



**MinTrabajo**  
República de Colombia

Prosperidad  
para todos



Foto: Nelson Cardenas

# INFORME AL CONGRESO 2011 / 2012



Libertad y Orden  
República de Colombia

SECTOR TRABAJO

INFORME DE ACTIVIDADES  
2011 – 2012

AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D.C. Julio de 2012



**MinTrabajo**  
República de Colombia

Prosperidad  
para todos



República de Colombia  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Informe de Actividades 2011 - 2012  
Al Honorable Congreso de la República  
2012





## **JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**

Presidente de la República

## **RAFAEL PARDO RUEDA**

Ministro del Trabajo

## **MAURICIO OLIVERA GONZÁLEZ**

Viceministro de Empleo y Pensiones

## **DAVID LUNA SANCHEZ**

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

## **GLORIA LUCIA OSPINA SORZANO**

Secretaria General





## DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO

**Myriam Stella Ortiz Quintero**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**Luis Ernesto Gómez Londoño**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Gloria Beatriz Gaviria Ramos**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**María Clara Martínez Rubiano**

Jefe (E) Oficina de Control Interno

**Antonio María Niño Caicedo**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

## VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

**Natalia Ariza Ramírez**

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

**Diana Isabel Cárdenas Gamboa**

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

**Diana Marcela Arenas Pedraza**

Directora de Pensiones y Otras Prestaciones

## VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

**Andrea Torres Matiz**

Directora de Riesgos Profesionales

**Melva Gregoria Díaz Better**

Directora de Derechos Fundamentales del Trabajo

**María Patricia Marulanda Calero**

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial





## DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

**Edmundo Conde Zamorano**  
Superintendente de Subsidio Familiar

**Luis Alfonso Hoyos Aristizábal**  
Director Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

**Luis Eduardo Otero Coronado**  
Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

## DIRECTIVOS ENTIDADES VINCULADAS AL SECTOR TRABAJO

**Pedro Nel Ospina Santa María**  
Director Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES





## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	13
1. POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN.....	25
1.1. POLITICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO.....	25
1.1.1. Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo .....	25
1.1.1.1. Ley de Formalización y Generación de empleo .....	25
1.1.1.2. Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE) .....	29
1.1.1.3. Programa de Subsidios al Desempleo FONEDE .....	31
1.1.1.4. Programas de Microcrédito FONEDE.....	32
1.1.1.5. Programa de Capacitación para la Inserción Laboral FONEDE .....	32
1.1.1.6. Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo.....	32
1.1.1.7. Acciones de Fortalecimiento de las Comunidades y Sector Solidario .....	34
1.1.1.8. Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado	36
1.1.1.9. Promoción de la Equidad en el Mercado Laboral con Enfoque diferencial de Género .....	39
1.1.2. Acciones de Intermediación Laboral.....	41
1.1.2.1. Servicio Público de Empleo - SPE del SENA. ....	41
1.1.2.2. Hacia un Sistema Integral de Gestión de Empleo - SIGE .....	43
1.2. ASISTENCIA TÉCNICA A GOBIERNOS LOCALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO .....	43
1.3. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL .....	44
1.3.1. Acuerdos Migratorios Laborales .....	46
1.3.2. Comunidad Andina.....	47
1.3.3. Diálogo Tripartito en Gestión Migratoria Laboral.....	47
2. FORMACIÓN DE TRABAJADORES.....	48
2.1. FORMACIÓN PREVIA A LA ENTRADA DEL MERCADO LABORAL .....	48
2.1.1. Formación Profesional Integral .....	48
2.1.1.1. Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones.....	48
2.1.1.2. Formación Técnica y Otros SENA .....	49
2.1.1.3. Articulación del SENA con la Educación Media.....	50







2.1.1.4.	Programa de Ampliación de Cobertura.....	51
2.1.1.5.	Contrato de Aprendizaje .....	51
2.1.2.	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar.....	52
2.2.	FORMACIÓN CONTINUA.....	52
2.2.1.	Formación Complementaria SENA .....	52
2.2.2.	Formación Virtual y Bilingüismo ofrecida por SENA.....	53
2.2.2.1.	Formación Virtual.....	53
2.2.2.2.	Programa Bilingüismo.....	53
2.2.3.	Formación Continua de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.....	54
2.2.4.	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar .....	54
2.3.	FOCALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO .....	55
2.3.1.	Atención a poblaciones Red Unidos.....	55
2.3.2.	Jóvenes Rurales Emprendedores .....	56
2.3.3.	Desplazados por la Violencia .....	57
2.3.4.	Aulas Móviles .....	58
2.3.5.	Certificación de Competencias Laborales.....	58
2.4.	ARTICULACIÓN DE LAS DEMANDAS DEL SECTOR PRODUCTIVO CON LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO .....	59
2.4.1.	Sectores de Clase Mundial .....	59
2.4.2.	Locomotoras de Crecimiento y Empleo .....	60
2.4.3.	Red de Tecnoparques .....	60
2.4.4.	Programa Tecno Academia.....	60
2.5.	ACCIONES TRANSVERSALES EN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO .....	60
3.	SISTEMA GENERAL DE PENSIONES .....	61
3.1.	AFILIACIÓN .....	61
3.2.	PENSIONADOS.....	63
3.3.	ACCIONES RELEVANTES EN LA GESTIÓN DE PENSIONES .....	65
3.3.1.	Reinstitucionalización del Régimen de Prima Media con Prestación Definida.....	65
3.3.2.	Convenios de Seguridad Social en Materia Pensional .....	67
3.3.3.	Procesos de Normalización Pensional .....	67







3.4.	OPERACIÓN DE COLPENSIONES.....	68
3.4.1.	Principales Logros de la Entidad en el año 2011 .....	68
3.4.2.	Avance del Plan de Implementación Integral Ampliado a 31 de mayo de 2012.....	69
3.5.	FONDOS .....	69
3.5.1.	Fondo de Solidaridad Pensional .....	69
3.5.1.1.	Programa de Protección Social al Adulto Mayor –PPSAM.....	71
3.5.1.2.	Beneficios Económicos Periódicos.....	71
3.5.2.	Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP .....	72
4.	SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.....	74
4.1.	TRABAJADORES AFILIADOS .....	74
4.2.	EMPRESAS AFILIADAS.....	74
4.3.	REGLAMENTACIÓN TÉCNICA EN SALUD OCUPACIONAL.....	74
4.4.	ASISTENCIA TÉCNICA.....	75
4.5.	POBLACIONES VULNERABLES .....	75
4.6.	MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA. ....	76
4.6.1.	Tasa de Accidentes de Trabajo .....	76
4.6.2.	Tasa de Enfermedad Profesional.....	77
4.6.3.	Tasa de Mortalidad.....	78
4.7.	FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES .....	79
5.	CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR.....	81
5.1.	TRABAJADORES BENEFICIADOS .....	81
5.2.	SERVICIOS PRESTADOS.....	82
5.2.1.	Recreación .....	82
5.2.2.	Biblioteca .....	83
5.2.3.	Educación Formal .....	83
5.2.4.	Créditos .....	84
5.2.5.	Fondo de Vivienda de Interés Social .....	84
5.2.6.	Convenios de Cooperación Nacional e Internacional .....	85
6.	RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN.....	87





6.1.	DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES .....	87
6.1.1.	Protección de los Derechos Fundamentales en el Trabajo y Fortalecimiento del Diálogo Social. ...	87
6.1.2.	Fortalecimiento del Diálogo Social y de los Espacios de Concertación .....	89
6.1.3.	Capacitación de los Líderes Sindicales .....	90
6.1.4.	Programa de Protección a Líderes Sindicales .....	91
6.1.5.	Prevención del Trabajo Infantil y Protección de Jóvenes Trabajadores.....	93
6.2.	CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.....	94
6.2.1.	Acciones del Sistema de Inspección Vigilancia y Control de Trabajo.....	94
6.2.1.1.	Fortalecimiento de las Relaciones Laborales individuales y colectivas .....	94
6.2.1.2.	Contrato Sindical.....	94
6.2.1.3.	Negociación Colectiva .....	95
6.2.2.	Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado .....	95
6.2.3.	Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo .....	96
6.2.4.	Empresas de Servicios Temporales .....	98
7.	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.....	99
7.1.	SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS.....	99
7.1.1.	Ministerio del Trabajo .....	99
7.1.2.	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias .....	100
7.1.3.	Superintendencia del Subsidio Familiar .....	100
7.1.4.	SENA.....	101
7.1.5.	COLPENSIONES.....	101
7.2.	IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN .....	103
7.2.1.	Ministerio del Trabajo .....	103
7.2.2.	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias .....	104
7.2.3.	Superintendencia del Subsidio Familiar .....	105
7.2.4.	SENA.....	105
7.2.5.	COLPENSIONES.....	106
7.3.	SISTEMAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO .....	107
7.3.1.	Ministerio del Trabajo .....	107
7.3.2.	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias .....	108





7.3.3.	Superintendencia del Subsidio Familiar.....	109
7.3.4.	SENA.....	110
7.3.5.	COLPENSIONES.....	111
7.4.	ARTICULACION SECTORIAL.....	111
7.4.1.	Proyectos de Inversión .....	112
7.4.2.	Programación Presupuestal de los Proyectos de Inversión .....	112
7.4.3.	Sistema de Desarrollo Administrativo.....	112
7.4.4.	Estrategia de Racionalización de Trámites .....	113
7.4.5.	Revisión de los trámites inscritos en el Sistema Único de Identificación de Trámites- SUIT.....	113
8.	COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES .....	115
8.1.	PROGRAMAS, CONVENIOS Y ACUERDOS .....	115
8.1.1.	Programa Regional para la Cohesión Social en América Latina – EUROSOCIAL.....	115
8.1.2.	Convenios Suscritos.....	116
8.1.2.1.	Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Ecuador.....	116
8.1.2.2.	Acuerdo entre el Gobierno de la República de Colombia y la República Federativa del Brasil sobre permiso de residencia, estudio y trabajo para los nacionales fronterizos .....	116
8.1.2.3.	Cooperación Técnica al Gobierno de Honduras .....	116
8.1.2.4.	Cooperación Técnica del Gobierno de España .....	117
8.1.2.5.	Acuerdo de cooperación con Canadá.....	117
8.1.3.	Tratados de Libre Comercio y Relaciones Laborales .....	117
8.1.3.1.	Tratado de libre Comercio con Estados Unidos.....	118
8.1.3.2.	Acuerdo de Libre Comercio con Canadá .....	119
8.1.3.3.	Acuerdo de Libre Comercio con Chile .....	120
8.1.3.4.	Acuerdo de Libre Comercio con la Unión Europea .....	121
8.2.	COLOMBIA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	121
8.3.	COLOMBIA EN LA COMISIÓN DE NORMAS DE LA OIT.....	122
8.3.1.	Diálogo Social.....	122
8.3.2.	Violencia e Impunidad .....	123
8.3.3.	Actos de discriminación antisindical y otros obstáculos.....	124
8.3.4.	Cuestiones Legislativas Pendientes.....	124





8.3.5. Colaboración de la OIT .....	125
8.4. COMPROMISOS INTERNACIONALES .....	126
8.5. OTRAS ACCIONES ADELANTADAS .....	126
9. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA.....	127
10. PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL SECTOR TRABAJO .....	131
ANEXOS.....	136





## INTRODUCCION

De acuerdo con lo establecido en el artículo 208 de la Constitución Política, donde se especifica que “los ministros y los directores de departamentos administrativos presentarán al Congreso, dentro de los primeros 15 días de cada legislatura, informe sobre el estado de los negocios adscritos a su ministerio o departamento administrativo, y sobre las reformas que consideren convenientes”, el Ministerio del Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada por el sector, durante el período comprendido entre julio de 2011 y junio de 2012. Es importante anotar, que entre julio y noviembre 14 de 2011, los resultados presentados se dieron bajo la estructura funcional del Ministerio de la Protección Social.

En cumplimiento de este compromiso, el presente informe contiene la gestión realizada por el sector trabajo en materia de empleo, pensiones y otras prestaciones, en virtud de los objetivos del Ministerio relacionados con la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto de los derechos fundamentales, el fortalecimiento y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como, del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

### Escisión del Ministerio de la Protección Social

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1444 de 2011, por medio de la cual “Se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la administración pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones”, se escindió del Ministerio de la Protección Social, los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes al Despacho del Viceministro de Salud y Bienestar y los temas relacionados con el mismo, así como las funciones asignadas al Viceministerio Técnico.

Igualmente el artículo 7° de la citada Ley, ordena la reorganización del Ministerio de la Protección Social para pasar a denominarse Ministerio del Trabajo; para lo cual, se contrató con la Universidad Nacional de Colombia la realización de un estudio técnico que permitiera proponer y sustentar la estructura orgánica del Ministerio del Trabajo. Dicho estudio se sustentó en la normatividad vigente del Sector Trabajo y Empleo y la planeación estratégica de la intervención del Estado en procura de un arreglo institucional acorde con las obligaciones públicas de defensa y protección del derecho fundamental al trabajo, el desarrollo del empleo, la guarda y preservación de los derechos laborales y en general, el cumplimiento de las normas constitucionales y legales laborales, así como los acuerdos suscritos por Colombia con la Organización Internacional del Trabajo.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se expide el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011 “por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, conformado por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la Unidad de Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, la Superintendencia de Subsidio Familiar como entidades adscritas y la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES como entidad vinculada y se definen sus funciones, instituyendo un ministerio con capacidad en la elaboración, adopción, ejecución y evaluación de sus propias políticas, asegurando la presencia territorial y desarrollando y consolidando espacios activos de concertación tripartita para promover el diálogo social a nivel local.

A continuación se presenta un resumen de los principales logros del sector trabajo alcanzados durante la administración actual, donde se destacan la generación de 1.351.000 empleos a nivel nacional en el período agosto 2010- mayo 2012, la tendencia continúa a la baja en la tasa de desempleo del 10,7% en mayo de 2012, frente a





11,2% en el mismo mes del año 2011, la reducción de la tasa de desempleo de los jóvenes, al pasar a 20,3% en el trimestre móvil febrero-abril 2012, frente a 21,6% del mismo período en 2011 y la reducción progresiva de la tasa de informalidad laboral (porcentaje de ocupados sin afiliación a pensiones) de 69,3% en el trimestre móvil febrero-abril de 2011 al 68,5% en el mismo período del año 2012, con una reducción de 0,8 puntos porcentuales.

## Más Empleo, Más Desarrollo Económico y Competitividad Logros de Gobierno

<b>EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 1.351.000 empleos generados a nivel nacional en el periodo agosto 2010 – mayo 2012.</li> <li>◆ Tendencia continua a la baja en la tasa de desempleo: 10,7% la tasa de desempleo en mayo 2012, frente a 11,2% del mismo mes de 2011.</li> <li>◆ El Servicio Público de Empleo cuenta con 1.468.992 usuarios inscritos y con 30.587 empresas registradas, logrando conseguir empleo para 282.407 personas (agosto 2010-mayo 2012).</li> <li>◆ A través del Decreto reglamentario del Teletrabajo (0884 de 2012) se logró amparar los derechos laborales de quienes desempeñan actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC.</li> </ul>
<b>FORMALIZACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 1.031.165 nuevas personas afiliadas al Sistema General de Pensiones, entre diciembre de 2010 y marzo de 2012.</li> <li>◆ 416.111 jóvenes con empleo formal a marzo de 2011 gracias a los incentivos de la Ley 1429 de 2010</li> <li>◆ 286.194 empleos formales en empresas beneficiarias de descuentos sobre matrícula mercantil de la Ley 1429 de 2010, (enero 2011 a marzo 2012).</li> <li>◆ 626,896 nuevas personas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar entre agosto 2010 y abril 2012.</li> <li>◆ 1.741.525 nuevos afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales entre diciembre 2010 y marzo de 2012.</li> <li>◆ 70.300 nuevas empresas afiliadas al Sistema de Riesgos Profesionales en 2011 y a marzo de 2012 se han afiliado 21.078 empresas adicionales.</li> </ul>
<b>FORMACION PARA EL TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 3.020.028 colombianos y colombianas en formación profesional integral en el SENA en lo que va corrido de 2012.</li> </ul>
<b>INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2.913 visitas de Inspección, vigilancia y control a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y 395 sancionadas desde el 2010 al 2012.</li> <li>◆ 100 nuevos inspectores de trabajo a nivel nacional, para un total de 624 inspectores en el año 2012.</li> </ul>







## Ley de Formalización y Generación de Empleo

Como parte de la estrategia integral del Gobierno Nacional para crear 2,5 millones de empleos y formalizar 500 mil, se expidió la Ley 1429 de Formalización y Generación de Empleo en vigencia desde el 29 de diciembre de 2010, que contempla que para las pequeñas empresas (menores de 50 trabajadores) que se creen o se formalicen durante los años 2011 a 2014, tendrán un régimen de pagos progresivos del impuesto de renta, matrícula mercantil y parafiscales.

Como resultado de la aplicación de la Ley, se beneficiaron 290.703 empresas a octubre de 2011, de las cuales 200.721 serían nuevas empresas y 89.982 se acogieron al Art. 50 de la Ley 1429. En cuanto a la generación de empleo de jóvenes menores de 28 años de edad, a septiembre de 2011, 44.035 empresas han aumentado el valor de la nómina y el número de trabajadores con respecto a diciembre de 2010<sup>1</sup>. Estas empresas han contratado 395.266 jóvenes menores de 28 años.

## Fondo Emprender

Con el fin de financiar iniciativas empresariales, el Fondo Emprender entregó capital semilla para la financiación de 239 proyectos por el orden de los \$16.721 millones durante el 2011. Para los primeros 5 meses del año 2012 apoyó la creación de 67 nuevas empresas, frente a las 18 empresas creadas en el mismo período para el año 2011, representando un crecimiento del 244,0%, con un apoyo financiero por valor de \$4.697 millones. En el período de julio de 2011 a mayo de 2012, se crearon 230 empresas; las cuales han generado 1.465 nuevos empleos.

En cuanto a los resultados del Programa de Fortalecimiento a micro y a pequeña empresa, a partir de la entrada en vigencia del Acuerdo 007 en octubre de 2011 y hasta mayo de 2012, se han diagnosticado 3.341 empresas, generado 2.267 planes de acción y 2.726 empresas se encuentran en etapa de fortalecimiento.

## Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado

Con el fin de aumentar el nivel de empleabilidad de la población más pobre y vulnerable del país, el Programa Trabajemos Unidos-TU a partir de agosto de 2011, implementó una fase piloto, con la intervención de personas provenientes de la estrategia RED UNIDOS, en los municipios de Armenia, Pereira, Manizales, Soacha, Cartagena y Bucaramanga, arrojando como resultado un total de 11.820 participantes caracterizados, de los cuales 10.137 cuenta con plan de trabajo individual, alcanzando una meta para el año del 118,2%.

