide la reglamentación del ejercicio de la biología y de sus profesiones afines, carreras técnicas y tecnológicas, se adopta el código de ética y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
388/2020	PLATAFORMAS DIGITALES “Por la cual se establecen las condiciones de acceso a mecanismos de protección social a las personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales, y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
390/2020	SALUD MENTAL PERSONAL DE SALUD “Por medio de la cual se establecen políticas de atención integral en salud mental para el personal de salud en Colombia y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
407/2020	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR “Por medio de la cual se establecen mecanismos institucionales eficientes para la atención de los		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	procesos de violencia intrafamiliar"				
412/2020	PARTO DIGNO "Por la cual se establecen lineamientos para los programas de apoyo a la mujer en gestación, el recién nacido y el que está por nacer - ley parto digno"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
421/2020	MEDIDAS DE TRANSPARENCIA USUARIOS SISTEMA DE PENSIONES "Por medio del cual se toman medidas de transparencia con los usuarios, afiliados y pensionados del sistema general de pensiones"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
426/2020	RÉGIMEN SANCIONATORIO DEL TRANSPORTE "Por medio de la cual se expide el régimen sancionatorio del transporte en Colombia"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
446/2020	PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS "Por medio del cual se autoriza el uso de plataformas de internet para la prestación del servicio público de transporte terrestre individual de pasajeros tipo taxi"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
448/2020	Por medio del cual modifica el decreto legislativo 491 de 2020		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
450/2020	LICENCIA "Por medio de la cual se adiciona un numeral artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
471/2020	SEGURIDAD SOCIAL INDEPENDIENTES "Por medio del cual se dictan disposiciones para la cotización a la seguridad social de los independientes, y reglamentarias para la Ugpp"		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
472/2020	RECURSOS FONPET "Por medio del cual se reorientan recursos del orden nacional del Fonpet para disminuir la		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	brecha pensional en Colombia”				
489/2020C 212/2019S	REDUCCIÓN LABORAL “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
188-2019S 502/2020C	LICENCIA DE PATERNIDAD “Por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada no trabajadora”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
518/2021	REGIMEN DE PENSIONES AGENTES DE TRANSITO “Por la cual se adiciona al régimen de pensión especial de vejez por exposición a alto riesgo, a los cuerpos de agentes de tránsito y transporte territoriales y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
525/2021	LIQUIDACIÓN PENSIONAL “Por medio de la cual se modifica el monto de la pensión de vejez de personas con discapacidad”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
526/2021	IBC CONTRATISTAS “Por medio de la cual se establece el ingreso base de cotización de los trabajadores independientes”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
531/2021	DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO AGROPECUARIO “Por medio de la cual se establecen disposiciones para la dignificación del trabajo en el sector agropecuario y de los pequeños campesinos trabajadores”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
541/2021	PASANTÍAS UNIVERSITARIAS “Por medio de la cual se establece el pago obligatorio de las prácticas y		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	pasantías universitarias en los organismos y entidades de la administración pública y se dictan otras disposiciones”				
543/2021	SEGUNDAS OPORTUNIDADES “Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- ley Johana Bahamón”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
551/2021	PENSIÓN INVALIDEZ “Por medio del cual se garantiza una pensión para quienes padecen una enfermedad terminal”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
553/2021	PENSIÓN ESPECIAL PERSONAL MÉDICO “Por medio de la cual se crea el fondo especial para la pensión en favor de los médicos, personal de enfermería, talento humano, personal de ambulancias, de aseo y administrativo de los que trabajan en primera línea contra el covid-19 19 (feo medio), se les asigna un bono solidario y se dictan otras disposiciones”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
554/2021	REAJUSTE DE PENSIONES “Por medio de la cual se establece el reajuste de las pensiones de acuerdo con el incremento del salario mínimo”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
564/2021	CONTRATACIÓN DIRECTA UNP “Por medio del cual se ordena la contratación directa de los agentes de protección y escoltas de la UNP y se reconoce esta profesión como de alto riesgo laboral”		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
566/2021	CAJAS DE COMPENSACIÓN “Por medio del cual se modifica la ley 21 de 1982, la ley 789		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	de 2002 y se dictan otras disposiciones”				
576/2021	TRABAJADOR BANANERO “Por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la nación y se dictan otras disposiciones”.		X	PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
613/2021	CERTIFICADO ÉTNICO EMPRESARIAL “Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones”.		X	PENDIENTE ENVÍO A COMISIÓN	Ministerio del Trabajo
614/2021	INCLUSIÓN LABORAL “Por medio del cual se incentiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se eliminan palabras no inclusivas; y se modifica la ley 1429 de 2010”		X	TRÁMITE EN COMISIÓN	Ministerio del Trabajo
005/2020	POR EL CUAL ORGANIZA EL SERVICIO PÚBLICO DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO “Para el reposicionamiento salarial y social del trabajador particular o servidor público, y se dictan otras disposiciones”.	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
008/2020	OBJECCIÓN DE CONCIENCIA “Por medio de la cual se desarrolla el derecho fundamental a la objeción de conciencia consagrado en el artículo 18 de la constitución política”.	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
010/2020S 245/2020C	DERECHO FUNDAMENTAL EN SALUD “Por medio de la cual se dictan disposiciones orientadas a garantizar el derecho fundamental a la salud dentro del sistema general de seguridad social, de conformidad con la ley 1751 de 2015, y la	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo





Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	sostenibilidad del sistema de salud”				
013/2020	RETIRO PARCIAL DE CESANTÍAS “Por medio de la cual se establecen medidas para la reactivación de la economía familiar y se dictas otras disposiciones – retiro parcial de cesantías”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
014/2020S ACUMULADO 167/2020S	LEY DE EMPRENDIMIENTO “Por medio de la cual se establecen disposiciones para el reconocimiento y fortalecimiento de emprendimiento social en el país”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
017/2020	BANCO DE TIEMPO “Por medio de la cual se crea el Banco Nacional de Tiempo y Voluntariado, se regula su funcionamiento y se establecen otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
020/2020	DEROGA DECRETO 770 “Por medio del cual se derogan disposiciones contempladas en el decreto legislativo 770 de 2020”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
022/2020S 458/2020C	PROHIBIR MINERIA EN PÁRAMOS “Por medio del cual se reforma la constitución política de Colombia en su artículo 79 adicionando un inciso que prohíbe expresamente el ejercicio de actividades de exploración y explotación mineras en ecosistemas de páramos”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
037/2020	AUXILIO DE CONECTIVIDAD “Por la cual se le da carácter permanente al auxilio de conectividad creado por el decreto 771”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
058/2020	DERECHOS FUNDAMENTALES “Por medio de la cual se garantizan los derechos fundamentales a la vida, la integridad física, la salud y la recreación de todos los			SEGUNDO DEBATE	