En cuanto al programa de Empleo de Emergencia, cuyo objetivo es amortiguar el impacto negativo sobre el flujo de ingresos de los hogares damnificados y afectados por el invierno, a abril de 2012 se tiene un total de 318 municipios que han presentado propuestas con 80.989 empleos a proveer, de las cuales se han aprobado proyectos para 299 municipios con 49.949 oportunidades de empleo. De las personas seleccionadas se han contratado 2.871 a mayo de 2012.

## Servicio Público de Empleo – SPE

El Servicio Público de Empleo – SPE, desarrollado a través del SENA, como una herramienta de información que permite conectar a los colombianos con las vacantes generadas por los empresarios a través de procesos como la intermediación laboral, la formación complementaria y la orientación laboral, durante el período julio de 2011 a mayo de 2012 logró la vinculación laboral de 152.524 personas, con una tasa de colocación frente a las vacantes

<sup>1</sup> Condiciones según el artículo 9° de la Ley 1429.





registradas (225.305) del 68%. Adicionalmente en el mismo período, se inscribieron en el Servicio 741.122 personas y recibieron orientación ocupacional 334.247.

Así mismo, en desarrollo de acciones que coadyuvan a mejorar el nivel de éxito de la intermediación laboral a través de ferias locales de empleo y emprendimiento, orientación ocupacional e información estadística sobre el mercado laboral, en el segundo semestre de 2011 se desarrollaron 42 ferias; mediante las cuales, se remitieron a capacitación a 8.000 personas y 13.000 personas lograron contratos de trabajo.

En 2011 el Servicio Público de Empleo logró un crecimiento de 2,3% con respecto al año anterior, en el número de personas inscritas, ya que pasó de 786.976 a 804.774 nuevas personas buscando empleo. En el mismo año, mostró un registro de 226.899 vacantes, aumentó considerablemente el número de personas orientadas y se colocaron en puestos de trabajo 155.484 personas. La tasa de colocación se ubicó en 68.5%, mostrando un comportamiento constante con respecto a 2010.

## **Sistema Integral de Gestión de Empleo – SIGE**

El Ministerio del Trabajo ha definido un Sistema Integral de Gestión de Empleo - SIGE que tiene como propósito, la integración de un conjunto de acciones que procuran un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, mediante la vinculación y equilibrio eficiente entre oferta y demanda de empleo. Este sistema articulará las políticas (activas y pasivas) de empleo, que vincule los distintos instrumentos y mecanismos de intervención en el mercado laboral. Con tal propósito, se está desarrollando un modelo de intervención con la cooperación del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo para iniciar la implementación del Sistema a partir de enero 2013.

## **Formación de los trabajadores**

La Formación de los trabajadores en Colombia se agrupa en dos tipos: la formación previa a la entrada al mercado laboral y la formación continua que tiene el propósito de calificar o recalificar post primer empleo.

### **- Formación previa a la entrada al trabajo**

El 66,0% de la capacitación que ha impartido el SENA desde julio de 2011 hasta mayo de 2012, se concentra en formación profesional integral del nivel de Técnico y otros SENA, con un total de 594.295 personas formadas, mientras que el 34,0% corresponde a programas de los niveles de la educación superior (técnico profesional, tecnólogo y especializaciones), que corresponde a 312.085 personas.

Durante el período de julio de 2011 a mayo de 2012 en los programas de articulación del SENA con la Educación Media, se realizaron alianzas con instituciones de educación media logrando un total de 344.633 jóvenes aprendices; así mismo, para el programa de ampliación de cobertura se hicieron convenios con instituciones de formación, con una ejecución de aprendices de 34.092 personas.

Durante 2011, la formación para el trabajo contó con 177.665 contratos de aprendizajes, los cuales en un 87,0% beneficiaron a aprendices SENA, 13,0% a estudiantes de instituciones de formación para el trabajo y desarrollo humano y estudiantes universitarios.

Entre julio y diciembre de 2011, las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del Servicio de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano a 33.877 estudiantes como técnicos laborales en la costa atlántica, Bogotá D.C., Caja Campesina y las Regiones de Occidente, Centro Oriente, Orinoquía y Amazonía.





## - **Formación continua**

A través del programa de formación complementaria que desarrolla el SENA, 5.144.282 de aprendices se beneficiaron durante el período julio de 2011 a mayo de 2012.

En el período julio - mayo de 2012, el programa de Formación Virtual y Bilingüismo del SENA ha permitido que 3.487.975 de aprendices, no sólo puedan adelantar su proceso de formación de manera flexible y de acuerdo con su disponibilidad de tiempo en formación virtual, sino que 986.309 aprendices reciban formación en un segundo idioma.

Las organizaciones solidarias certificaron a 745 personas en diplomados de Gestión Social de Organizaciones Solidarias y sus Políticas Públicas, capacitaron 26.395 personas en curso básico en economía solidaria a través de organizaciones acreditadas y 332 personas capacitadas en curso básico impartido por la unidad de Organizaciones Solidarias. Así mismo las Cajas de Compensación Familiar atendieron un total de 805.510 estudiantes en formación continua.

### **Focalización de la formación para el trabajo**

A través del SENA, se implementan acciones de formación bajo estrategias y metodologías que flexibilizan los ambientes de aprendizaje y los horarios en los que se imparte la formación, con el objetivo de facilitar el acceso a la formación de poblaciones vulnerables del país, alcanzando para el período julio de 2011 a mayo de 2012 una ejecución de aprendices de: 278.678 miembros de la Red Unidos, 255.946 jóvenes rurales emprendedores, 421.196 desplazados por la violencia y 63.856 aprendices de aulas móviles.

### **Certificaciones de Competencias Laborales**

Este programa busca testificar por medio de un documento escrito, que una persona ha demostrado la conformidad con una norma de competencia laboral colombiana y que es competente en el desempeño de una función laboral. A través del SENA para el año 2011 se certificaron 108.789 personas y durante el período enero a mayo de 2012 se superó esta cifra alcanzando un total de 136.857 personas certificadas.

### **Articulación del sector productivo con la formación para el trabajo**

En cuanto a los programas dirigidos a Sectores de Clase Mundial, las acciones del SENA que se realizaron durante el primer trimestre de 2012 aportan en la consolidación del programa de Transformación Productiva liderado por el Ministerio de Comercio Industria y Turismo- MCIT; dentro de este contexto, a mayo de 2012 se han atendido 375.756 aprendices, obteniendo un porcentaje de cumplimiento con respecto a la meta del 92,0%.

En lo corrido del año 2012, 398.000 aprendices recibieron formación en programas que desarrollan competencias y conocimientos relacionados con las locomotoras, la Red TecnoParque Colombia cuenta con 15 nodos en funcionamiento y 3 TecnoParques Móviles dotados con tecnología de punta y se tiene en funcionamiento 2 TecnoAcademias que desde su creación han capacitado 5.060 jóvenes.

### **Programa de subsidio al desempleo FONEDE**

Como una línea de acción de las políticas pasivas desarrolladas por el sector, el Programa de Subsidio al Desempleo desarrollado por la Superintendencia de Subsidio Familiar y bajo las modalidades de subsidio para personas con y sin vinculación anterior a una Caja de Compensación Familiar, durante el año 2011 las 43 cajas



atendieron a 83.544 desempleados por un valor \$69.001 millones de pesos y 19.167 desempleados por un valor \$15.454 respectivamente.

Entre los meses enero – abril de 2012, el programa benefició a 26.857 personas desempleadas con vinculación anterior y ejecutó un valor de \$23.312 millones de pesos y a 5.792 personas desempleadas sin vinculación anterior con Cajas de Compensación Familiar, para un total de recursos ejecutados de \$4.935 millones de pesos.

## **Programa de microcrédito y de capacitación para la inserción laboral FONEDE**

En el 2011, las 43 Cajas otorgaron 1.609 microcréditos por valor de \$41.639 millones de pesos y efectuaron 18.133 cursos en diferentes programas de capacitación para la inserción laboral, con una ejecución presupuestal de \$ 51.663 millones de pesos. Entre los meses de enero a abril de 2012, se otorgaron 447 microcréditos por valor de \$11.420 millones de pesos; así como, 1.935 cursos por valor de 14.593 millones de pesos.

## **Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo**

En busca de potenciar las capacidades productivas de la población y ampliar sus oportunidades en materia de generación de empleo e ingreso, se constituyó la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo-Red ORMET, que a mayo de 2012 cuenta con 19 observatorios laborales en todo territorio nacional.

## **Acciones de Fortalecimiento de las Comunidades y Sector Solidario**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, en el período julio de 2011 a mayo de 2012 ha fomentado directamente 48 organizaciones solidarias y fortalecido a 417 entidades. De ésta gestión institucional se han beneficiado 3.644 personas en todo el territorio nacional. El sector solidario en Colombia está conformado por 10.242 organizaciones, 6.519.506 de asociados y ha generado 148.971 empleos.

## **Asistencia técnica a gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo**

Este programa tiene como objetivo fortalecer capacidades técnicas y de gestión de las instituciones, actores locales y regionales para coordinar estrategias de implementación y financiación de los planes locales de empleo y generación de ingresos, como lineamientos a incluir en los Planes de Desarrollo Municipal y Departamental. Durante el segundo semestre de 2011 y primer trimestre de 2012, se atendieron 16 entidades territoriales como resultado de un plan piloto ejecutado por el Ministerio del Trabajo en convenio con la Fundación Panamericana para el Desarrollo-FUPAD.

## **Política Migratoria Laboral**

En respuesta a la necesidad de diseñar e implementar lineamientos de política migratoria laboral, el Ministerio logró establecer acciones en la creación de un Sistema de Registro del Trabajador Migrante vinculado con los Observatorios Laborales y la consecución de tratados internacionales que promuevan las migraciones ordenadas y reguladas por los Estados (Acuerdo Marco de Asistencia y Cooperación en Materia Migratoria entre Colombia y Perú, firmado en Bogotá el 6 de marzo de 2012 y Acta de Acuerdo entre Colombia y Portugal, donde se realizó una prueba piloto con el traslado de 97 médicos colombianos para trabajar en Lisboa y Oporto).

En cuanto al fortalecimiento del diálogo tripartita bajo los principios de la Organización Internacional del Trabajo, se estableció la Mesa Nacional Tripartita de Gestión Migratoria Laboral, que para el período julio de 2011 a mayo de





2012, ha tenido 3 reuniones, alcanzando 14 reuniones periódicas y vinculando a casi más de 25 actores sociales que trabajan y abordan el tema migratorio laboral.

## **Promoción de la Equidad en el Mercado Laboral con Enfoque diferencial de Género**

Mediante Resolución No. 162 del 6 de Febrero de 2012, el Ministerio del Trabajo creó el Grupo para la Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres, adscrito al Despacho del Señor Ministro, el cual diseñó el Plan Nacional de Equidad de Género con Enfoque diferencial para las Mujeres 2012-2018.

Así mismo, el Ministerio está trabajando con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD-, en la implementación del sello de equidad, que se ha desarrollado en diversos países. Este proceso parte de las innovadoras iniciativas de certificación para empresas privadas e instituciones públicas desarrolladas en los diferentes países de nuestra región.

## **Sistema General de Pensiones**

Como resultado de las acciones desarrolladas por el sector en esta materia, a 31 de marzo de 2012 se registraron afiliados al sistema 16.665.052 personas, presentándose un incremento del 6.6% frente a lo alcanzado a 31 de diciembre de 2010, que corresponde a 1.031.165 personas. De este total de afiliados cotizan al sistema 6.236.180 personas, es decir el 37.42%. Esta cifra corresponde al 30.43% de los ocupados, que registró un total de 20.494.009 personas según el DANE. En cuanto al Programa Subsidiado de Aporte a la Pensión, a marzo de 2011 cuenta con 234.072 beneficiarios.

El número de pensionados al mismo período corresponde a 1.622.441, de los cuales el 80.41% pertenece al Régimen de Prima Media, el 16.30% corresponde al régimen exceptuado y el 3.29% al Régimen de Ahorro Individual. En cuanto a los pensionados del Régimen de Prima Media que es la mayor participación en el número total de pensionados, se presentó un incremento de 0.89% equivalente a 11.526 personas con relación a 31 de diciembre de 2011.

## **Fondo de Solidaridad Pensional**

Con corte al mes de abril de 2012, la máxima cobertura es de 782.386 personas beneficiadas en lo corrido del año y se han girado 2.324.788 subsidios, los recursos girados ascienden a \$145.297.440.000 correspondientes a los subsidios de enero a abril. En la actualidad el programa se desarrolla en 1.106 municipios del país.

Respecto del desarrollo del PPSAM y en aplicación del rediseño de programas de asistencia social previsto en el Plan Nacional de Desarrollo y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 53 de la Ley 1485 de 2011 acerca de la transformación de los subsidios económicos en especie en subsidios monetarios de forma progresiva a partir de 2012, por solicitud del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de adelantar la transformación, el Ministerio del Trabajo asumió la migración de los departamentos de: Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Casanare, Cesar, Huila, Meta, Norte de Santander, Santander, Tolima al finalizar el año 2011 y Bogotá a partir de la vigencia 2012.

Para hacer efectiva la transformación anticipada se expidió la Resolución 5746 del 20 de diciembre de 2011. Producto de este proceso se asignaron 145.028 cupos en el PPSAM.

En cuanto al Beneficio Económico Periódico –BEPS, para el año 2011 se entregaron 5.805.270 subsidios por un valor de 362.033 millones de pesos y a abril de 2012 se ha entregado un total de 2.324.788 subsidios por 145.297 millones de pesos.



## Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP

El Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional fue creado en la Ley 100 de 1993, como una cuenta especial de la Nación sin personería jurídica adscrita al Ministerio del Trabajo que a marzo de 2012 ha pagado en promedio 259.500 mesadas pensionales al mes, ascendiendo el valor de la nómina mensual promedio a \$464.000 millones de pesos.

## COLPENSIONES

Mediante la expedición del Decreto No. 4121 de 2011 cambia la naturaleza jurídica de COLPENSIONES y sienta las bases para que la entidad administre el sistema de ahorro de beneficios económicos periódicos -BEPS, la racionalización de los costos de las transacciones de recaudo y pagos mediante el otorgamiento de la facultad para implementar redes de bajo valor, en caso de ser necesario, y la supervisión y control de todas las operaciones por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia, lo que garantiza un control exhaustivo de los riesgos que se puedan presentar.

Para optimizar el traslado de los procesos del Instituto de Seguro Social a COLPENSIONES y la base para el diseño de la arquitectura organizacional de la entidad, se definió el Plan Integral Ampliado que cuenta con un avance a mayo de 2012 del 80,6%.

## Sistema General de Riesgos Profesionales

A 31 de marzo de 2012, se afiliaron al Sistema General de Riesgos Profesionales 8.409.362 trabajadores, presentándose un aumento de cobertura de 898.263 afiliados nuevos, representados en un 10,6% en comparación a julio de 2011. A la misma fecha se afiliaron al Sistema General de Riesgos Profesionales 542.373 empresas, presentándose un aumento de cobertura de 47.757 empresas nuevas, representadas en un 8,8% frente a lo alcanzado a julio de 2011.

El Ministerio del Trabajo ha realizado asistencia técnica orientada a disminuir la siniestralidad laboral en la población vulnerable y prevención de la neumoconiosis en América Latina; así como, acciones adelantadas a través del Fondo de Riesgos Profesionales en el año 2011, que impactan transversalmente a todos los indicadores del Sistema General de Riesgos Profesionales dirigidas a la promoción de la salud y prevención de los accidentes y enfermedades de origen profesional de la población colombiana y fortalecimiento del autocuidado en la población laboral vulnerable, trabajadores del sector informal de la economía, en diferentes regiones del país.

## Cajas de Compensación Familiar

Entre julio 2011 y marzo 2012, se afiliaron 363.452 nuevas personas a las Cajas de Compensación Familiar, para un total de 15.769.649 afiliados. Las Cajas durante el período de julio a diciembre de 2011 prestaron servicios en recreación con 30.498.557 usos, biblioteca con 15.276.255 usos, otorgaron 312.481 créditos y asignaron 28.099 subsidios de vivienda a través del Fondo de vivienda de interés social.

## Derechos Fundamentales de los trabajadores

A través del Decreto reglamentario del Teletrabajo 884 de 2012, se logró amparar los derechos laborales de quienes desempeñan actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC. Se adelantaron acciones de protección a poblaciones vulnerables, como el caso de los trabajadores sexuales, en el marco de la Sentencia T-629 de 2010.







En busca de la transformación de relaciones laborales en sectores críticos como en el caso de hidrocarburos, se está desarrollando una estrategia de intervención con componentes de regulación de la intermediación laboral, políticas locales de empleo, formación para el trabajo, derechos fundamentales en el trabajo y conciliación y mediación de conflictos.

### **Fortalecimiento del diálogo social y los espacios de concertación**

Mediante el fortalecimiento del diálogo social y la concertación, se logró el acuerdo para el incremento del salario mínimo para el año 2012 en 5,8%, por consenso entre trabajadores, empresarios y gobierno.

### **Capacitación a líderes sindicales**

El Ministerio del Trabajo impulsa en la actualidad el Programa de Actualización a Líderes Sindicales – PALS, orientado a fijar las bases y condiciones para actualizar en temas específicos que ayuden a los trabajadores a desarrollar competencias y habilidades que les permitan actuar y aportar dentro de un contexto contributivo y de cooperación. A través de la Resolución 3222 de agosto de 2011, se dictaron normas relacionadas con el Programa de Actualización de Líderes Sindicales y de elaboración del censo sindical. Dentro de este contexto, el programa durante el 2011, tuvo una cobertura de 1.300 líderes capacitados a nivel nacional.

### **Programa de protección a líderes sindicales**

El Ministerio del Trabajo ha buscado el fortalecimiento de la cobertura del Programa de Protección a Líderes Sindicales-PPLS. Es así como, se expidió la Resolución 716 del 6 de abril de 2011 del Ministerio del Interior y de justicia "Por la cual se profieren instrucciones sobre el alcance de la condición de dirigente y activista sindical", donde se incluyó la categoría de Activista Sindical como población objeto del Programa de Protección.

Es importante resaltar, que los más recientes avances normativos contribuyen a la erradicación de la violencia y la impunidad en el ámbito sindical. Por una parte, la Ley 1309 de 2009 constituye un desarrollo positivo, como lo considera la Misión Tripartita de la OIT, por cuanto aumenta significativamente las sanciones contra los autores de violencia sindical y amplía el plazo para la prescripción de dichos crímenes. Y por otra, porque la Ley 1448 de 2011, de Víctimas y Restitución de Tierras, representan un avance sin precedentes para la superación de la violencia y la construcción de la paz en el país, específicamente en el Art. 3°, 13°, se incluyó la reparación de las familias de los sindicalistas víctimas de actos violentos.