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	habitantes en especial los niños, niñas y adolescentes en el territorio nacional mediante la regulación del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones”	X			MINISTERIO DEL TRABAJO
059/2020	XPLORACIÓN ILÍCITA DE MINERALES “Medio de la cual se establecen medidas para la erradicación de la explotación ilícita de minerales y demás actividades relacionadas, y se dictan otras disposiciones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
060/2020	STATUTARIA PROTESTA SOCIAL “Por el cual se regula el artículo 37 de la constitución política y se dictan otras disposiciones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
066/2020	ESTATUTO DE CONCILIACIÓN Por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
071/2020	FUERO CONYUGE “Por medio de la cual se establece el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
072/2020	GESTORES Por medio de la cual se generan estímulos para los artistas, creadores y gestores culturales y se dictan otras disposiciones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
085/2020	CONTRATACIÓN APORTES A SEGURIDAD SOCIAL “Por medio de la cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	digitales y se dictan otras disposiciones”				
089/2020	TRANSFERENCIAS MONETARIAS “Por medio de la cual se establece un marco general para las transferencias monetarias de atención social en Colombia, y se dictan otras disposiciones - ley de transferencias para superar la pobreza”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
090/2020	ROTECCIÓN DE INVERSIONES “Por medio del cual se regulan las cláusulas de no competencia y se dictan otras disposiciones - ley de protección de inversiones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
095/2020	PENSIÓN DE VEJEZ MUJERES “Por medio del cual se establece una alternativa en los requisitos para que las mujeres obtengan la pensión de vejez, en el régimen de prima media con prestación definida”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
103/2020	TRASLADO DE RÉGIMEN PENSIONAL “Por la cual se establece un periodo de gracia para la movilidad entre regímenes del sistema general de pensiones, se suspende la aplicación del literal y del artículo 13 de la ley 100 de 1993, y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
106/2020	TARJETAS PROFESIONALES “Por medio del cual se crea el sistema único de registro de profesiones, técnicos o tecnólogos y se elimina el requisito de tarjetas profesionales para ejercer diversas profesiones en el país”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
109/2020	JUNTAS CALIFICADORAS “Por el cual se establece la conformación e integración de las juntas regionales y nacional de la calificación	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	de invalidez y se dictan otras disposiciones”				
125/2020	SERVICIOS PERSONALES - TALENTO HUMANO EN SALUD Por el cual se dictan normas para la prestación de servicios personales del talento humano en el sector de la salud”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
139/2020	FORMALIZACIÓN PORTURIA -2 “Por el cual se adoptan medidas para la formalización y la competitividad de la actividad portuaria del país”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
149/2020	SUSTITUCIÓN LABORAL – HUELGA “Por medio de la cual se modifica el artículo 439 del código sustantivo del trabajo para fortalecer el derecho a la huelga laboral y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
154/2020	SALUD AL CESANTE “Por la cual se adiciona un párrafo al artículo 242 de la ley 1955 de 2019 y crean medidas de protección en salud para cesante”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
173/2020	PROTECCIÓN Y CUIDADO A LA NIÑEZ “Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial”	X		TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
179/2020	ESCALERA DE LA FORMALIDAD Por medio del cual se crea La Escalera de la Formalidad, se reactiva el sector empresarial en Colombia y se dictan otras disposiciones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
183/2020	SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO “Por el cual se dignifica la práctica Rural (Servicio Social Obligatorio) en Colombia para el Talento Humano en Salud y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
206/2020	TRABAJO ALTERNATIVO VIRTUAL Por medio de la			SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	cual se establece la modalidad de trabajo alternativo virtual y se dictan otras disposiciones”	X			
216/2020	LICENCIA MATRIMONIAL “Por medio de la cual se modifica el código sustantivo de trabajo con el fin de establecer la licencia matrimonial”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
221/2020	PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS. Por medio de la cual se establecen garantías sociales para las personas que generan ingresos mediante el uso de plataformas tecnológicas y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
224/2020	“Por medio del cual se amplían de manera temporal y transitoria los efectos del decreto-ley 771 del 3 de junio de 2020 y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
233/2020	TRABAJO SEXUAL “Por la cual se establece un trato digno a las personas que ejercen el trabajo sexual y se dictan otras disposiciones orientadas a restablecer sus derechos”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
241/2020	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Por la cual se dictan normas de protección laboral para las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
246/2020	PROTECCIÓN AL TRABAJO DIGITAL “Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de Colaboradores Autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
266/2020	REGIMEN REGULATORIO TRANSPORTE “Por medio			PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	de la cual se establece el régimen regulatorio del sector transporte, se determina el procedimiento administrativo sancionatorio y se dictan otras disposiciones"	X			
290/2020	SERVICIO SOCIAL "Por medio de la cual se crea el Servicio Social PDET y se dictan otras disposiciones"	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
315/2020	EMPLEO JOVEN "Por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se complementa la remuneración con un bono pensional en favor del aprendiz y se dictan otras disposiciones"	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
338/2020	PENSIÓN ANTICIPADA DE VEJEZ "Por medio del cual se adiciona el Régimen de Pensión a la Vejez por Exposición a Alto Riesgo a que se refiere la Ley 860 de 2003 para trabajadoras y trabajadores operativos en la Unidad Nacional de Protección y se dictan otras disposiciones"	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
341/2020	ANTICORRUPCIÓN "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y otras disposiciones"	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
349/2020	SOSTENIMIENTO CONYUGE "Por medio de la cual se otorga cuota de sostenimiento con cargo a la pensión del cónyuge culpable en el divorcio, a favor del inocente"	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
351/2020	"Por medio del cual se reconoce estabilidad contractual a las mujeres que se encuentren a 3 años o menos de cumplir el tiempo de servicio o la edad para obtener su pensión, y se encuentren vinculadas por contrato de prestación"	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	de servicios en entidades del estado”				
357/2020	EQUIDAD SALARIAL “Por la cual se modifican la ley 1496 de 2011”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
374/2020	REAJUSTE DE PENSIONES “Por la cual se establece el reajuste anual de pensiones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
375/2020	REAJUSTE SALUD PENSIONADOS “Por la cual se reduce la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
394/2021	INDEMNIZACIÓN COVID 19 “Por medio de la cual se establece las medidas de Indemnización a familiares (padres, hijos y/o cónyuges) del Personal de la Salud fallecido a causa de la Pandemia Covid 19”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
400/2021	NUEVA LEY DEL DEPORTE “Por la cual se reforma la legislación en materia de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
413/2021	“Por la cual se dictan normas relacionadas con el sistema de pagos, el mercado de capitales y se dictan otras disposiciones”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
415/2021	MERCADOS DE CAPITAL “Por medio de la cual se impulsa el modelo de cooperativismo, se establecen mecanismos para fomentar la transformación de empresas en cooperativas y se dictan otras disposiciones”	X		SEGUNDO DEBATE	Ministerio del Trabajo
428/2021	PROGRAMA PÚBLICO DE EMPLEO “Proyecto de ley por medio de la cual se crea un Programa Público de Empleo (PPE) para la reactivación de la economía”	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo



Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
429/2021	EMPLEO GARANTIZADO "Por medio del cual se crea el programa de empleo garantizado y se dictan otras disposiciones"	X		PRIMER DEBATE	Ministerio del Trabajo
470/2021S 097/2020C	EMPLEO VERDE "Por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones"		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
473/2021S 448/2020C	"Por medio del cual modifica el decreto legislativo 491 de 2020"		X	TERCER DEBATE	Ministerio del Trabajo
477/2021	"Por la cual se dictan disposiciones para ampliar la cobertura universitaria gratuita y focalizada, la doble titulación de bachilleres, el acceso a la contratación laboral de jóvenes y se promueve la eliminación de la pobreza monetaria extrema	X		PENDIENTE DE ENVIAR A COMISIÓN EN SENADO	Ministerio del Trabajo





## Anexo 5. PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

N° Circular fecha	Título	Estado	Entidad
005/2020C	AMPLIACIÓN LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD “Por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad o paternidad durante las declaratorias de emergencia y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
159/2020C	DESCONEXIÓN LABORAL EN EL AMBIENTE LABORAL “Por medio del cual se regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
057/2020C	PÉRDIDAS GESTACIONALES “Por medio de la cual se crea el registro especial de pérdidas gestacionales (REPG) y se dictan otras disposiciones” - ley “yo también tuve un nombre”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
029/2020C	JORNADA LABORAL “Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
347/2020C	PROTECCIÓN INMEDIANTA COLOMBIA MAYOR “Por medio del cual se provee una protección inmediata a en el marco de la emergencia sanitaria a la lista de priorización del programa Colombia mayor”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
150/2020C	FUERO MATERNO “Por medio de la cual se modifica el literal c del artículo 1 de la ley 1822 de 2017, estableciendo el fuero materno para contratistas del sector público”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
391/2020C	SUBSIDIO TRABAJO EN CASA “Por medio del cual se crea el subsidio de trabajo en casa”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
425/2020C 010/2020S	DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD “Por medio de la cual se dictan disposiciones orientadas a garantizar el derecho fundamental a la salud dentro del sistema general de seguridad social, de conformidad con la ley 1751 de 2015, y la sostenibilidad del sistema de salud”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
001/2020S	PLATAFORMAS DE INTERNET - TIPO TAXI “Por medio del cual se autoriza el uso de plataformas de internet para la prestación del servicio público de transporte terrestre individual de pasajeros tipo taxi”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
021/2020S	MODIFICA DECRETO 563 “Por medio del cual se modifican disposiciones del decreto 563 de 2020”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
025/2020S	MODIFICA DECRETO 538 “Por medio del cual se modifican y derogan disposiciones del decreto legislativo 538 de 2020”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
030/2020S	RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN “por medio de la cual se regula la gestión integral de residuos generados por		Ministerio del Trabajo