### **Prevención del Trabajo Infantil y Protección de Jóvenes Trabajadores**

En el último trimestre del año 2011 se llevó a cabo la Encuesta a Profundidad de Trabajo Infantil, financiada por el Ministerio del Trabajo, así como se construyó y envió una guía metodológica sobre la Estrategia Nacional a la totalidad de los alcaldes del país, con el fin de que estos se corresponsabilicen en la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Se puso en funcionamiento el *Sistema de Registro Integrado de Trabajo Infantil (SIRITI)*, que cuenta con 225.289 niños, niñas y adolescentes (NNA) en trabajo o en riesgo de estar en una peor forma de trabajo infantil, que han sido identificados, registrados y en proceso de restitución de sus derechos.



## Cumplimiento de la normas de trabajo y de seguridad social

En materia de inspección, vigilancia y control, se desarrollaron las acciones tales como: 1.335 visitas de Inspección, vigilancia y control a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y se sancionaron 190 durante el período julio de 2011 a abril de 2012. En adelanto de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para la vigencia de julio de 2011 a abril de 2012 se han registrado 309 contratos Sindicales. Así mismo, se desarrolló el Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y Agencias de Colocación o Empleo donde se identifica las empresas que han sido autorizadas, suspendidas o canceladas en todo el país. Actualmente cuenta con 761 Empresas de Servicios Temporales registradas

En cuanto al fortalecimiento del Sistema de IVC, con la expedición del Decreto 1128 del 2011 y de la Resolución 1286 del 2011, se incrementó la planta en 100 cargos de Inspector de Trabajo, para un total de 624 inspectores en el año 2012.

## Fortalecimiento de la gestión institucional

A partir de la escisión, se han venido realizando avances en cuanto a la implementación del Sistema Integrado de Gestión (SIG) del Ministerio, que tiene como propósito articular el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Desarrollo Administrativo y Plan Institucional de Gestión Ambiental. A nivel de sistemas de información, se instaló el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización de Trabajo Infantil y sus peores formas denominado SIRITI y el Grupo de Atención al Ciudadano ha iniciado sus funciones, enfrentando la necesidad de consulta frecuente de los usuarios, que incrementa su porcentual a raíz de las nuevas condiciones laborales generadas por temas como el Tratado de Libre Comercio, Trabajo Infantil, Ley de Primer Empleo, COLPENSIONES entre otros.

El SENA, como integrante del Sistema Estadístico Nacional -SEN- y con el propósito de generar credibilidad, confiabilidad y transparencia en la información, suscribió con el DANE, el Convenio Marco Interadministrativo No. 32 de 2012, con el objeto de establecer vínculos de cooperación entre las partes, para capacitar al personal sobre las buenas prácticas estadísticas y entrar en el proceso para certificar sus operaciones estadísticas.

La Superintendencia de Subsidio Familiar fue certificada por Bureau Veritas en las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001: 2008 de acuerdo al certificado N° GP 0149 y CO234313 del 30 de noviembre de 2011 y se recibió el certificado emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública NTC GP 1000:2009.

## Rol del Ministerio del Trabajo en la política intersectorial de Empleo.

El Ministerio del Trabajo participa en la política intersectorial de empleo a través de la Mesa Transversal de Empleo, liderada por el Viceministerio de Empleo y Pensiones y con el apoyo de Presidencia de la República. La Mesa es un espacio de concertación intersectorial, con la participación de los Ministros y Directores de los Departamentos Administrativos, donde se coordina la política y el seguimiento a los indicadores relacionados con el empleo y sus resultados, son presentados trimestralmente al Presidente de la República.

En este sentido se realizan sub-mesas que buscan coordinar las acciones, identificar obstáculos y monitorear avances, en los siguientes aspectos: i) *pre-mesa de empleo*, con la asistencia de Ministros o Viceministros y Directores del Departamento Nacional de Planeación, Servicio Nacional de Aprendizaje y el Departamento Nacional de Estadísticas, ii) la *sub-mesa de Formalización*, liderada por los viceministros técnicos de los Ministerios del Trabajo y de Comercio, Industria y Turismo, y la iii) sub-mesa de Educación, liderada por el Ministerio de Educación Nacional. Estas







En este contexto, en la sub-mesa de formalización se han adelantado esfuerzos para coordinar las diferentes acciones e iniciativas sectoriales y de gobierno orientadas a la formalización empresarial y laboral, y la generación de empleo formal. En este sentido, el Viceministerio de Empleo y Pensiones apoya las estrategias sectoriales de formalización adelantadas por el sector de la Construcción (Pacto por la formalización con Camacol), Transporte (estrategia de formalización de trabajadores de carga), y Minas (Proyecto de formalización del sector minero) y se encuentra coordinando acciones y apoyando el diseño de estrategias de formalización para el sector agropecuario. Además, se ha identificado la necesidad de coordinar los esfuerzos y articular las estrategias y cronogramas de cada una de las entidades que tienen funciones de Inspección Vigilancia y Control en temas laborales, comerciales y tributarios relacionados con la formalización, para lo cual se están programando reuniones de trabajo.

## **Cooperación y Relaciones Internacionales**

En el 2011 se lograron acercamientos con representantes del Gobierno de Ecuador con el ánimo de negociar y posteriormente ratificar un convenio en materia de Seguridad Social en pensiones entre los dos países.

Se firmó el Acuerdo entre el Gobierno de la República de Colombia y la República Federativa del Brasil, sobre permiso de residencia, estudio y trabajo para los nacionales fronterizos. El 12 de septiembre de 2011 se firmó un Memorando de Entendimiento con la Secretaría de Trabajo de Honduras, el cual tiene por objeto fortalecer las relaciones para la formulación de políticas y la generación de iniciativas encaminadas a la elaboración y ejecución de programas, proyectos y actividades en seguridad social, empleo, inspección del trabajo y solución de conflictos. En febrero del año 2012, se celebró la primera reunión del Consejo Laboral Ministerial Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia y durante el período junio de 2011 a mayo de 2012, el Ministerio presentó memorias de 17 convenios de la OIT ratificados.

## **Rol del Ministerio del Trabajo en los Tratados de Libre Comercio**

Los Acuerdos Comerciales firmados por Colombia con los Estados Unidos, Canadá, la Unión Europea y Chile van más allá de la comercialización de bienes y servicios, ellos incorporan de manera implícita el trabajo que ejecuta la población ocupada al servicio de la producción, relacionándose con los intereses de los trabajadores. En este sentido, el Gobierno Colombiano a través del Ministerio del Trabajo tiene un papel fundamental en el cumplimiento de los compromisos laborales establecidos en cada uno de los Acuerdos vigentes actualmente.

Con Estados Unidos, el Acuerdo contempla en su Capítulo 17, las obligaciones relacionadas con: a) Respeto de los derechos fundamentales, de acuerdo con los compromisos asumidos en la declaración de la OIT, b) Aplicación de la legislación laboral y c) Garantías procesales e información pública.

Dentro de este contexto, el Ministerio estableció Planes de acción, con compromisos tales como: reorganización del Ministerio del Trabajo, fortalecimiento del Sistema de Administración del trabajo, plan de visitas a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, Capacitación a inspectores de trabajo con el acompañamiento técnico de la OIT, elaboración de guías y metodologías, campañas de difusión, dialogo Social y fortalecimiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y las Subcomisiones.

El Acuerdo de Libre Comercio entre Colombia y Canadá, incorpora capítulos laborales dirigidos al establecimiento de obligaciones relacionadas con el a) respeto por los principios y derechos fundamentales de los trabajadores y b) los derechos relacionados con el programa de Trabajo Decente de la OIT. Cada parte se comprometió a establecer Medidas de Aplicación Gubernamental, tales como mantenimiento de divisiones de inspecciones laboral, creación





de comités de empleadores y trabajadores, incentivo de medios alternativos de solución de conflictos (mediación, conciliación y arbitraje).

Por su parte, el Acuerdo con Chile reconoce la importancia de la cooperación bilateral para fortalecer las acciones en materia laboral en temas como: derechos laborales, trabajo decente, relaciones laborales, Condiciones de trabajo, Inspección y vigilancia del trabajo, pequeña y mediana empresa, trabajadores migrantes, capacitación en el empleo y Seguridad social, entre otros.

Finalmente, en el marco del Acuerdo con la Unión Europea se ha solicitado la elaboración de un plan de acción transparente y vinculante, sobre derechos humanos, medioambientales y laborales”, y plantea 8 puntos específicos que se sugiere sean tenidos en cuenta en este propósito: medidas para garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva, inspecciones laborales estrictas, refuerzo del dialogo social, medias efectivas para aplicar la legislación en medio ambiente, medidas para poner fin a la impunidad, logro de objetivos claros y con cronogramas, petición a la Comisión para apoyar a Perú y Colombia en el cumplimiento de estas solicitudes.





## 1. POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN

### 1.1. POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO

Las políticas activas hacen referencia al conjunto de programas y medidas de formación, orientación y generación de empleo para mejorar las posibilidades de acceso de las personas desempleadas al mercado del trabajo, mediante acciones de formación y recalcificación de trabajadores; así como, de aquellas destinadas al fomento empresarial, lo que implica estrategias que involucren instituciones regionales, empresarios, academia y ciudadanía.

Las líneas de acción de las políticas activas son:

- **Intermediación**, la función es equilibrar a demandantes con oferentes de empleo y orientar las acciones de las instituciones que realizan actividades para tal fin.
- **Formación**, se centra en el desarrollo de estrategias y programas de formación y capacitación para mejorar las competencias para el trabajo y de esta manera aumentar los niveles de empleabilidad de las personas.
- **Fomento del empleo y el autoempleo**, donde las diferentes medidas están dirigidas a la generación de empleo mediante incentivos a la contratación a través de subvenciones salariales, la reducción en cotización social y exenciones tributarias y el apoyo a programas de formación, capacitación, financiamiento, asesoramiento y acompañamiento para el autoempleo.

Las Políticas Pasivas del Mercado del Trabajo están centradas en torno al mantenimiento de un cierto nivel de ingresos para las personas desempleadas. Éstas, tienen un mercado de carácter compensador frente a los efectos del mercado del trabajo. No afectan las características de los individuos (oferta de trabajo), ni a la demanda de trabajo, únicamente a la renta del individuo receptor (a través del sistema de protección por desempleo - seguro y/o subsidio al desempleo - y mediante políticas fiscales pasivas). El objetivo final de estas políticas se limita a lograr el mantenimiento de la renta de las personas desempleadas.

El Mecanismo de Protección al Cesante está compuesto por dos elementos básicos: **cuentas individuales y fondo solidario**.

En el primer componente, cada trabajador tendrá una cuenta individual a la cual hará aportes mensualmente mientras estén empleados. En caso de quedar desempleado recibirá un beneficio de acuerdo a parámetros establecidos por el sistema que se deduce de los fondos disponibles en dicha cuenta. En el **fondo solidario** se paga a los trabajadores el beneficio de desempleo desde que se agotan los fondos en la cuenta individual hasta completar 6 meses de desempleo. Los trabajadores que usan los beneficios del fondo solidario tienen la obligación de hacer una búsqueda de empleo activa y supervisada.

#### 1.1.1. Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo

##### 1.1.1.1. Ley de Formalización y Generación de empleo

La Ley 1429 de 2010, de formalización y generación de empleo en vigencia desde el 29 de diciembre de 2010, establece incentivos tributarios para pequeñas empresas informales y nuevas pequeñas empresas que se





establezcan durante los años 2011 a 2014, buscando de ésta forma la formalización y mejoría en las condiciones laborales de empresas y personas que ejercen labores informales.

Las empresas beneficiadas por la Ley 1429 de 2010, según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo por medio del Registro Único Empresarial (RUE) a octubre de 2011, fueron 290.703 en el 2011; de las cuales 200.721 son nuevas empresas y 89.982 se acogieron al Art. 50 de dicha Ley. A partir de las empresas formalizadas y registradas en las Cámaras de Comercio del país y del PILA, se encuentra que un 14,9% de las empresas registradas hacen aportes a la seguridad social.

El número de aportantes y cotizantes encontrado, desagregado por tamaño de aportantes según la clasificación que tiene la PILA, presenta una mayor concentración de empleos en los aportantes menores a 200 cotizantes con una participación del 37,1% del total de cotizantes.

Los siguientes datos son el resultado de ejercicios estadísticos del Ministerio del Trabajo, procesando información del registro de aportes a seguridad social de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA.

Cuadro No. 1 - Aportantes y cotizantes por tamaño de aportantes.

Tamaño de aportantes	Aportantes	Porcentaje	Cotizantes	Porcentaje
Con 200 o más cotizantes	191	0,4%	28.014	13,4%
Con menos de 200 cotizantes	7.654	17,7%	77.350	37,1%
Ley 590 de 2010	2.024	4,7%	25.597	12,3%
Ley 1429 2010 art.6°	6.173	14,3%	43.601	20,9%
Independiente	24.560	56,7%	28.479	13,6%
Pequeño	2	0,0%	7	0,0%
Sin identificar	2.714	6,3%	5.610	2,7%
<b>Total</b>	<b>43.318</b>		<b>208.658</b>	

Fuente: PILA - Cálculos: Ministerio del Trabajo-Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar -Reporte a ene-2012

En el Cuadro No.1 se puede observar que 6.173 empresas se están beneficiando de la progresividad en el pago de parafiscales, quienes estarían generando un 20,9% del empleo dentro de las empresas beneficiadas del art.4° de la Ley 1429 de 2010.

La siguiente tabla muestra el detalle durante el año 2011, de estas empresas:





Tabla No. 1 - Empresas beneficiadas del registro mercantil (arts. 6°, 7° y 50ª, Ley 1429 de 2010) que aportan en la PILA

Mes	Empresas Beneficiadas (arts. 7° y 50)	Empleos (Cotizantes)	Pequeñas Empresas beneficiadas por progresividad pago parafiscales art. 6°)	Empleos
ene-11	25.184	54.476	232	1.329
feb-11	26.825	63.676	384	3.102
mar-11	28.622	74.082	571	4.706
abr-11	29.907	86.714	859	7.972
may-11	31.738	97.869	1.357	11.291
jun-11	32.123	110.472	2.686	16.703
jul-11	33.139	127.060	3.364	21.450
ago-11	37.424	159.204	4.570	31.156
sep-11	41.588	192.676	5.486	39.637
oct-11	42.650	181.276	5.522	37.926
nov-11	43.318	208.658	6.173	43.601
dic-11	40.495	186.484	5.246	35.952

Fuente: PILA - Cálculos: Ministerio del Trabajo-Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio -Reporte a ene-2012

En cuanto a la **generación de empleo de jóvenes** menores de 28 años de edad, el Ministerio del Trabajo ha encontrado a través del registro PILA a septiembre de 2011, que 44.035 empresas han aumentado el valor de la nómina y el número de trabajadores con respecto a diciembre de 2010<sup>2</sup>. Estas empresas han contratado 395.266 jóvenes menores de 28 años, como se puede observar en el Cuadro No. 2

Cuadro 2. Empleados nuevos menores de 28 años

Mes	Empresas	Cantidad empleos
Septiembre 2011	44.035	395.266

Fuente: PILA - Cálculos: Ministerio del Trabajo-Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio

Estos 395.266 empleos de jóvenes se han generado en su mayoría en empresas grandes con un 51,2%; es decir, con más de 200 trabajadores. Cabe mencionar, que estas empresas son sólo potenciales beneficiarias de los descuentos tributarios que menciona la Ley 1429 de 2010 en su artículo 9°. La Tabla No. 2 describe la distribución de estos empleos por tamaño de empresa.

<sup>2</sup> Condiciones según el artículo 9° de la Ley 1429 de 2010.





Tabla No 2. - Distribución de empleos nuevos de jóvenes menores de 28 años por tamaño de empresa

Tamaño Empresa (por No. de empleados)	No. Empresas		No. de empleados	
	No.	%	No.	%
2 a 5	8.768	19,9%	10.515	2,7%
6 a 10	9.456	21,5%	16.821	4,3%
11 a 50	18.242	41,4%	76.270	19,3%
51 a 200	5.564	12,6%	87.994	22,3%
201 o más	2.005	4,6%	203.666	51,5%
<b>Total</b>	<b>44.035</b>		<b>395.266</b>	

Fuente: PILA - Cálculos: Ministerio del Trabajo-Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio – septiembre de 2011

La mayoría de los empleos de jóvenes se han generado en el sector Servicios Personales y empresariales con un 31,0% y de Comercio con un 16,8%. La construcción e industria manufacturera logran un 16,4% de estos empleos<sup>3</sup>, como se presenta en el Cuadro No. 3.

Cuadro No 3. - Distribución de empleos nuevos de jóvenes menores de 28 años por actividad económica

Actividad Económica	No. Empresas		No. de empleados	
	No.	%	No.	%
Agropecuarias, caza, silvicultura, pesca	3.411	7,70%	20.453	5,20%
Explotación de minas y canteras	1.702	3,90%	17.366	4,40%
Industrias manufactureras	4.451	10,10%	33.041	8,40%
Suministro de electricidad, gas y agua	109	0,20%	1.005	0,30%
Construcción	2.760	6,30%	34.753	8,80%
Comercio	7.394	16,80%	40.051	10,10%
Servicios Personales y empresariales	13.629	31,00%	148.844	37,70%
Adm. Pública, Defensa, Seg. Social, Educación, Serv. Sociales y de salud, y otros	3.034	6,90%	34.446	8,70%
Sin Especificar*	7.545	17,10%	65.307	16,50%
<b>TOTAL</b>	<b>44.035</b>		<b>395.266</b>	

Fuente: PILA - Cálculos: Ministerio del Trabajo-Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio a Septiembre de 2011

\*Existen algunos registros del PILA que no se pueden identificar por actividad.

<sup>3</sup> Desafortunadamente existe un porcentaje significativo sin clasificación de actividad. Esto ya que el PILA no es un sistema con un propósito estadístico.







El 81,2% de los empleos se han generado en Bogotá y los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca, Santander, Atlántico, Cundinamarca, Bolívar y Meta. Bogotá concentra la mayoría, con un 36,8%, seguido de Antioquia con 17,4%, y Valle del Cauca con 9,1%, como se puede observar en el Cuadro No. 4.

Cuadro No. 4. - Distribución de empleos nuevos de jóvenes menores de 28 años por departamento

Distribución por Departamentos	No. de empleados jóvenes menores de 28 años	Participación
Bogotá, D.C.	145.586	36,8%
Antioquia	68.795	17,4%
Valle del Cauca	35.910	9,1%
Santander	20.676	5,2%
Atlántico	16.385	4,1%
Cundinamarca	14.579	3,7%
Bolívar	10.380	2,6%
Meta	9.192	2,3%
Otros departamentos	73.762	18,6%
<b>Total</b>	<b>395.266</b>	

Fuente: PILA - Cálculos: Ministerio del Trabajo-Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio - Septiembre de 2011.

### 1.1.1.2. *Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)*

Es un Fondo creado por el Gobierno Nacional para financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por alumnos del SENA que haya finalizado la etapa lectiva de un programa de formación, alumnos o egresados de cursos del SENA en el programa jóvenes rurales y línea de formación de líderes del desarrollo, estudiantes que se encuentren cursando los 2 últimos semestres en un programa de educación superior reconocido por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, personas que hayan concluido materias dentro de los últimos 12 meses, profesionales universitarios cuyo primer título haya sido obtenido durante los últimos 24 meses, estudiantes o egresados que se encuentren cursando especialización y/o maestría que hayan culminado y obtenido la certificación dentro de los últimos 12 meses. Las condiciones de beneficiarios del Fondo Emprender se establecen ampliamente en el Acuerdo 004 del 26 de marzo del 2009.

El Fondo Emprender se rige por el derecho privado y su presupuesto está conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34 de la Ley 789 del 2002, así como por los aportes del Presupuesto General de la Nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.

Este fondo ha tenido un gran avance con el Acuerdo 007 del 7 de octubre de 2011, en donde se amplían considerablemente los términos para que 1.500.000 colombianos más, puedan acreditarse como beneficiarios del







mismo y a la vez, provee una solución a los nuevos empresarios con una línea de crédito diseñada para cubrir la brecha existente en la oferta actual de financiación en el mercado y otras fuentes de financiación.

En esta línea de crédito, las empresas crecen o se mantienen siempre y cuando integren la innovación dentro de sus componentes empresariales, mantengan sus ventajas competitivas o se integren a más mercados potenciales, y para ello es necesario destinar inversión de recursos en investigación, tecnología, compra de maquinarias, generación de innovación o apropiación de la misma.

Con ello, el mecanismo de financiación crea una línea de servicio de apoyo al sector empresarial que requiere condiciones especiales de crédito, en monto, tasas y plazos.

Hoy en día existen registradas en el Fondo Emprender alrededor de 300 Unidades de Emprendimiento externas, distribuidas en todo el territorio nacional. Estas Unidades son extensiones de servicio de Universidades, Cámaras de Comercio e Incubadoras, las cuales continúan activas en el ecosistema actualmente, pero que al pasar el tiempo han dejado de postular proyectos en las convocatorias nacionales del Fondo Emprender.

## Resultados del Fondo Emprender

### 2011:

- Capital semilla para la financiación de 239 proyectos, por el orden de \$16.721.679.200.

### 2012:

- Apertura de 7 convocatorias nacionales por valor de \$76.000.000.000.
- En el primer semestre del año 2.012, se crearon 67 nuevas empresas frente a 18 nuevas empresas creadas en el mismo período para el año 2.011, representando un crecimiento del 244,0%, con un apoyo financiero del orden de \$4.697.690.000.
- Se encuentran en evaluación 472 proyectos y están pendientes los segundos y terceros cierres de las 7 convocatorias nacionales, las cuales estarán abiertas hasta septiembre del 2012.

Cuadro No. 5 Resultados Fondo Emprender

FONDO EMPRENDER	2011	Julio 2011 - Mayo 2012
Empresas promovidas por el Fondo Emprender	239	230
Empleos generados en empresas promovidas por el Fondo Emprender	1.510	1.465

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Resultados Fondo Emprender - Programa de Fortalecimiento a Micro y a Pequeña Empresa

### 2011:

- Empresas diagnosticadas: 2.282
- Empresas con plan de acción: 1.917
- Empresas en etapa de fortalecimiento: 1.691





## 2012:

- Empresas diagnosticadas: 1.059
- Empresas con plan de acción: 750
- Empresas en etapa de fortalecimiento: 1.035

### 1.1.1.3. Programa de Subsidios al Desempleo FONEDE<sup>4</sup>

El Programa de subsidio al desempleo lo desarrolla la Superintendencia de Subsidio Familiar y hace parte del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleado – FONEDE, el cual fue creado en el marco de la Ley 789 de 2002 y reglamentado por los Decretos 2340 de 2003, 3450 de 2003 y 586 de 2004.

El programa presenta dos modalidades:

- **Subsidio al desempleo para personas con vinculación anterior a Cajas de Compensación Familiar**

Cuadro No. 6 Programa de subsidios asignados al desempleo con vinculación

COMPONENTE FONEDE Subsidio al desempleo para personas con vinculación anterior a Cajas de Compensación Familiar	Año 2011	
	Número	Valor
	83.544	\$ 69.001.388.000
	(Ene – Abr) Año 2012	
	Número	Valor
	26.857	\$ 23.312.591.000

Fuente: División Operativa - Superintendencia de Subsidio Familiar.

Durante el año 2011, en el Programa se atendieron 83.544 desempleados, por un valor de \$69.001.388.000. Entre los meses de enero – abril de 2012, se han beneficiado 26.857 personas desempleadas, con una ejecución por valor de \$23.312.591.000.

- **Subsidio al desempleo para personas sin vinculación anterior a Cajas de Compensación Familiar**

Cuadro 7. Programa de subsidios al desempleo sin vinculación

COMPONENTE FONEDE Subsidio al desempleo sin vinculación	Año 2011	
	Número	Valor
	19.167	15.454.033.000
	(Ene – Abr) Año 2012	
	Número	Valor
	5.792	4.935.108.000

Fuente: Información suministrada por la División Operativa de la Superintendencia de Subsidio Familiar

<sup>4</sup> Ley 1438 de 2011, en su artículo 47, Circular externa 003 del 2012.



Para el 2011, las 43 Cajas de Compensación Familiar existentes otorgaron subsidios a 19.167 desempleados, por un valor de \$15.454.033.000 en esta modalidad de Subsidio al Desempleo. Entre los meses de enero – abril de 2012, el programa ha beneficiado a 5.792 personas desempleadas, con una ejecución de \$4.935.108.000.

**1.1.1.4. Programas de Microcrédito FONEDE**

En cuanto al Programa de microcréditos<sup>5</sup>, en el año 2011 las 43 Cajas otorgaron 1.609 microcréditos por un valor de \$41.639,699.000.

Entre los de meses enero – abril de 2012, el programa ha otorgado 447 microcréditos por un valor de \$11.419.949.000, como se muestra en el Cuadro No. 8.

Cuadro No. 8. Programa de microcréditos asignados

COMPONENTE FONEDE Microcréditos	Créditos asignados Año 2011	
	Número	Valor
	1.609	41.639.699.000
COMPONENTE FONEDE Microcréditos	Créditos asignados TOTAL Ene - Abr 2012	
	Número	Valor
	447	11.419.949.000

Fuente: Información suministrada por la División Operativa de la Superintendencia de Subsidio Familiar

**1.1.1.5. Programa de Capacitación para la Inserción Laboral FONEDE**

Durante el año 2011, las Cajas de Compensación Familiar efectuaron 18.133 cursos en diferentes programas de capacitación para la inserción laboral, por un valor de \$ 51.663.716.000. Entre los meses enero – abril de 2012, el programa ha realizado 1.935 cursos en diferentes programas de capacitación para la inserción laboral y ejecutó \$14.592.935.000, como se aprecia en el siguiente en el cuadro:

Cuadro No. 9. Programa de capacitación para inserción laboral

COMPONENTE FONEDE Capacitación para Inserción Laboral	Ejecución Año 2011	
	Cursos	Valor
	18.133	51.663.716.000
COMPONENTE FONEDE Capacitación para Inserción Laboral	Ejecución TOTAL Ene - Abr 2012	
	Cursos	Valor
	1.935	14.592.935.000

Fuente: Información suministrada por la División Operativa de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

**1.1.1.6. Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo**

En busca de potenciar las capacidades productivas de la población y ampliar sus oportunidades en materia de generación de empleo e ingreso, se constituyó la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red

<sup>5</sup> El Decreto 2340 de 2003, en el artículos 3 estableció los Recursos del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleado para programas de crédito para Micro, Pequeñas y Medianas empresas



ORMET), con el fin de apoyar el desarrollo del fortalecimiento territorial a través de la implementación de actividades de capacitación, transferencia de recursos y asistencia técnica a los Observatorios Regionales. Lo anterior permite realizar el seguimiento y análisis permanente a la dinámica económica y del mercado de trabajo a nivel local y hacer seguimiento al desarrollo de las políticas de generación de empleo e ingresos que se apliquen en el ámbito territorial.

En el Cuadro No. 10 se aprecia la distribución de los observatorios creados en el país:

Cuadro No. 10 Observatorios del Mercado de Trabajo (2011-2012)

Región 1	Observatorio del Mercado Laboral de Risaralda Observatorio del Mercado Laboral de Armenia Observatorio de Mercado de Trabajo de Manizales Antioquia (En constitución) Observatorio Social del Chocó
Región 2	Observatorio del Empleo y de Recursos Humanos del Tolima Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Boyacá Observatorio de Empleo del departamento del Meta Observatorio del Mercado Laboral de Bucaramanga Observatorio de Mercado de Trabajo de Cundinamarca
Región 3	Observatorio Regional de Mercado de Trabajo de Cartagena y Bolívar Observatorio del Mercado Laboral de Barranquilla Corporación Observatorio de Mercado de Trabajo de Sucre
Región 4	Magdalena (En constitución) Observatorio del Mercado de Trabajo del Cesar Observatorio de Mercado de Trabajo de La Guajira
Región 5	Observatorio del Mercado de Trabajo de Pasto Observatorio Económico y Social del Valle del Cauca Cauca (En constitución)

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





Para lograr estructurar la Red ORMET fue necesario fortalecer un equipo técnico nacional que soportará y guiará la puesta en marcha de la Red. Las actividades de dicho equipo han estado orientadas a:

- Gestión de alianzas y acuerdos interinstitucionales con los actores locales, asistencia técnica focalizada, acciones encaminadas a la socialización y adopción de la estrategia Red ORMET.
- Asistencia y acompañamiento técnico permanente en procesos de creación y fortalecimiento de estas instancias.
- Asistencia técnica especializada en manejo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE a través de un software estadístico y en construcción de los principales indicadores del mercado laboral.
- Gestión de conocimiento para el buen desarrollo de los productos establecidos en los Acuerdos de Subsidio.
- Promoción del primer encuentro de la Red ORMET para el intercambio de experiencias, nacionales e internacionales, y de lecciones aprendidas entre observatorios de la Red y observatorios invitados.
- Diseño de un plan de sistemas de información que enlace a los ORMET y que genere información pertinente sobre mercado de trabajo para la toma de decisiones a nivel regional y nacional.
- Interlocución con diferentes estrategias que se desarrollan en los territorios orientadas a la construcción de insumos para los planes territoriales de desarrollo y los planes locales de empleo.
- Participación activa en las reuniones convocadas por el Nodo Central, y promoción de algunas de ellas, en particular las orientadas a la construcción de un Marco Metodológico de la Red ORMET.

### **1.1.1.7. Acciones de Fortalecimiento de las Comunidades y Sector Solidario**

Durante la vigencia 2011, el entonces DANSOCIAL realizó una reorientación estratégica para el fomento y fortalecimiento del sector solidario, implementando un plan que le permitiera mejorar su nivel de ejecución que iniciando el segundo semestre se encontraba hacia el 2,0% de avance.

El plan se concentró en el desarrollo de procesos contractuales de mayor envergadura que integraron estrategias regionales, unificando los procesos de fomento y fortalecimiento identificados en los diferentes departamentos, pero regionalizándolos conllevando a incrementar el porcentaje de ejecución.

De la misma forma, la búsqueda de aliados estratégicos en los niveles regional, nacional e internacional y la consolidación de la oferta de servicios para poder integrarse a otros sectores y mejorar los productos que ofrecía la entidad, fue una de las prioridades.

El enfoque permitió asegurar mayores niveles de ejecución en términos de eficiencia y eficacia mediante la capacidad operativa actual, por el tipo de alianzas estratégicas, impacto y productos integrales que se desarrollaron. En tal sentido se logró llegar al 98,0% de ejecución en compromisos.

Los resultados del enfoque, permitieron mejorar la capacidad administrativa, la atención y los resultados en territorio, sin duplicar los esfuerzos de los grupos de gestión, mediante el establecimiento de una estrategia de integración, articulación y coordinación con entidades públicas y privadas actores del sector.





La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias se crea por medio del Decreto 4122 del 2 de noviembre de 2011 “Por el cual se transforma el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria - ORGANIZACIONES SOLIDARIAS en una Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, adscrita al Ministerio del Trabajo”, cuya finalidad es apoyar el emprendimiento y la creación de organizaciones solidarias (Cooperativas, Fondos de Empleados, Asociaciones Mutuales, Corporaciones, Fundaciones, Federaciones, Voluntariado y Asociaciones), para aportar al crecimiento económico sostenible con impacto directo sobre la comunidad.

En el año 2011, la Unidad tuvo un total de \$3.156.000.000, en sus 7 proyectos de inversión, de los cuales, \$1.856.225.200 fueron destinados para el fomento y fortalecimiento del sector solidario, equivalente al 59,0% del presupuesto de inversión. Con estos recursos se desarrolló un total de 22 contratos y 37 convenios que incluyen alianzas público privadas, los cuales se presentan en el anexo No. 2.

Con la creación de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se define un nuevo Plan Estratégico 2011-2014 precisando tres ejes y objetivos diseñados con el fin de generar productos y resultados verificables frente a los compromisos de gobierno:

## Ejes estratégicos

- Cultura de la asociatividad y de la solidaridad

**Objetivo:** Fomentar y fortalecer la empresariedad solidaria para el desarrollo sostenible de las organizaciones solidarias.

- Empresariedad solidaria y generación de empleo

**Objetivo:** Promover y fomentar la solidaridad y la asociatividad en la educación en los 32 departamentos, sectores económicos y grupos poblacionales del País.

- Institucionalidad para la asociatividad y la solidaridad

**Objetivo:** Dinamizar el sector solidario y diseñar programas y proyectos para la implementación de la política pública del sector.

En dicho plan se concentran los esfuerzos institucionales hacia la creación de organizaciones solidarias con enfoque socio empresarial y proyectos productivos sostenibles, el establecimiento de alianzas público privadas y el trabajo articulado a través de los triángulos de buen gobierno, que permitirán sustentar la generación de empresas solidarias, generando esquemas asociativos y negocios inclusivos.

El fortalecimiento de las organizaciones solidarias en diversos aspectos administrativos, financieros, de mejoramiento productivo e innovación, complementa el objetivo de fomento buscando generar impacto en la productividad, capacidad de negociación y competitividad de las organizaciones solidarias.

De otra parte, los procesos de fomento y fortalecimiento se orientarán a contribuir con la generación de empleo y bienestar social integral, para mejorar la calidad de vida de los asociados, las organizaciones solidarias y sus familias, aportando directamente al objetivo de igualdad de oportunidades para la prosperidad social del Plan Nacional de Desarrollo.

Otro punto clave de la estrategia es la promoción de la cultura solidaria, para lo cual la Unidad fomentará el desarrollo de la investigación en el sector solidario y la inclusión de la educación solidaria en la educación formal y







en la educación para el trabajo, generando espacios y alianzas que garanticen la realización de este propósito. Igualmente, promoverá el desarrollo de modelos y experiencias exitosas de desarrollo solidario en el país.

Como base para cumplir con los objetivos trazados, Organizaciones Solidarias reconoce la importancia de la transversalidad en los sectores económicos y administrativos y la constitución de alianzas estratégicas con entes territoriales y organizaciones públicas y privadas. Por tal razón, la Unidad le apuesta a mejorar su capacidad institucional para contar con posicionamiento y divulgación de su portafolio de servicios.

Los resultados obtenidos con la implementación del nuevo Plan Estratégico durante el primer trimestre de 2012, se presenta en el Anexo No. 3.

Además la entidad durante el período Julio de 2011 - mayo de 2012, ha fomentado directamente 48 organizaciones solidarias y fortalecido 417 entidades, entre las cuales se encuentran organizaciones de economía solidaria, organizaciones solidarias de desarrollo, organismos de acción comunal y organizaciones de voluntariado. De esta gestión institucional se han beneficiado 3.644 personas a lo largo del territorio nacional.

El sector solidario en el año 2011, sufrió un impacto negativo sobre su crecimiento, debido a los cambios legislativos presentados con la entrada en vigencia del Decreto 2025 de 2010, como resultado de las medidas implementadas para regular el uso indebido del modelo de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, lo que representó una importante disminución en el número de estas entidades que también contribuyó directamente a la correcta aplicación de las prácticas solidarias.

Según el informe anual presentado por la Confederación de Cooperativas de Colombia –CONFECOOP–, “Desempeño Sector Cooperativo Colombiano 2011” el sector solidario en Colombia está conformado por 10.242 organizaciones, 6.519.506 asociados y generó 148.971 empleos.

### **1.1.1.8. Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado**

El Ministerio del Trabajo, está comprometido con el diseño, formulación, implementación y seguimiento de políticas activas que permitan mejorar el nivel de empleabilidad de la población pobre extrema y por esta vía mejorar su nivel de ingresos. En 2011, se realizó el diseño técnico de los **Programas Trabajemos Unidos y Empleo de Emergencia** y se inició su implementación.

**Programa Trabajemos Unidos – TU:** en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y del Conpes 3616<sup>6</sup> se realizaron una serie de actividades encaminadas a aumentar el nivel de empleabilidad de la población pobre extrema y/o desplazada, con un componente transversal de seguimiento, utilizando un enfoque de intervenciones diferenciales.

El objetivo fundamental es el de aumentar el nivel de empleabilidad de la población más pobre y vulnerable del país, puntualmente jóvenes desempleados o inactivos, mujeres que busquen insertarse laboralmente, población con discapacidad, población adulta desempleada de largo plazo y/o inactiva y población en situación de desplazamiento, a través de intervenciones específicas para cada tipo de población que conjuguen acciones de acompañamiento diferencial, asesoramiento en la búsqueda activa de oportunidades de empleo, formación y fomento de proyectos productivos y de actividades no tradicionales, y entrega de apoyos de sostenimiento económico que favorezcan el proceso de enganche laboral o rentrenamiento.

<sup>6</sup> Consejo Nacional de Política Económica y Social (2009). Conpes 3616: Lineamientos de la Política de Generación de Ingresos para la Población en Situación de Pobreza Extrema y/o Desplazamiento. DNP, Septiembre 2009, Bogotá.







Los municipios que atendió el programa en el 2011 fueron; Armenia, Pereira, Manizales, Soacha, Cartagena y Bucaramanga.

La meta en el cuatrienio 2011 - 2014, es atender a 100.000 participantes progresivamente como se observa en el Cuadro No. 12

Cuadro No. 12 Proyecciones de atención del Programa Trabajemos Unidos

Concepto	2011	2012	2013	2014
Número de Participantes	10.000	30.000	60.000	100.000

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

Para la fase piloto, se estableció una meta de 10.000 participantes pertenecientes a la estrategia RED UNIDOS, cuya distribución por ciudad se muestra en el Cuadro No 13:

Cuadro No. 13 Número de participantes por ciudad vigencia 2011

Concepto	ARMENIA	BUCARAMANGA	CARTAGENA	MANIZALES	PEREIRA	SOACHA
Número de Participantes	1.137	1.861	3.000	1.379	1.469	1.154

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

La fase piloto que comenzó en agosto de 2011 en las ciudades mencionadas, arrojó como resultado un total de 11.820 participantes caracterizados, de los cuales 10.137 cuentan con Plan de Trabajo Individual.