	actividades de construcción y demolición y se establecen sanciones a su incumplimiento en las actividades de generación, recolección, cargue, transporte, disposición, almacenamiento temporal y aprovechamiento de residuos de construcción y demolición (rcd), y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	
054/2020S	INGRESO SOLIDARIO Por medio del cual se modifica el decreto legislativo 518 de 2020 “por el cual se crea el programa ingreso solidario para atender las necesidades de los hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad en todo el territorio nacional, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica” y se decreta el pago de la renta básica de emergencia”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
087/2020S	RIESGOS LABORALES “Por medio de la cual se garantiza la seguridad social en salud y riesgos laborales de los ediles y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
091/2020S	MENOS ADICIÓN PARA EVITAR CORRUPCIÓN “Por el cual se modifica el inciso 2 del párrafo correspondiente al artículo 40 de la ley 80 de 1993, y se dictan otras disposiciones” – pl. “más planeación menos adición para evitar la corrupción”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
101/2020S	EQUIDAD LABORAL SOLDADOS “Por medio de la cual se fijan criterios de equidad laboral para los soldados e infantes profesionales de las fuerzas militares”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
110/2020S	DEROGA DECRETO 486 “Por medio del cual se reforma el decreto 486 de 2020 y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
112/2020S	CIRUGÍA VASCULAR, por medio del cual se reconocen derechos a los pacientes con patologías vasculares, se regula la especialidad médico-quirúrgica de la cirugía vascular y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
121/2020S	ANTICORRUPCIÓN “Por medio de la cual se crea la ley de protección y compensación al denunciante de actos de corrupción administrativa y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
138/2020S	NOTARÍAS “Por medio de la cual se desarrolla el artículo 131 de la constitución política estableciendo la naturaleza jurídica y régimen laboral de la función pública notarial”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
172/2020S	DECRETO 444 Por medio del cual se reforma el Decreto 444 de 2020 y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
175/2020S	RESPONSABILIDAD EN SALUD “Mediante la cual se establecen disposiciones para garantizar la responsabilidad patrimonial en las entidades promotoras de salud (eps) del sistema general de seguridad social en salud, se adoptan lineamientos para su acreditación y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
182/2019S	SEGURIDAD PRIVADA “Por el cual se establece el reconocimiento de los derechos de los		Ministerio del Trabajo