Las ciudades de mayor concentración fueron Cartagena y Bucaramanga y el de mayor cumplimiento fue Soacha con el 142%, como se describe en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 14 - Participantes vinculados frente a la meta

CIUDAD	META	TOTAL	%
Armenia	1.137	1.326	117%
B/manga	1.861	2.276	122%
C/gena	3.000	3.365	112%
Manizales	1.379	1.529	111%
Pereira	1.469	1.681	114%
Soacha	1.154	1.643	142%
<b>TOTAL</b>	<b>10.000</b>	<b>11.820</b>	<b>118%</b>

Fuente: Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD.

La información desagregada por género, muestra que las mujeres tienen la mayor participación en el Programa TU con el 88,0% y los hombres con el 12,0%.





En cuanto a los participantes en situación de desplazamiento o en condición de discapacidad, se encuentra una participación del 19,0% y del 4,0% respectivamente.

Cuadro No. 15 - Participantes en situación de desplazamiento

CIUDAD	No. PARTICIPANTES	EN SITUACIÓN DE DESPLAZAMIENTO	EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
Armenia	1.326	221	59
B/manga	2.276	673	68
C/gena	3.365	418	85
Manizales	1.529	160	45
Pereira	1.681	409	103
Soacha	1.643	416	69
<b>TOTAL</b>	<b>11.820</b>	<b>2.297</b>	<b>429</b>

Fuente: Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD

**Programa de Empleo de Emergencia – PEE:** este programa surge ante la necesidad de contar con herramientas pertinentes que permitan una atención especial en períodos de crisis que impacten el mercado de trabajo.

El objetivo del programa es amortiguar el impacto negativo sobre el flujo de ingresos de los hogares damnificados y afectados, a través de la generación de ingresos y mejora de la empleabilidad, mediante el desarrollo de capacidades productivas, sociales y laborales entre la población damnificada, promoviendo la recuperación social, económica y ecológica de las zonas afectadas por el invierno.

Tiene como finalidad generar empleos temporales a poblaciones damnificadas en condición de vulnerabilidad, inscritos en el Registro Único de Damnificados por Emergencia Invernal<sup>7</sup> y que sean mayores de 18 años.

La cobertura a nivel nacional se divide en 5 regiones con igual número de gerencias: **Caribe, Noroccidente, Centro - Occidente, Centro y Sur**. Esta focalización da una cobertura directa a más del 82,0% de las personas damnificadas.

Como resultado del programa a abril de 2012, se tiene un total de 318 municipios que han presentado propuestas con 80.989 empleos a proveer, de las cuales se han aprobado proyectos para 299 municipios con 49.949 oportunidades de empleo como se puede observar en el Cuadro No 16. De las personas seleccionadas se han contratado 2.871 a mayo de 2012

<sup>7</sup> Ministerio del Interior y Justicia. Art.3 del Decreto 4830 de 2010.





Cuadro No. 16 - Programa de Empleo de Emergencia

Concepto	Propuestas recibidas (Hasta el 30 de enero de 2012) (1)	Propuestas Aprobadas (2)
Cantidad municipios	318	299
Empleos	80.989	49.949
Valor propuesta	175.391.792.616	104.986.033.112
Duración promedio	3,7	3,6

Fuente: Ministerio del Trabajo-Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - (1) Propuestas como son enviadas por los proponentes. (2) Propuestas aprobadas en comité de evaluación, tras el proceso de visita de evaluación y viabilización.

**1.1.1.9. Promoción de la Equidad en el Mercado Laboral con Enfoque diferencial de Género**

El Ministerio del Trabajo entendiendo las obligaciones y los compromisos que adquirió frente al Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, ratificado por Colombia en 1963, ha venido desarrollando varias acciones no sólo dando cumplimiento a lo acordado, sino ajustándose a los nuevos desafíos de un orden económico mundial.

La reglamentación de la Ley 1257 de 2008, “Por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres”, se dio el pasado 25 de noviembre de 2011 mediante el Decreto 4463 del mismo año. Para el Ministerio del Trabajo, la inserción de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a empleos dignos y decentes y la garantía de la no discriminación o inequidad por razones de género, hacen parte esencial de la protección a los derechos humanos, entendiendo además que es un requisito *sine qua non* para el desarrollo del país de manera justa y equitativa.

El Decreto 4463 de 2011, “Por medio del cual se Reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008”, tiene como objeto “definir acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.”<sup>8</sup> La puesta en marcha de dichas acciones y actividades han empezado a ser coordinadas por el Grupo para la Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres<sup>9</sup>, adscrito al Despacho del Señor Ministro del Trabajo, con gremios económicos, agencias de cooperación Internacional, miembros de la sociedad civil organizada, así como con grupos sindicales.

A partir de las necesidades, obligaciones y desafíos, el grupo de género en el desarrollo del programa de Equidad Laboral ha dispuesto el diseño del Plan Nacional de Equidad de Género con Enfoque diferencial para las Mujeres 2012-2018, con acciones, indicadores y metas que permitirán tener una ruta clara para lograr una gestión orientada a resultados. El Plan Nacional de Equidad laboral con Enfoque Diferencial de Género se constituye en el plan de acción del Ministerio del Trabajo para la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que afectan a las mujeres en Colombia, entendiendo que cualquier política que se construya para mejorar la capacidad y oportunidad para la generación de ingresos, el empleo o el emprendimiento de las mujeres, representa capacidades instaladas para el desarrollo económico y social del país.

Es importante resaltar que dentro de las obligaciones establecidas por la Ley 1496 de 2011<sup>10</sup>, el Ministerio del Trabajo se encuentra trabajando con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de

<sup>8</sup> Decreto 4463 de 2011.

<sup>9</sup> Resolución No. 162 del 6 de Febrero de 2012.

<sup>10</sup> “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.





las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD–, en la implementación del sello de equidad, que se ha desarrollado en diversos países. Este proceso parte de las innovadoras iniciativas de certificación para empresas privadas e instituciones públicas desarrolladas en los diferentes países de nuestra región.

Según lo establecido por el PNUD, el sello, más allá de ser un certificado, es un proceso que implica el cambio sistémico y de actitud al interior de las empresas privadas y públicas, para que incorporen la equidad de género con el propósito de mejorar las condiciones laborales en igualdad de condiciones para todas las personas.

Colombia se suma a esta iniciativa, con una propuesta de proyectos pilotos dentro de pequeñas, medianas y grandes empresas de diversos sectores de la economía, para establecer no sólo los factores de valoración salarial, los cuales son orientadores y obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración, sino también los criterios para su aplicabilidad.

En cuanto al Acoso Laboral, el Ministerio del Trabajo es competente para conocer de éstas conductas de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006<sup>11</sup>. En este sentido, son las Direcciones Territoriales quienes desarrollan el conjunto de actividades encaminadas a proteger al trabajador que pone en conocimiento dicha situación a efectos que como Entidad intervenga.

A continuación se presenta el Cuadro No. 17 con las estadísticas de acoso laboral, conciliaciones e investigaciones administrativas laborales:

Cuadro No. 17 - Estadísticas pertinentes a las actividades años 2011 y 2012

<b>Conminaciones a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo</b>	<b>2011</b>	<b>Ene - Feb 2012</b>
Acoso Laboral	359	121
<b>Conciliaciones</b>		
Acuerdo total	244	14
Acuerdo Parcial	5	0
No hay acuerdo	168	10
<b>Investigaciones Administrativo Laborales Concepto: Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral (Ley Social)</b>		
Hombre	505	121
Mujer	499	167
De oficio	34	1

Fuente: Dirección de Inspección Vigilancia y control, Ministerio del Trabajo

De otro lado, respecto del acoso sexual, el Ministerio del Trabajo no conoce de éstos asuntos por ser competencia de la Jurisdicción Penal. Sin embargo, se ha establecido un sistema de seguimiento a casos de acoso sexual en el ámbito laboral<sup>12</sup>, de la siguiente manera:

<sup>11</sup> "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"

<sup>12</sup> Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo.





- Ajuste del sistema de información para la inclusión de variable de reporte y seguimiento, confidencial de quejas o denuncias de acoso sexual contra las mujeres u otras formas de violencia, para que el Ministerio pueda enviar inspectores, tomar correctivos e imponer las sanciones correspondientes.
- Se desarrollará un Protocolo de recepción de quejas de acoso sexual u otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, con el objeto de brindar asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones de Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación.

Para esto se ha dispuesto dentro de la nueva resolución de inspección y vigilancia, la obligatoriedad de formar a los inspectores en asuntos de género y darles las herramientas para hacer visitas a las empresas para comprobar la aplicación de los factores de valoración salarial.

En términos de investigaciones, el Ministerio del Trabajo se ha dispuesto a realizar junto con el Banco Interamericano de Desarrollo, estudios sobre tres áreas:

- Inequidad salarial entre hombres y mujeres
- Barreras de entrada al mercado laboral
- Violencia contra la mujer en su lugar de trabajo.

## 1.1.2. Acciones de Intermediación Laboral

### 1.1.2.1. Servicio Público de Empleo - SPE del SENA.

El SENA cuenta con el Servicio Público de Empleo - SPE, herramienta de información que permite conectar a los colombianos con las vacantes generadas por los empresarios, a través de procesos como la intermediación laboral, la formación complementaria y la orientación laboral. El Servicio Público de Empleo cuenta con un sistema de información dirigido principalmente a la población desempleada y a los empresarios que ofrecen oportunidades de empleo.

Adicionalmente, los beneficiarios tienen la posibilidad de participar en la oferta de servicios de formación específica para mejorar su perfil ocupacional o asistir a talleres de orientación ocupacional.

Las siguientes acciones coadyuvan a mejorar el nivel de éxito de la intermediación laboral y son desarrolladas por el Servicio Público de Empleo:

- **Ferias locales de Empleo y Emprendimiento:** son espacios regionales donde confluyen personas en búsqueda de empleo, empresarios, entidades de formación para el trabajo e iniciativas de emprendimiento y empresarismo.
- **Orientación Ocupacional:** se brinda de manera personalizada para calificar, recalificar y/o realizar proceso de intermediación con base en el perfil ocupacional.
- **Formación ocupacional a desempleados:** para la calificación y/o recalificación de los perfiles ocupacionales.
- **Información estadística sobre el mercado laboral:** disponibilidad en la base de datos de información estadística sobre la estructura de la fuerza de trabajo colombiana, informes analíticos y sugerencias para





soportar la formulación de proyectos, programas y políticas para la generación de empleo y para la formación profesional, tanto en el sector público como privado.

En el Cuadro No. 18 se relacionan los principales resultados del Servicio Público de Empleo-SENA, en materia de intermediación laboral.

Cuadro No 18 – Logros intermediación laboral

Servicio Público de Empleo - SPE	Ejecución	
	2011	Jul-2011/ May 2012
Vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo - SPE	226.899	225.305
Inscritos registrados en el Servicio Público de Empleo - SPE	804.774	741.122
Personas que reciben orientación ocupacional	423.908	334.247
Personas colocadas laboralmente	155.484	152.524
Tasa de colocación (Colocados / Vacantes)	68.5%	68%

Fuente: SENA - Grupo Gestión de la Información - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

En el segundo semestre de 2011 el SENA realizó Ferias de Empleo y Emprendimiento a nivel nacional, con el objeto de divulgar las estrategias diseñadas en el Servicio Público de Empleo. Como resultado, se realizaron 42 ferias, mediante las cuales se remitieron a capacitación a 8.000 personas, 13.000 lograron contrato de trabajo y 38.528 personas se inscribieron al sistema del Servicio Público de Empleo.

Cuadro No. 19 - Ferias de Empleo primer semestre de 2012.

Número de visitantes	Número de empresas	Número de emprendedores	Número de vacantes ofrecidas	Número de postulados
120.350	1.340	610	48.493	97.000

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

En 2011, el Servicio Público de Empleo logró un crecimiento de 2,3% con respecto al año anterior, en el número de personas inscritas, ya que pasó de 786.976 a 804.774 nuevas personas buscando empleo. En el mismo año, mostró un registro de 226.899 vacantes, aumentó considerablemente el número de personas orientadas y se colocaron en puestos de trabajo, 155.484 personas. La tasa de colocación se ubicó en 68.5%, mostrando un comportamiento constante con respecto a 2010.

Durante este período, con el propósito de aumentar la efectividad en la búsqueda de perfiles y en la inserción en el mercado de trabajo, se avanzó en un nuevo diseño metodológico del proceso de orientación, basados en la personalización del servicio y en el uso eficiente de la información del mercado laboral por parte de los empresarios y de las personas que buscan empleo. Este trabajo se realizó con la cooperación del Ministerio del Trabajo del Gobierno de España.





## 1.1.2.2. *Hacia un Sistema Integral de Gestión de Empleo - SIGE*

El Ministerio del Trabajo durante el período 2011 - 2012 ha estado definiendo a través de consultas con expertos nacionales e internacionales en el mercado laboral, las grandes líneas de un Sistema Integral de Gestión de Empleo-SIGE.

El SIGE tiene como propósito la integración de un conjunto de acciones que procuran un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, mediante la vinculación y equilibrio eficiente entre oferta y demanda de empleo. Este sistema articulará las políticas (activas y pasivas) de empleo, vinculando los distintos instrumentos y mecanismos de intervención en el mercado laboral (intermediación, capacitación, emprendimiento, etc.), con el propósito de dar una respuesta integral a los problemas del mercado de trabajo, apoyándose en la institucionalidad colombiana, a fin de procurar más eficiencia en su funcionamiento.

El sistema combinará acciones relativas a la mediación para el empleo de las entidades públicas, privadas y mixtas, orientadas a procurar un adecuado desempeño del mercado laboral, a través de la colocación de los trabajadores, adecuación de las condiciones ocupacionales y el levantamiento de los obstáculos o barreras que impiden su inserción en el mercado laboral, así como la promoción de emprendimientos productivos que les permitan ocuparse.

Con tal propósito, se ha registrado en el Banco de Proyectos de Inversión - BPIN del Departamento Nacional de Planeación, el proyecto de inversión denominado "Asesoría Desarrollo de un Sistema Integral de Gestión de Empleo", con código BPIN 2012011000135, a través del cual, se obtengan para el año 2013 recursos por valor de treinta mil millones de pesos (30.000.000.000). Así mismo se está desarrollando un modelo de intervención con la cooperación del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo para iniciar la implementación del sistema a partir de enero 2013.

El Sistema Integral de Gestión de Empleo tiene como objetivos:

- **Fortalecer los Servicios de Empleo**, como instrumento costo-efectivo para los desempleados de corto plazo.
- **Ampliación de cobertura poblacional**: todos los colombianos, profesionales de alto nivel, oferta de empleo calificado, semicalificado y no calificado.
- Ampliación de **cobertura geográfica**, regional, provincial, en zonas vulnerables, cerca de los ciudadanos.
- Ampliar las conexiones con empleadores para responder a sus necesidades.
- Incrementar la **escalabilidad** de los postulantes y las vacantes, para generar **rendimientos de escala** que mejoren la eficiencia de emparejamiento de la oferta y la demanda.

## 1.2. ASISTENCIA TÉCNICA A GOBIERNOS LOCALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO

El programa de asistencia técnica tiene como objetivo fortalecer capacidades técnicas y de gestión de las instituciones, actores locales y regionales, para coordinar estrategias de implementación y financiación de los planes locales de empleo y generación de ingresos, como lineamientos a incluir en los planes de desarrollo local y regional.

Las fases de ejecución de los planes locales a través de la asistencia técnica, están relacionadas con una planificación, diagnóstico, mesas locales de empleo y generación de ingresos y la construcción y definición de la propuesta local del plan de empleo. Este es un modelo de intervención regional para que los tomadores de decisiones regionales visualicen, acuerden y coordinen estrategias para el mejoramiento de la empleabilidad y





generación de ingresos, teniendo en cuenta las características de la población del entorno con financiación privada y pública.

Durante el segundo semestre de 2011 y primer trimestre de 2012, se atendieron 16 entidades territoriales como resultado de un plan piloto ejecutado por el Ministerio del Trabajo en convenio con la Fundación Panamericana para el Desarrollo -FUPAD. Para el año 2012, se atenderán 32 departamentos y 50 municipios como estrategia de regionalización.

### 1.3. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL

Las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para Todos” en el Capítulo III, Crecimiento Sostenible y Competitividad, establece la necesidad de diseñar e implementar lineamientos de política migratoria laboral donde el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores, deberán avanzar en su adecuación, buscando que los desajustes entre la oferta y demanda de recurso humano, el crecimiento de la inversión extranjera y de nuevas tecnologías, hagan compatible de manera controlada la salida y el ingreso al país de trabajadores calificados.

Igualmente, determina que el Ministerio del Trabajo establecerá lineamientos y estrategias de fortalecimiento institucional que permitan la formulación de una política migratoria laboral, encaminada al mejoramiento de la gestión migratoria y el adecuado flujo de la población migrante interna, fronteriza e internacional; para lo cual, desarrollará herramientas estadísticas y de análisis que permitan su cuantificación y caracterización, como insumos para la toma de decisiones en esta política pública.

El fortalecimiento institucional del Ministerio en materia migratoria y de recurso humano representado en el Decreto 4108 de 2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, crea la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, con funciones específicas relacionadas con recurso humano y migración laboral. Por lo tanto, para el diseño y esquema de una política de gestión de las migraciones laborales desde el Ministerio del Trabajo, se hizo necesario poseer insumos que permitan la implementación de acciones con un diseño pertinente y con fundamentos acordes a la realidad nacional.

Mediante el análisis sobre la formulación adecuada de una política integral de la gestión de las migraciones laborales, se logró determinar que para la adecuada implementación de una política en gestión migratoria laboral, es necesario vincular la temática de manera transversal a todas las políticas del sector trabajo, que al ser un dinámica diversa se debe articular con políticas públicas que favorezcan su implementación y que promuevan un beneficio a la población objetivo.

El enfoque debe ser integral tanto para los colombianos que emigran como para los inmigrantes que ingresan a territorio nacional por cuestiones laborales; el cual, deberá soportarse en las legislaciones nacionales e internacionales que favorezcan a la población migrante y que no afecte sus derechos fundamentales asociados al sector trabajo.

Respecto a esta gran tarea que ha emprendido el Ministerio del Trabajo, el primer paso para la realización de una política pública, es recopilar la información cuantitativa y cualitativa disponible respecto al número de personas



concernidas por el fenómeno, como en la descripción de las características y dinámicas del empleo de los migrantes, formación y de su impacto en los sectores económicos.

De tal manera, se realizó el reconocimiento de fuentes de registros con fines administrativos de las entidades públicas nacionales a nivel central, que han compilado información indispensable para la caracterización de la población migrante del país, tanto para los inmigrantes (extranjeros trabajando en Colombia) como de los emigrados (colombianos trabajando en el exterior). Frente a los resultados obtenidos, actualmente el Ministerio se encuentra diseñando un Sistema con línea de base, para medir y caracterizar a la población migrante e identificar sinergias con fuentes y observatorios laborales, dando al tema una inclusión transversal de la migración laboral con trabajo, empleo y formación para el trabajo.

Bajo la dinámica de la migración internacional la mayoría de los Estados en los últimos años han procurado rediseñar su capacidad institucional para adecuar respuestas efectivas a los múltiples fenómenos sociales que se generan con el paso del tiempo en las sociedades contemporáneas.

Como parte del diseño de la hoja de ruta de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, se desarrolló un análisis de política comparada internacional de las experiencias de programas y acciones realizadas por diferentes Estados sobre la gestión de la migración laboral internacional. Se lograron establecer las siguientes acciones: la creación de un sistema de registro del trabajador migrante vinculado con los observatorios laborales, la consecución de tratados internacionales que promuevan las migraciones ordenadas y reguladas por los Estados, el fortalecimiento del diálogo tripartito bajo los principios de la Organización Internacional del Trabajo, establecimiento de programas de retorno y de atracción de capital humano que pueda vincularse a los mercados laborales de los países receptores, establecer campañas de orientación e información que mitiguen y erradiquen la explotación laboral, la trata y el tráfico de migrantes laborales.

Con el ánimo de profundizar las experiencias internacionales y tener una aproximación real de cada una de las dinámicas y escenarios de la migración laboral, que inciden en el contexto internacional y en ámbito nacional, se desarrolló el SEMINARIO INTERNACIONAL: EXPERIENCIAS INTERNACIONALES “MIGRACIÓN, TRABAJO Y POLÍTICAS PÚBLICAS” llevado a cabo en Bogotá, D.C. los días 17 y 18 de noviembre de 2011, donde se obtuvieron importantes conclusiones y recomendaciones como insumos para aplicar en el diseño de la política y gestión migratoria laboral colombiana.

Tales experiencias fueron presentadas por expertos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE, Comunidad Andina-CAN, Organización de Estados Americanos-OEA y algunas oficinas de las Naciones Unidas, tales como la Organización Internacional para las Migraciones-OIM y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados-ACNUR.

Se obtuvo la visión y la inclusión del diálogo social de carácter tripartito, teniendo la participación activa y propositiva de la Confederación General del Trabajo-CGT y la Asociación Nacional de Empresarios-ANDI y del Instituto Nacional de Migración-INAMI de México, quienes desde su experiencia particular y específica señalaron las acciones para gestionar los flujos migratorios mixtos, los problemas, ventajas y oportunidades en las zonas de frontera referentes a las migraciones laborales.

A nivel gubernamental, se presentaron y analizaron las políticas y acciones, primero, de la Oficina de Relaciones Internacionales de la Alcaldía Mayor de Bogotá, seguido por la Gobernación de Risaralda con el programa “Siempre Bienvenido A Tu Tierra”, y el representante del Modelo de Migración Laboral Temporal y Circular “Agricultores Solidarios” de España. Finalmente, el último tema desarrollado en el Seminario, fueron los acuerdos de asociación comercial y el fortalecimiento del capital humano, con el aporte realizado por el Proyecto CIDESAL del Ministerio de





Relaciones Exteriores de Colombia, generando una visión de las posible descentralización y participación en el diseño e implementación de la gestión migratoria laboral que se debe implementar.

Aunque la política de gestión migratoria laboral se encuentra en planeación y reconocimiento de las mejores prácticas, el Ministerio del Trabajo a través de informes internacionales y del servicio de atención al ciudadano de la entidad, abordó las problemáticas de explotación laboral y trata y tráfico de migrantes tanto nacionales como inmigrantes en Colombia, a través de procesos de orientación y divulgación de servicios y derechos a potenciales migrantes colombianos al exterior y extranjeros en Colombia sobre asuntos laborales y sus derechos como trabajadores migrantes, mediante el diseño y publicación de Folletos “Guía del Trabajador Migrante Internacional” y “Derechos, Deberes y Garantías”.

### 1.3.1. Acuerdos Migratorios Laborales

El Ministerio del Trabajo en aras de fortalecer el establecimiento de alianzas estratégicas para el mejoramiento de la gestión migratoria laboral, la promoción de negociaciones encaminadas a la suscripción de Convenios y/o Acuerdos, ha desarrollado acciones orientadas a regular de forma ordenada y coordinada los flujos migratorios y la protección de los derechos y garantías socio laborales de los migrantes.

Este tipo de acuerdos, en el contexto de las migraciones internacionales y especialmente las laborales son una “alternativa frente a la migración y desarrollo”, pues posee las siguientes características que han servido como modelo para otros países: es una migración laboral controlada, que al ser una iniciativa de empresas nacionales en destino es regulada y aprobada por los Estados (origen y destino); permitiéndole al migrante una estancia regular en su territorio, lo cual genera certeza jurídica tanto al empleador como al empleado, estimula la legalidad, y reduce la irregularidad.

A su vez, ayuda para que quienes desean migrar por cuestiones laborales no lo hagan a través de la clandestinidad, que no lleguen a ser víctimas del flagelo de la Trata de Personas y específicamente del Tráfico de migrantes, que sus derechos en los países de destino no sean vulnerados en el sentido de la irregularidad (documentación – ilegalidad), que puedan insertarse de la mejor manera a las sociedades de destino que los acoge, evitando de esta manera los guetos sociales y por ende, la obstrucción del goce pleno de sus derechos.

Es así como, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores animados para que los trabajadores colombianos migrantes, gocen de modo efectivo de los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales de los cuales Colombia hace parte y en aras de fortalecer la cooperación internacional y complementar las políticas con los países de destino, realizó el Acuerdo Marco de Asistencia y Cooperación en Materia Migratoria entre Colombia y Perú, firmado en Bogotá el 6 de marzo de 2012, y el cual, esta encaminado a reafirmar la cooperación migratoria entre los dos países y suplir la necesidad de capital humano mediante mecanismos formales de flujos migratorios laborales.

Bajo la dinámica internacional, el contexto y coyuntura europea, se realizó el Acta de Acuerdo entre Colombia y Portugal, donde se realizó una prueba piloto con el traslado de 97 médicos colombianos para trabajar en Lisboa y Oporto, siendo un ejemplo de la complementariedad de los mercados de trabajo internacionales dado el reconocimiento de habilidades y profesiones colombianas.





### 1.3.2. Comunidad Andina

En cuanto a la integración y compromisos subregionales, se participó en la VI Conferencia Regional Andina sobre Empleo, realizada en Quito, Ecuador el 4 de marzo de 2012. Se lideró como país Presidente Pro-tempore de la CAN, la organización y realización, cuyo tema central estaba destinado al abordaje subregional “La Migración Laboral Intra y Extra Comunitaria ante la Crisis Económica”.

Como resultado final de la Conferencia, los Estados se comprometieron entre otros, a avanzar en la definición de estrategias y diseño de proyectos de sensibilización y difusión de los derechos, beneficios y deberes reconocidos por la normatividad Andina en materia de migración laboral, así como, instruir a los delegados en el marco de los Comités y Subcomités Andinos de Autoridades en Migración Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, para la aprobación de los Reglamentos que permitan la aplicación de las respectivas Decisiones Comunitarias.

En cuanto a la normatividad supranacional de la CAN, se lideró y coordinó con las entidades competentes la concertación del texto del Proyecto de Decreto “Por el cual se adopta la Guía para la Implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina – Instrumento Andino de Migración Laboral”, el cual permitirá de manera recíproca, la ordenación de los flujos migratorios laborales y un abordaje regional para establecer estándares de política de los países miembro.

El Instrumento Andino de Migración Laboral, permite no sólo la libre movilidad y permanencia de nacionales andinos en la Subregión con fines laborales, sino la igualdad de trato, respeto de los derechos humanos y de las garantías socio laboral de los migrantes.

### 1.3.3. Diálogo Tripartito en Gestión Migratoria Laboral

Reconociendo el importante aporte y necesidad de fomentar con los actores sociales del sector trabajo, el diálogo permanente y activo en cuanto a gestionar de manera coherente las migraciones laborales, se estableció la Mesa Nacional Tripartita de Gestión Migratoria Laboral, cuyo objetivo central ha sido la herramienta, por medio de la cual, cada uno de los actores que hacen parte de ella, pueden interactuar desde el ámbito de su institución, con el fin de intercambiar posiciones, ubicar estrategias, solicitar apoyo y trabajar por la protección de los derechos de los migrantes laborales y sus participantes son de carácter tripartito, lo cual permite abordar la temática de manera integral y coherente con las propias dinámicas del fenómeno.

Para el periodo junio de 2011 a mayo de 2012, ha tenido 3 reuniones, alcanzando 14 reuniones periódicas, y ha vinculado a más de 25 actores sociales que trabajan y abordan el tema migratorio laboral, desde asociaciones de empresarios, empleados, organizaciones no gubernamentales, academia y académicos de universidades e instituciones del Estado, han sido los actores que mediante un diálogo respetuoso, propositivo y coherente han aportado a la Mesa Nacional.







## 2. FORMACIÓN DE TRABAJADORES

La Formación de los trabajadores en Colombia se agrupa en dos tipos: la formación previa a la entrada al mercado laboral y la formación continua que tiene el propósito de calificar o recalificar post primer empleo.

La formación previa al trabajo se agrupa en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (educación no formal, según la Ley 115 de 1994 y modificada por la Ley 1064 de 2006) regulada por el Ministerio de Educación, la educación técnica y tecnológica de la educación superior (regulada por la Ley 30 de 1992) y la educación técnica impartida por el SENA (Formación Profesional integral, según la Ley 119 de 1994).

De otro lado, en la formación continua se reúnen: la Formación Complementaria, de la Formación Profesional Integral del SENA, la impartida por las Organizaciones Solidarias y la formación que imparten las Cajas de Compensación Familiar.

### 2.1. FORMACIÓN PREVIA A LA ENTRADA DEL MERCADO LABORAL

En materia de formación previa a la entrada al mercado laboral realizadas desde el Sector Trabajo, se incluyen aquellas modalidades ofrecidas por el SENA y las Cajas de Compensación; las cuales requieren que el estudiante obtenga sus competencias a través de un modelo pedagógico que prevé el aprendizaje dual, es decir, en el aula y en trabajo.

#### 2.1.1. Formación Profesional Integral

##### 2.1.1.1. *Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones*

La formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones, son modalidades que imparte el SENA, se diferencian del resto de modalidades por su duración, y el tipo de competencia que propende que los aprendices obtengan.

De acuerdo a las definiciones internas del SENA, la formación como técnico profesional permite al aprendiz adquirir competencias para desarrollar actividades determinadas y solucionar problemas en el rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles; transmitir conocimiento en términos de producto, con las mismas variables de insumo y de resultado, con el manejo de procesos y ecuaciones. Este tipo de formación le permite al aprendiz realizar funciones muy variadas, que demandan responsabilidad de supervisión, un apreciable grado de autonomía y juicio evaluativo.

Los programas para tecnólogos son aquellos que permiten al aprendiz adquirir competencias de aplicación del conocimiento técnico y tecnológico para mejorar procesos productivos, generar innovación, garantizar la interacción de lo científico con lo instrumental y lo operacional con el saber tecnológico, hacer cambios de las ecuaciones y transferir este conocimiento; coordinar y supervisar actividades interdisciplinarias en campos especializados, organizar y manejar recursos, gestionar proyectos productivos, responder por los resultados de su trabajo y de otros que estén bajo su control.





La formación en especialización técnica y tecnólogos busca producir conocimiento técnico especializado que solucione problemas en un rango finito de áreas funcionales y que apoyen el proceso de tomas de decisiones de un nivel superior. La especialización tecnológica, busca producir conocimiento tecnológico especializado que solucione problemas de nivel estratégico en la organización; que apoyen el proceso de toma de decisiones de niveles superiores.

Para los programas de técnico profesional, tecnólogo (TO) y especialización tecnológica, el SENA está adelantando el alistamiento para la obtención del registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional.

En el Cuadro No. 31 se puede observar la ejecución de aprendices, que se refiere a las personas que aprenden un arte u oficio y la ejecución de cupos de formación, que hace referencia al espacio para el aprendizaje en determinado programa. Un aprendiz puede ocupar al mismo tiempo un cupo de formación profesional y formación complementaria en un mismo período.

Cuadro No. 31 Ejecución Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones

Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul 2011 – Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Especializaciones	24.581	38.429	28.629	40.907
Técnicos Profesionales y Tecnólogos	245.406	273.656	355.627	353.096
<b>Total</b>	<b>269.987</b>	<b>312.085</b>	<b>384.256</b>	<b>394.003</b>

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.1.1.2. Formación Técnica y Otros SENA

Los programas de formación técnica les permiten a los aprendices adquirir competencias para desarrollar actividades determinadas y solucionar problemas en un rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles, transmitir conocimiento en términos de producto con las mismas variables de insumo y resultado con el manejo de procesos y ecuaciones. Los aprendices adquieren competencias para realizar funciones donde combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos variadas y complejas, con algún nivel de autonomía para su desempeño.

La formación de auxiliar permite al aprendiz adquirir competencias para guiar la ejecución rutinaria y secuencial de su trabajo, seguir instrucciones, utilizar y operar herramientas relevantes, solucionar problemas normalizados y de un rango limitado, con respuestas predecibles.

En la formación de operarios el aprendiz adquiere competencias para guiar la ejecución rutinaria y secuencial de su trabajo, seguir instrucciones, utilizar y operar herramientas relevantes, solucionar problemas normalizados y de un rango limitado, con respuestas predecibles.

La formación en ocupaciones le permite al aprendiz desempeñarse en una ocupación donde las funciones son sencillas, rutinarias y secuenciales generalmente desempeñan actividades físicas.

El 66% de la capacitación que ha impartido el SENA desde Julio de 2011 se concentra en formación profesional integral del nivel de Técnico y otros (Auxiliares, Ocupaciones, Operarios y Trabajador Calificado), mientras que el 34%





corresponde a programas de los niveles de la educación superior (técnico profesional, tecnólogo y especializaciones).

En el Cuadro No. 32 se puede observar la ejecución de aprendices, que se refiere a las personas que aprenden un arte u oficio y la ejecución de cupos de formación, que hace referencia al espacio para el aprendizaje en determinado programa. Un aprendiz puede ocupar al mismo tiempo un cupo de formación técnica laboral y otros en un mismo período. La Formación de técnicos equivale a la denominación de técnicos laborales de la formación para el trabajo

Cuadro No. 32 Ejecución Formación Técnica y Otros SENA

Formación Técnica y Otros SENA	Ejecución aprendices*		Ejecución cupos formación*	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Técnicos Laboral*	487.013	561.903	633.810	648.349
Otros (Auxiliares, Ocupaciones, Operarios y Trabajador Calificado)	23.340	32.392	32.579	35.075
<b>Total</b>	<b>510.353</b>	<b>594.295</b>	<b>666.389</b>	<b>683.424</b>

Fuente: SENA- Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.1.1.3. Articulación del SENA con la Educación Media

Mediante este programa los jóvenes en educación media desarrollan un proceso de inmersión al mundo productivo, de tal forma que adquieren competencias para continuar su proceso de aprendizaje o vincularse al mundo del trabajo. La Integración con la Educación Media Técnica busca fortalecer las competencias mínimas requeridas para ingresar a un programa de formación para el trabajo.

Las acciones que se realizan a través de este programa por el SENA, en alianza con el Ministerio de Educación Nacional, Secretarías de Educación, Instituciones Educativas (IE), sector productivo, entidades territoriales y otros actores; están encaminadas en desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los aprendices/estudiantes desde 9º grado, como una primera fase de su formación técnica y tecnológica en los programas de formación del SENA, apoyadas en las TICs. Para ello, las IE deberán integrar a su Proyecto Educativo Institucional (PEI) los programas y las competencias a desarrollar en los aprendices/estudiantes.

Durante el 2011, el SENA realizó alianzas con 3.299 instituciones de educación media, logrando una ejecución de aprendices para el mismo año de un total de 306.964, como se puede observar en el Cuadro No. 33.

Cuadro No. 33 - Ejecución en Articulación del SENA con la educación media

Articulación del SENA con la educación media	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Articulación con la media	306.964	344.633	352.812	396.819

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



**2.1.1.4. Programa de Ampliación de Cobertura**

Los convenios para la ampliación de cobertura, corresponden a alianzas celebradas entre el SENA y aquellas instituciones de carácter público o privado, que se suscriben como respuesta estratégica para atender a un mayor número de colombianos fortaleciendo con calidad, la formación para el trabajo en el país, permitiendo equidad en el acceso y la eficiencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje.

Durante el 2011, en el programa de ampliación de cobertura se hicieron convenios con 160 instituciones de formación, alcanzando una ejecución de aprendices de 31.280 como se detalla en el Cuadro No 34 a continuación:

Cuadro No. 34 Ejecución Programa Ampliación de Cobertura

Programa Ampliación de Cobertura	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Ampliación de Cobertura	31.280	34.092	45.319	44.125

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

**2.1.1.5. Contrato de Aprendizaje**

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, se define como el mecanismo mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica- práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocine al aprendiz durante el período que adquiera la formación. La vigencia del contrato de aprendizaje está determinada por la Ley como no superior a dos (2) años, período durante el cual se recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Desde el punto de vista formativo, el contrato de aprendizaje se constituye como parte de la estrategia de formación en tanto que permite a los aprendices practicar sus conocimientos en un ambiente real de trabajo, con el objeto de perfeccionar las competencias técnicas y promueve la adquisición de competencias comportamentales para el trabajo. Durante 2011, la formación para el trabajo contó con 177.665 contratos de aprendizajes, los cuales en un 87,0 % beneficiaron a aprendices SENA y 13,0% a estudiantes de instituciones de formación para el trabajo y desarrollo humano, y universitarios.

Las empresas privadas de cualquier tipo de actividad económica diferente a la construcción con más de 15 trabajadores, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta del orden nacional, departamental y Distrital, están obligadas a tener una cuota de contrato de aprendizaje. Durante el período junio de 2011 a mayo de 2012, 108.393 empresas estaban obligadas a cumplir con cuotas de aprendizaje.

Con la expedición del Decreto 1779 de 2009 se permitió a las empresas no obligadas por Ley, a tener aprendices; es así, que aquellas que cuentan con un número inferior a 15 trabajadores en nómina pueden tener aprendices, dependiendo del número de trabajadores con el que cuenta. En el Cuadro No. 35 se puede observar la ejecución en contratos de aprendizaje y cuotas reguladas para el año 2011 y el período julio 2011 - mayo de 2012.