	trabajadores de la vigilancia y seguridad privada y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	
196/2020S	REFORMA DECRETO LEGISLATIVO 486 “Por medio de la cual se adiciona y modifica el decreto legislativo 486 de 2020 y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
208/2020S	SALUD “Por medio de la cual se regulan algunos aspectos de la ley estatutaria 1751 de 2015 para garantizar la prestación eficaz del derecho a la salud, la garantía de acceso eficiente, la protección del personal de salud y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
213/2020S	PROTECCIÓN TRABAJO DIGITAL “Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de Colaboradores Autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
030/2020S	RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN RDC “Por medio de la cual se regula la gestión integral de residuos generados por actividades de construcción y demolición y se establecen sanciones a su incumplimiento en las actividades de generación, recolección, cargue, transporte, disposición, almacenamiento temporal y aprovechamiento de residuos de construcción y demolición (rcd), y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
128/2020S	FORMALIZACIÓN PORTUARIA “Por el cual se adoptan medidas para la formalización y la competitividad de la actividad portuaria del país”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
285/2020S	CONECTIVIDAD “Por medio de la cual se dictan medidas para disminuir las brechas de acceso universal a Internet y se dictan otras disposiciones – “MÁS CONECTADOS”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
195/2020S	REFORMA DECRETO 482 “Por medio de la cual se adicionan y modifican los decretos legislativos 482 y 639 de 2020 y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
318/2020S	PAEF Y PAP “Por el cual se incluye a las empresas de menos de tres trabajadores como potenciales beneficiarios de los programas de apoyo al empleo formal y de apoyo para el pago de la prima de servicios y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
328/2020S	MICROEMPRESAS “Por medio del cual se crea el subsidio a la operación de las microempresas para apoyar y proteger el empleo formal del país durante la pandemia del nuevo coronavirus COVID-19”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
210/2020S 340/2020C	PAEF Por la cual se amplía la vigencia temporal del programa de apoyo al empleo formal – PAEF “Mensaje de Urgencia”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
022/2020S	“Por medio del cual se deroga el decreto 558 de 2020”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
373/2020S	EXTENSIÓN PAEF “Por medio de la cual se modifican el decreto 639 de 2020, la ley 2060 de		Ministerio del Trabajo



	2020 y el decreto 815 del 2020 para extender las medidas de apoyo al empleo formal”	ARCHIVADO	
411/2021S	FOME “Por medio del cual se adiciona un artículo al Decreto Legislativo 444 de 2020. “Por el cual se crea el Fondo de Mitigación de Emergencias –FOME y se dictan disposiciones en materia de recursos dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
182/2020S	GARANTÍA RECURSOS PENSIÓN “Por medio de la cual se establece como garantía para acceder a créditos del sistema financiero un porcentaje de los aportes de ahorro pensional y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
184/2020S	PROTECCIÓN INDUSTRIAL. “Por medio del cual se adoptan medidas para la especial protección de la industria nacional, la agricultura campesina, familiar y comunitaria, la pesca artesanal y la producción agroalimentaria nacional”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo
339/2020S	CIBERCRÍMENES “Por medio de la cual se expiden lineamientos en torno a la Seguridad Digital, se modifica la Ley 599 de 2000, y se dictan otras disposiciones”	ARCHIVADO	Ministerio del Trabajo



## Anexo 6. PROYECTOS PENDIENTES DE SANCIÓN PRESIDENCIAL

Proyecto Ley N° Fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
089/2019C 316/2020S	INSERCIÓN LABORAL JOVENES "Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes"		X	CUARTO DEBATE	Ministerio del Trabajo
158/19C 317/20S	INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN SECTORES PRODUCTIVOS "Por medio del cual se modifica la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones"		X	A CONCILIACIÓN	Ministerio del Trabajo
286/2020S 120/2019C	MUTUALES "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"		X	CUARTO DEBATE	Ministerio del Trabajo



## Anexo 7. LEYES SANCIONADAS

Ley N° Fecha	Titulo	N° de proyecto de ley originario	Entidad
2039	Se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes.	232/2018 C – 131/2019S	Ministerio del Trabajo
2040	“Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y proteger en materia laboral a las personas, de este grupo poblacional, en edad próxima de acceder a la pensión y se dictan otras disposiciones. [Empleo para adulto mayor no pensionado]”	111/2018C – 280/2019 S	Ministerio del Trabajo
2043	“Por el cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones. [Pasantías como experiencia laboral]”	191/2018S – 316/2019C	Ministerio del Trabajo
2056	“Por el cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías. [Regula el Sistema General de Regalías]”	200/2020S – 311/2020C	Ministerio del Trabajo
2060	“Por la cual se amplía la vigencia temporal del Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF. [Amplía la vigencia del PAEF]”	210/20S – 340/2020C	Ministerio del Trabajo
2063	“Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la Vigencia Fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2021. [Presupuesto General de la Nación 2021]”	185/2020S – 296/2020 C	Ministerio del Trabajo
2088	“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. [Regula el trabajo en casa]”	429/2020C- 352/2020S acumulado el 262/2020 S	Ministerio del Trabajo