Cuadro No. 35 Ejecución Contratos de aprendizaje y cuotas reguladas

Contratos de aprendizaje y cuotas reguladas	Ejecución	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Alumnos con contratos de aprendizaje	177.665	181.641
Cuotas de aprendizaje reguladas en las empresas	102.909	108.393

Fuente: SENA - Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

### 2.1.2. Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar

Con corte de julio a diciembre de 2011, las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano a 33.877 estudiantes como técnicos laborales, en las 7 regiones geográficas que se observan en el Cuadro No. 36:

Cuadro No 36. Oferta de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo

COD	NOMBRE REGION GEOGRAFICA	EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO
		NUMERO DE ESTUDIANTES Julio a Diciembre de 2011
1	Costa Atlántica	3.720
2	Región Occidente	4.705
3	Región Centro Oriente	3.359
4	Región Orinoquia	84
5	Región Amazonia	306
6	Bogotá D.C.	21.703
7	Caja campesina	-
<b>TOTAL</b>		<b>33.877</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística

## 2.2. FORMACIÓN CONTINUA

### 2.2.1. Formación Complementaria SENA

Corresponde a acciones de formación que permiten el desarrollo de una o más competencias en un período de aprendizaje no superior a 400 horas que habilitan a las personas para su desempeño laboral, orientada a dar respuesta a la demanda de: 1) Actualización del talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral, 2) Calificación y recalificación del talento humano que se encuentre en situación de desempleo y poblaciones vulnerables y 3) Los aprendices del SENA, que buscan la complementariedad de la formación titulada.





En el Cuadro No. 37 se puede observar la ejecución de la formación complementaria de aprendices, que se refiere a las personas que aprenden un arte u oficio y la ejecución de cupos de formación, que hace referencia al espacio para el aprendizaje en determinado programa. Un aprendiz puede ocupar al mismo tiempo un cupo de formación complementaria en un mismo período.

Cuadro No. 37 Ejecución de Formación Complementaria

Formación Complementaria	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Formación Complementaria	5.704.045	5.144.282	7.910.207	7.043.407

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## 2.2.2. Formación Virtual y Bilingüismo ofrecida por SENA

### 2.2.2.1. Formación Virtual

La virtualidad es una herramienta de formación complementaria, que ha permitido a las persona adelantar su proceso de formación de manera flexible y de acuerdo con su disponibilidad de tiempo, para ello el SENA cuenta con distintas plataformas de gestión del aprendizaje con ambientes de aprendizaje virtual, dotados de equipos y laboratorios de última tecnología y con herramientas necesarias para el aprendizaje, como foros, chats, videoconferencias, grupos de discusión y listas de distribución que ponen al aprendiz frente a materiales (interactivos, electrónicos o digitales), documentos y en general, a toda la información disponible en la Red.

En el Cuadro No. 38 se puede observar la ejecución de aprendices y de cupos de formación virtual adelantados durante el año 2011 y durante el período de julio 2011 a mayo de 2012.

Cuadro No. 38 Ejecución de Formación Virtual

Formación Virtual	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Formación Virtual	3.790.047	3.487.975	4.401.475	4.084.193

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.2.2.2. Programa Bilingüismo

El SENA trabaja con las plataformas ROSETTA STONE y TELL ME MORE para formación en un segundo idioma; para su implementación se realizaron las transferencias presenciales de ROSETTA STONE y TELL ME MORE correspondiente a la formación de Tutores de Idiomas SENA en Pedagogía de lo Virtual, Soporte Técnico de las respectivas Plataformas e intercambio de conceptos administrativos.

A través de esta estrategia, los colombianos acceden a formación en inglés, francés, chino y Mandarín, alcanzando la ejecución detallada en el Cuadro No. 39:





Cuadro No. 39 Ejecución del Programa de Bilingüismo

Programa Bilingüismo	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Bilingüismo	844.260	986.309	960.598	1.115.285

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.2.3. Formación Continua de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

El sector solidario constituye una alternativa para el fortalecimiento de las competencias laborales, siendo su emprendimiento una opción para la generación de empleo, ingresos y espacios para la construcción de conocimiento práctico en favor de la cultura empresarial solidaria.

El aporte de la Unidad Especial de Organizaciones Solidarias está encaminado a la generación de conocimiento desde y para el sector, como elemento vital para dinamizar procesos educativos y culturales que posicionen la economía solidaria en la sociedad colombiana y fortalezcan sus competencias socio-empresariales.

Para la vigencia 2011, se contó con recursos por un valor de \$421.892.000 y en cuanto a la vigencia 2012, se tienen presupuestados rubros por valor de \$649.745.434, recursos orientados a garantizar la oferta de servicios de educación, investigación y acreditación en economía solidaria para la promoción de la cultura de la solidaridad y la asociatividad en el territorio nacional.

En desarrollo de la propuesta educativa, en la vigencia 2011, la Unidad especial de Organizaciones Solidarias diseñó la fase preliminar del programa de Educación Solidaria, el cual fue socializado en el marco del Segundo Encuentro de Experiencias en Educación. En el proceso de definir la estructura temática y metodológica de Cartilla No. 1 del Programa de Educación Solidaria, se elaboró un documento base con los contenidos y estructura para la herramienta pedagógica y se diseñó la Cartilla No.1 del Programa de Educación Solidaria.

Así mismo durante el año 2011, se realizó la matriz de programación y seguimiento de 18 diplomados de "Gestión Social de Organizaciones Solidarias y sus Políticas Públicas", gestionados por los Grupos de Gestión de la Entidad, los cuales finalizaron satisfactoriamente, certificándose 745 personas. Se capacitaron 26.395 personas en curso básico en economía solidaria a través de organizaciones acreditadas, y 332 personas capacitadas en curso básico impartido por Organizaciones Solidarias.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, a 1 de abril de 2012 cuenta con un total de 273 entidades autorizadas para ofrecer cursos básicos de economía solidaria y 164 entidades avaladas para ofrecer cursos de economía solidaria con énfasis en trabajo asociado.

### 2.2.4. 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 en el Cuadro No. 40:

Cuadro No. 40 Oferta de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo

COD	REGION GEOGRAFICA	EDUCACION CONTINUA NUMERO DE ESTUDIANTES
		Julio a Diciembre de 2011
1	Costa Atlántica	63130
2	Región Occidente	273473
3	Región Centro Oriente	75767
4	Región Orinoquia	8316
5	Región Amazonia	6011
6	Bogotá D.C.	362891
7	Caja campesina	15922
<b>TOTAL</b>		<b>805.510</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar- Grupo de Estadística

## 2.3. FOCALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La formación es un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas. Por lo tanto la formación para el trabajo es un proceso formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

De acuerdo con lo anterior la formación para el trabajo habilita a las personas para insertarse en el mercado laboral o para complementar sus conocimientos y por lo tanto mejorar su perfil ocupacional. Bajo las anteriores premisas el Ministerio del Trabajo ha emprendido acciones para las siguientes poblaciones:

### 2.3.1. Atención a poblaciones Red Unidos

El SENA, a través de su oferta programática ha implementado acciones de formación bajo estrategias y metodologías que flexibilizan los ambientes de aprendizaje y los horarios en los que se imparte la formación, con el objetivo de facilitar el acceso a la formación de poblaciones vulnerables del país, como la población en extrema pobreza y desplazados, miembros de la Red Unidos, propendiendo así a un mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de dichas poblaciones como parte de la ruta de generación de ingresos de la Estrategia Unidos.

En el Cuadro No. 41 se puede observar la ejecución alcanzada en la atención a personas miembros de la Red Unidos:



Cuadro No. 41 Ejecución de atención a personas miembros de la Red Unidos

Atención a personas miembros de la Red Unidos	Ejecución personas	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Desplazados	32.869	64.513
Jóvenes Rurales emprendedores	18.501	21.906
Ampliación de Cobertura	667	N.A (*)
Titulada	25.108	51.152
Complementaria	47.321	52.196
SNE	66.183	88.911

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

(\*) En la vigencia 2011 el programa Ampliación de cobertura no está incluido en la oferta SENA dirigida a la población Unidos

En el desarrollo de esta atención, los desplazados por la violencia dan cuenta de la atención a la población miembro de la Red Unidos y que simultáneamente está caracterizada como desplazada por la violencia, independiente del tipo de formación que reciba, los Jóvenes Rurales Emprendedores son atendidos miembros de la Red Unidos a través del programa Jóvenes Rurales Emprendedores. Esta cifra no incluye desplazados.

La Formación Titulada hace referencia a atendidos miembros de la Red Unidos que cursan programas de Formación Titulada (Técnico Profesional, Tecnólogo, Especializaciones, Técnico Laboral, y otros como operario, auxiliares y trabajadores calificados). No incluye Desplazados ni Jóvenes Rurales y la Formación Complementaria se refiere a atendidos miembros de la Red Unidos que cursan programas de actualización y complementación. No incluye Desplazados ni Jóvenes Rurales.

**2.3.2. Jóvenes Rurales Emprendedores**

El programa, apunta a la inclusión social y económica de personas y comunidades rurales, sirve de apoyo para desarrollar un espíritu emprendedor en los jóvenes y población vulnerable de este sector, promoviendo la formación y la diversificación productiva a través de la creación de nuevos negocios en el sector agroindustrial, pecuario, industrial y de servicios para evitar el flujo migratorio hacia las áreas urbanas y facilitar el ingreso al mercado laboral de esta población.

El programa vincula a jóvenes del sector rural entre los 16 y 35 años con atención preferencial a las poblaciones más pobres como las pertenecientes a la Red Unidos y poblaciones especiales de acuerdo a la coyuntura del país, como son las víctimas de la ola invernal, y las contempladas en los CONPES 3669 de cultivos ilícitos y 3673 de adolescentes en riesgo de reclutamiento, entre otros, como se puede observar en el cuadro No. 42:





Cuadro No. 42 Ejecución del programa Jóvenes Rurales Emprendedores

Programa Jóvenes Rurales Emprendedores	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Jóvenes rurales emprendedores	276.543	255.946	313.124	293.581

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

### 2.3.3. Desplazados por la Violencia

Para atender a este colectivo poblacional, el SENA ha dispuesto una ruta de atención específica que inicia en las 251 oficinas del Servicio Público de Empleo a nivel nacional. En estas unidades se brinda atención personalizada, a través de profesionales orientadores y gestores exclusivos para esta atención, estos profesionales se desplazan a las Unidades de Atención y Reparación Integral a Víctimas (UARIV) para brindar información sobre la oferta institucional.

En la primera fase de este proceso, se inscribe la población desplazada con el fin de brindarle orientación ocupacional por medio de talleres que permiten establecer e identificar los intereses ocupacionales, competencias, habilidades y destrezas de la población. Como resultado de este proceso se determina la ruta a seguir, ya sea formación, recalificación, certificación de competencias, asesoría para la formulación de planes de negocios e intermediación laboral.

El SENA viene adelantando una labor de atención con enfoque diferencial a la población desplazada, a través de la formación integral en gestión ambiental y cadenas productivas sostenibles – Tropenbos, metodología que tiene como objetivo fortalecer la capacidad institucional de los Centros de Formación para desarrollar programas de formación en contextos interculturales; esta estrategia permite eliminar las barreras que tradicionalmente han mantenido en situación de rezago a las comunidades indígenas y afrocolombianos vulnerables y desplazados por la Violencia.

El SENA, mediante la Resolución 1613 de 2011 priorizó la asignación de los apoyos de sostenimiento para esta población como mecanismo para asegurar la permanencia de los desplazados en los procesos de formación superior y de Técnicos Laborales.

En el año 2012, a través de la Resolución 00582 se abrió una convocatoria por valor de \$14.918.000.000 para beneficiar a 6.169 aprendices pertenecientes a la Red Unidos, Víctimas (desplazados por la violencia) y discapacitados entre otros.

En el Cuadro No. 43 se presentan las cifras de atención a población desplazada y el total de la población vulnerable que involucra a los desplazados por la violencia y a poblaciones desplazados por fenómenos naturales, discapacitados, indígenas, INPEC, jóvenes vulnerables, adolescente en conflicto con la Ley Penal, mujer cabeza de hogar, negritudes, afrocolombianos, raizales, palenqueros, reinsertados, tercera edad, adolescente trabajador, soldados campesinos, sobrevivientes de minas antipersonales y población room, todas éstas catalogadas como vulnerables.





Cuadro No. 43 Ejecución de atención a población vulnerable

Población Vulnerable	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Desplazados por la violencia	418.110	421.196	685.730	695.370
Población Vulnerable	2.006.144	1.914.660	2.813.497	2.606.102

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

**2.3.4. Aulas Móviles**

Las aulas móviles son herramientas de aprendizaje, mediante las cuales se brinda formación técnica a la población ubicada en zonas alejadas de los centros urbanos, donde no se cuenta con espacios idóneos, de tal manera que se brinden acciones de formación con calidad y pertinencia.

En el Cuadro No. 44 se detalla la ejecución de aprendices en el programa de aulas móviles, que se refiere a las personas que aprenden un arte u oficio y la ejecución de cupos de formación, que hace referencia al espacio para el aprendizaje en determinado programa:

Cuadro No. 44 Ejecución Aulas móviles

Aulas Móviles	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2011	Jul-2011 - Mayo 2012	2011	Jul-2011 - Mayo 2012
Aulas móviles	90.701	63.856	145.708	103.246

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

**2.3.5. Certificación de Competencias Laborales**

Este programa busca testificar por medio de un documento escrito, que una persona ha demostrado la conformidad con una norma de competencia laboral colombiana y que es competente en el desempeño de una función laboral.

La certificación de competencias laborales, de acuerdo con la definición establecida por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional-CINTERFOR, es el “reconocimiento formal de una competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. Es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y las competencias que posee para ello”.

El certificado de competencia laboral es un documento que reconoce la idoneidad profesional y es prueba de que se “sabe hacer” efectivamente una actividad laboral. En Colombia, en ciertos sectores como el de agua potable y el gas, se exige una certificación laboral de carácter obligatorio a las personas que se vinculan a ellos. En otros sectores es voluntario, pero en la medida en que las empresas establezcan sistemas de gestión de calidad, se encontrará la convergencia de sus políticas en esta materia con la certificación de la competencia laboral y su utilización en los procesos de selección y mejoramiento del capital humano.



En el cuadro No. 45 se pueden observar las cifras de personas certificadas en su competencia laboral de la meta 2011 y 2012 , así como la ejecución 2011 y a mayo 2012, de acuerdo con los registros del aplicativo de Gestión Académica de Centros:

Cuadro No. 45 Ejecución de colombianos Certificados en Competencias Laborales.

AÑO	META	EJECUCIÓN
2011	105.355	108.789
2012 (a mayo 31 de 2012)	110.623	28.068
2013	116.514	
2014	122.340	

Fuente: SENA- Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## 2.4. ARTICULACIÓN DE LAS DEMANDAS DEL SECTOR PRODUCTIVO CON LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Las empresas más competitivas deben prepararse para enfrentar los constantes cambios tecnológicos. Por tal razón, el SENA suscribe convenios con empleadores para impartir formación continua a sus trabajadores y mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de las organizaciones bajo su programa de formación de actualización del recurso humano o certificar sus competencias.

### 2.4.1. Sectores de Clase Mundial

En cuanto a los Sectores de Clase Mundial, las acciones que se realizaron durante el primer trimestre de 2012 aportan en la consolidación del programa de Transformación Productiva liderado por el Ministerio de Comercio Industria y Turismo- MCIT.

A mayo de 2012, se han atendido 375.756 aprendices, correspondientes a 428.888 cupos en programas dirigidos a sectores de clase mundial, obteniendo un porcentaje de cumplimiento con respecto a la meta del 92,0%. La oferta de programas de formación en los sectores de clase mundial se resume en el Cuadro No. 46

Cuadro No. 46 Oferta de programas de formación Sectores de clase mundial

NIVEL DE FORMACIÓN	PROGRAMAS
Especialización técnica	9
Especialización tecnológica	26
Técnico	16
Tecnólogo	16
Total	67

Fuente: SENA - Dirección de Formación Profesional 2011



## 2.4.2. Locomotoras de Crecimiento y Empleo

Las locomotoras que han de jalonar el avance del país y crecer a más de un 10% anual son: infraestructura, agricultura, vivienda, minería, e innovación. Se busca que su impulso arrastre otros 'vagones', dando como resultado un significativo crecimiento de la producción de bienes, servicios, y por consiguiente del empleo, especialmente en el comercio, salud, educación, recreación y turismo, bancos, cooperativas, telecomunicaciones y transporte.

En el período enero – mayo de 2012, 398.000 aprendices, a través de 451.412 cupos, recibieron formación en programas que desarrollan competencias y conocimientos relacionados con las locomotoras.

## 2.4.3. Red de Tecnoparques

Proyecto liderado por el SENA para construir una red que articula recursos de los sectores públicos, privados y educativos dispuestos a promover y motivar la transformación de jóvenes y público en general, en fuentes de ideas innovadoras, las cuales se pueden consolidar en empresas, contribuyendo a la productividad y competitividad del país.

A mayo de 2012, la Red TecnoParque Colombia cuenta con 15 nodos en funcionamiento, y 3 TecnoParques Móviles dotados con tecnología de punta.

## 2.4.4. Programa Tecno Academia

A mayo de 2012, el SENA tiene en funcionamiento 2 TecnoAcademias: una en Cazucá que atiende las localidades de Soacha, Bosa, Ciudad Bolívar y Kennedy y otra en Medellín que se compone de diferentes instituciones educativas del área metropolitana y del Valle de Aburrá; desde su creación se han capacitado 5.060 jóvenes en las Tecnoacademias.

## 2.5. ACCIONES TRANSVERSALES EN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

El Ministerio del Trabajo en el marco del Decreto 4108 de 2011, apoya directamente la Estrategia de Gestión del Recurso Humano, política establecida en el CONPES N° 3674 de 2010, para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano-SFCH en los componentes de el Sistema de Educación Formal y el Sistema de Formación para el Trabajo (SNFT). En este contexto el Ministerio ha realizado las siguientes acciones:

- Coordinar la estructuración general de la Encuesta de Productividad y Formación de Recursos Humano en las Empresas, cuyo líder operativo es el DANE.
- Trabajo conjunto con el SENA, para la estructuración de los procesos de certificación y formación para responder a la demanda de certificaciones laborales de trabajo en alturas.
- Documento de trabajo con la propuesta de la reestructuración del contrato de aprendizaje.
- Documento de trabajo con la propuesta de un esquema nacional de normalización de competencias laborales
- Documento de trabajo con la propuesta de un esquema nacional de evaluación y certificación de competencias laborales.







### 3. SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

El Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la Ley; así mismo, busca la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con el Sistema. Está compuesto por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

#### 3.1. AFILIACIÓN

Del total de afiliados a 31 de marzo de 2012, cotizan al Sistema 6.236.180 personas, es decir el 37,42%. Esta cifra corresponde al 30,43% de los ocupados, que a 31 de marzo de 2012, registró un total de 20.494.009 personas, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En el Régimen de Ahorro Individual cotizaban 4.234.841 afiliados a 31 de marzo de 2012 y en régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.001.339.

Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con solidaridad a este mismo corte, reflejaron un incremento del 1,54% en relación con lo reflejado a 31 de diciembre de 2011, que en valores absolutos fue de 154.390 afiliados.

Las afiliaciones al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida en marzo 31 de 2012 reflejaron un incremento de 0,36% en relación con diciembre de 2011 que en valores absolutos fue de 23.249 afiliados.

Para el mismo periodo, los afiliados cotizantes, presentaron un aumento de 37.596 afiliados correspondiente a 1,91% y los no cotizantes una disminución de 14.347 afiliados equivalentes a 0,32%.

Los cuadros No. 47 y 48 reflejan las cifras de afiliaciones por régimen a 31 de marzo de 2012 y las afiliaciones por entidad para los años 2010, 2011 y enero a marzo 31 de 2012:

Cuadro No. 47 Afiliaciones por régimen a 31 de marzo de 2012

REGIMEN	31 de diciembre de 2011			31 de marzo de 2012		
	COTIZANTES	NO COTIZANTES	TOTAL	COTIZANTES	NO COTIZANTES	TOTAL
PRIMA MEDIA	1.963.743	4.484.304	6.448.047	2.001.339	4.469.957	6.471.296
AHORRO INDIVIDUAL	4.309.369	5.729.997	10.039.366	4.234.841	5.958.915	10.193.756
<b>TOTAL AFILIADOS AL SISTEMA</b>	<b>6.273.112</b>	<b>10.214.301</b>	<b>16.487.413</b>	<b>6.236.180</b>	<b>10.428.872</b>	<b>16.665.052</b>

Fuente: Dirección de Pensiones y otras prestaciones.



Cuadro No. 48 Afiliaciones por entidad año 2010, 2011 y a 31 de marzo de 2012

<b>REGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA</b>			
<b>ENTIDAD ADMINISTRADORA</b>	<b>TOTAL DIC. 10</b>	<b>TOTAL DIC. 11</b>	<b>TOTAL MAR. 12</b>
ISS	6.359.982	6.444.733	6.467.983
CAXDAC	1.014	1.006	1.001
<i>FONPRECON - Ley 4/92</i>	628	676	691
<i>FONPRECON - Ley 100/93</i>	87	96	96
FONPRECON Total	715	772	787
CAPRECOM	797	746	734
P. ANTIOQUIA	957	790	791
<b>TOTAL PRIMA MEDIA</b>	<b>6.363.465</b>	<b>6.448.047</b>	<b>6.471.296</b>
<b>REGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL</b>			
PORVENIR	2.926.699	3.210.865	3.262.727
PROTECCION	1.973.523	2.138.423	2.185.788
HORIZONTE	1.646.634	1.785.348	1.809.556
CITI COLFONDOS	1.497.290	1.605.153	1.622.125
ING. PENSIONES Y GESANTIAS	1.153.019	1.223.410	1.236.502
SKANDIA	72.743	76.167	77.058
SKANDIA - PLAN ALTERNATIVO	514	-	-
<b>TOTAL AHORRO INDIVIDUAL</b>	<b>9.270.422</b>	<b>10.039.366</b>	<b>10.193.756</b>
<b>TOTAL AFILIADOS AL SISTEMA</b>	<b>15.633.887</b>	<b>16.487.413</b>	<b>16.665.052</b>
<b>INDICADORES</b>			
	<b>DIC. 10</b>	<b>DIC. 11</b>	<b>MAR. 12</b>
Población Económicamente Activa (PEA)*	21.978.771	23.023.917	22.863.519
Población en Edad de Trabajar (PET)*	34.960.772	35.490.581	35.626.691
Ocupados	19.540.241	20.773.762	20.494.009
Cobertura Total afiliados/PEA	71,13%	71,61%	72,89%
Cobertura afiliados Cotizantes/PEA	27,95%	27,25%	27,28%
Cotizantes / Ocupados	31,44%	30,20%	30,43%
Cobertura afiliados Activos /PEA	33,03%	32,30%	33,46%
Cobertura Total afiliados/PET	44,72%	46,46%	46,78%
Cobertura afiliados Cotizantes/PET	17,57%	17,68%	17,50%
Cobertura afiliados Activos /PET	20,76%	20,96%	21,47%
Cotizantes al Régimen de Prima Media / Total de Cotizantes	30,30%	31,30%	32,09%
Cotizantes al Régimen de Ahorro Individual / Total de Cotizantes	69,70%	68,70%	67,91%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia y DANE

### Afiliación Subsidio al Aporte en Pensión

Con el objeto de amparar las cotizaciones para el Sistema General de Pensiones de las personas con dificultades socioeconómicas, se creó el Programa Subsidiado de Aporte a la Pensión, a través del cual el Fondo de Solidaridad Pensional, Subcuenta de Solidaridad mediante un subsidio económico, financia de manera parcial el aporte a cargo del afiliado que carezca de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte. El subsidio otorgado es de





naturaleza temporal y parcial de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 100 de 1.993, es decir, que el beneficiario paga una parte del aporte para la cotización al Sistema General de Pensiones y la otra parte corresponde al subsidio que otorga el Fondo de Solidaridad Pensional.

El comportamiento de afiliaciones a este programa para el año 2010, 2011 y el primer trimestre de 2012 se discriminan por grupo poblacional en el Cuadro No. 49:

Cuadro No. 49 Beneficiarios por grupo poblacional años 2010, 2011 y primer trimestre de 2012

AÑO	NUMERO DE BENEFICIARIOS POR GRUPO POBLACIONAL					Total
	Independiente		Madre Comunitaria	Discapacitado	Concejales	
	Rural	Urbano				
2010	50.279	125.400	30.931	3.344		209.954
2011	47.044	152.273	32.622	2.626	81	234.646
2012 (marzo)	46.485	152.192	32.788	2.542	65	234.072

Fuente: Consorcio Prosperar.

De las personas activas con corte a marzo de 2012 la mayor participación de afiliados corresponde a Bogotá D.C. con el 18,22%, seguido de Antioquia con el 13,23% y Valle del Cauca con el 12,97%. Al analizar los afiliados activos por grupo poblacional al que pertenecen se encuentra que los trabajadores urbanos representan el 65,02%, los trabajadores rurales el 19,86%, madres comunitarias el 14,01% y la participación más baja la representan los trabajadores con discapacidad y concejales. La composición según el género es del 59,0% para mujeres que corresponde a 137.331 afiliadas y del 41,0% para los hombres con 96.741 beneficiarios y según su ubicación el 79,0% de los afiliados están en el sector urbano y el 21,0% pertenecen al rural.

### 3.2. PENSIONADOS

El número de pensionados a 31 de marzo de 2012 fue de 1.622.441, de los cuales el 80,41% pertenece al Régimen de Prima Media, el 16,30% corresponde al régimen exceptuado y el 3,29% al Régimen de Ahorro Individual.

En cuanto a los pensionados del Régimen de Prima Media que es la mayor participación en el número total de pensionados, a 31 de marzo de 2012 presentaron un incremento de 0,89% equivalente a 11.526 personas con relación a 31 de diciembre de 2011.

Con corte al 31 de marzo de 2012, el principal pagador de pensiones continúa siendo el Instituto de Seguro Social asegurador con 986.757 pensionados, lo que representa el 75,63% del total de 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 en pago por dicho Fondo con 261.175 pensionados representando el 20,02% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el período de diciembre de 2010 con marzo de 2012 se observa un incremento del 5,94% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale a 91.023 pensionados más.





La información estadística del número de pensionados y entidades pagadoras para los regímenes de Ahorro Individual y Prima Media se detalla en el cuadro No. 50:

Cuadro No. 50.- Pensionados por entidad años 2010, 2011 y primer trimestre de 2012

ENTIDAD ADMINISTRADORA	TOTAL PENSIONADOS	TOTAL PENSIONADOS	TOTAL PENSIONADOS
	DIC.2010	DIC. 2011	MAR.2012
<b>REGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA</b>			
ISS	924.689	975.201	986.757
CAXDAC	687	687	688
FONPRECON - Ley 4/92	846	833	840
FONPRECON - Ley 100/93	1.403	1.442	1.460
FONPRECON Total	2.249	2.275	2.300
CAPRECOM	22.874	22.645	22.553
P. ANTIOQUIA	2.612	2.701	2.705
<b>SUB TOTAL VIGILADAS SUPER</b>	<b>953.111</b>	<b>1.003.509</b>	<b>1.015.003</b>
CAJANAL	230.631	234.180	234.862
CVC	727	704	710
SUPERFINANCIERA	6	6	6
SUPERSOCIEDADES	258	259	258
SUPERINDUSTRIA	5	5	5
FONCOLPUERTOS	14.272	14.062	13.624
CAJA AGRARIA	9.555	9.493	9.492
CARBOCOL	41	41	41
INCORA EN LIQUIDACION	2.102	2.091	2.078
MINERCOL EN LIQUIDACION	91	91	91
CAMINOS VECINALES	10	8	8
<b>SUBTOTAL FOPEP</b>	<b>257.698</b>	<b>260.940</b>	<b>261.175</b>
ALCALIS	1.984	1.855	1.884
VECOL	123	122	121
GECELCA S.A. ESP	180	178	177
ELECTRIFICADORA DE SANTANDER	854	867	863
CENTRALES ELECTRICAS DE NARIÑO - CEDENAR	551	551	551
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	5.038	5.043	5.040
UNIVERSIDAD DEL CAUCA	523	538	540
BANCO DE LA REPUBLICA	4.791	4.762	4.756
FONDO FERROCARRILES NACIONALES	14.791	14.649	14.558
OTROS	126	128	-
<b>SUBTOTAL OTRAS ENTIDADES PAGADORAS DE PENSIONES</b>	<b>28.961</b>	<b>28.693</b>	<b>28.490</b>
<b>TOTAL REGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACION DEFINIDA</b>	<b>1.239.770</b>	<b>1.293.142</b>	<b>1.304.668</b>
<b>REGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL</b>			
PROTECCION	11.786	13.177	13.520
PORVENIR	10.552	13.345	13.931
HORIZONTE	8.324	9.378	9.684
COLFONDOS	5.715	8.148	8.583
ING. PENSIONES Y CESANTIAS	5.526	6.338	6.585
SKANDIA	824	971	1.005
SKANDIA - P.A	42	0	0
<b>TOTAL REGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL</b>	<b>42.769</b>	<b>51.357</b>	<b>53.308</b>
<b>TOTAL PENSIONADOS DEL SISTEMA</b>	<b>1.282.539</b>	<b>1.344.499</b>	<b>1.357.976</b>





ENTIDAD ADMINISTRADORA	TOTAL PENSIONADOS	TOTAL PENSIONADOS	TOTAL PENSIONADOS
	DIC.2010	DIC. 2011	MAR.2012

PENSIONADOS REGIMEN EXCEPTUADO			
ECOPETROL	12.586	13.294	13.255
MAGISTERIO	123.960	131.929	133.830
CAJA RETIRO DE FUERZAS MILITARES	36.437	38.343	38.613
CAJA DESUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL - CASUR	75.896	78.185	78.767
<b>TOTAL REGIMENES EXCEPTUADOS</b>	<b>248.879</b>	<b>261.751</b>	<b>264.465</b>

<b>TOTAL PENSIONADOS</b>	<b>1.531.418</b>	<b>1.606.250</b>	<b>1.622.441</b>
--------------------------	------------------	------------------	------------------

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Consorcio FOPEP y reporte de entidades al Ministerio del Trabajo

El porcentaje de pensionados con respecto a la población en edad de pensionarse, de acuerdo con las proyecciones de población del DANE, es del 29,92% al corte del 31 de marzo de 2012, el cual ha presentado el siguiente comportamiento a diciembre de 2010, diciembre de 2011 y a marzo de 2012, como se puede observar en el cuadro No. 51:

Cuadro No. 51 Población Colombiana en edad de pensionarse

PENSIONADOS / POBLACION EN EDAD DE PENSIONARSE	DIC.2010	DIC. 2011	MZO. 2012
		28,24%	29,62%
POBLACION COLOMBIANA EN EDAD DE PENSIONARSE			
Grupo Etáreo	H	M	T
55-59		949.427	949.427
60-64	671.124	740.647	1.411.771
65-69	491.943	553.986	1.045.929
70-74	379.420	453.167	832.587
75-79	260.950	328.699	589.649
80 y más	250.777	342.734	593.511
<b>TOTAL</b>			<b>5.422.874</b>

Fuente: DANE. Proyecciones de población nivel nacional a 2010, (Información quinquenal) Cálculos Ministerio del trabajo

### 3.3. ACCIONES RELEVANTES EN LA GESTIÓN DE PENSIONES

#### 3.3.1. Reinstitucionalización del Régimen de Prima Media con Prestación Definida

A partir de la reinstitucionalización del tema pensional y la creación de COLPENSIONES y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP y previo a la transferencia a las nuevas entidades de las obligaciones y responsabilidades que en materia pensional tienen las actuales administradoras de Régimen de Prima Media (CAJANAL, CAPRECOM y el ISS), el Gobierno Nacional viene trabajando en varios frentes para evitar que las nuevas entidades se vieran inmersas en las mismas





problemáticas, entre los cuales se encuentran los temas relacionados con los archivos de las historias pensionales, la revisión y estandarización de procedimientos de reconocimiento de pensiones y la revisión y perfeccionamiento de los sistemas de información, para lo cual fue necesario realizar estudios sobre los diferentes temas.

El Ministerio del Trabajo en conjunto con el Archivo General de la Nación y algunas de las administradoras, adelantaron un trabajo que finalizó con la determinación y unificación de los documentos mínimos que deben conformar dichas historias para iniciar los procesos de organización documental de manera estandarizada y que se denominó el Acuerdo AGN 006 de 2011.

En relación con los demás aspectos necesarios para la conformación de las entidades y la revisión de los procesos existentes, se organizaron equipos de trabajo interdisciplinarios con especialistas en conformación organizacional, jurídica y técnica para la revisión de los procesos existentes y la definición de actividades tales como: (i) elaboración de proyectos normativos que definieron los marcos de funciones, estructuras, (ii) manuales de funciones, (iii) competencias y plantas de personal y (iv) la definición de los procesos para el empalme de las entidades.

El replanteamiento de estos procesos y la búsqueda de su unificación a nivel del Sistema General de Pensiones, aspecto fundamental en el que se ha basado la reinstitucionalización del Régimen de Prima Media, ha implicado el desarrollo, la adecuación e implementación, entre otras, de: (i) Los procesos misionales, (ii) el liquidador de prestaciones, (iii) Desarrollos tecnológicos que buscan dotar a las entidades de herramientas para la administración de novedades de nómina, (iv) proceso de normalización, cuyo objetivo era contar con la historia pensional conformada por documentos válidos y auténticos e información de las bases de datos ya verificada.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP dio inicio a la entrada de operación con la expedición del Decreto 4289 del 8 de noviembre de 2011, el cual definió que ésta asumiría las solicitudes de reconocimientos de derechos pensionales y prestaciones económicas que se encontraban a cargo de CAJANAL- EICE en Liquidación, radicadas a partir de esa fecha.

La entidad, también es la responsable de la administración de la nómina y de las novedades generadas a partir del mes de diciembre de 2011, incluido el reporte de las novedades que se generen para el pago de las pensiones, por parte del Administrador Fiduciario del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional-FOPEP.

De igual manera, a partir del 8 de noviembre de 2011, asumió integralmente el proceso de atención a los pensionados, usuarios y peticionarios, así como la radicación de los documentos, independientemente de que los servicios requeridos se deriven de solicitudes que deban ser tramitadas por CAJANAL - EICE en Liquidación.

Adicionalmente y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 63 del Decreto Ley 4107 del 2 de noviembre de 2011, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP a partir del 1 de diciembre de 2011, asumió el reconocimiento de las pensiones a cargo del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Pasivo Social de Puertos de Colombia correspondientes a los ex portuarios de Foncolpuertos.

COLPENSIONES viene desarrollando una estrategia que facilite la transición, que consiste en estandarizar los procesos y las reglas de negocio del reconocimiento de las prestaciones económicas de los afiliados que se encuentran en trámite o próximos a solicitarlo, apoyados en la depuración y conciliación de los datos de su historia laboral y afiliación, el uso de tecnologías para la digitalización y transporte de documentos, la automatización de los principales procesos del negocio, y el fortalecimiento de la relación con Asofondos y otras entidades claves, como la Registraduría Nacional del Estado Civil y la Dirección Nacional de Impuestos Nacionales- DIAN, entre otras, con el fin avanzar en una mejor relación con los afiliados para generar visibilidad y confianza en la gestión que iniciará COLPENSIONES.







**3.3.2. Convenios de Seguridad Social en Materia Pensional**

Estos convenios permiten reconocer a los trabajadores colombianos y los trabajadores con quien se suscriban los acuerdos, así como a sus familiares beneficiarios, sobrevivientes o a quienes se les traspasen los derechos, los tiempos cotizados en sus respectivos países. El estado de los convenios suscritos a mayo de 2012 se presenta en el Cuadro No. 52:

Cuadro No. 52 Estado de convenios suscritos de seguridad social en materia pensional

PAIS	ESTADO DE LOS CONVENIOS
España	Entró en vigor durante la vigencia 2008, Este convenio se encuentra en plena aplicación y durante la misma, como organismo de enlace con corte al mes de abril de 2012 se han tramitado 2.234 expedientes que han sido trasladados a las instituciones competentes.
Argentina	El Acuerdo Administrativo fue suscrito en Buenos Aires el 14 de abril de 2008. Se encuentra en negociación y estudio el diseño de formularios para su aplicación
Uruguay	Los días 2 y 3 de septiembre de 2008, tuvo lugar la ronda negociadora del proyecto de reglamento. Los formularios de traslado temporario fueron enviados al Gerente del Banco de Previsión Social – Sector Convenios y Asuntos Internacionales de Uruguay para revisión y aprobación. Los demás formularios para trámite de prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia continúan en revisión.
Chile	El 18 de mayo de 2009 se firmó en Colombia el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio. Los formularios de traslado temporario fueron enviados a la Embajada de Chile en Colombia, el 6 de diciembre de 2010 con el fin de hacerlos llegar a la Secretaría de Previsión Social de Chile para revisión y aprobación. Se encuentran en revisión. En el mes de julio de 2011, se llevó a cabo la última ronda de negociación de aprobación de los demás formularios para trámite de prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia. En mayo de 2012 el primer secretario de la embajada de Chile realizó la entrega de los formularios ajustados, mismos que serán revisados por el Gobierno Colombiano.
Iberoamericano	Los días 5 y 6 de marzo de 2009 en Santiago de Chile, se aprobó el texto del Proyecto de Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. A finales de 2011 se presentó para revisión la exposición de motivos para el tránsito legislativo, la exposición de motivos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y a la Cancillería.
Brasil	Durante los días 28 y 29 de abril de 2009, se recibió visita de una comisión de Brasil con la que se iniciaron rondas de negociación para la suscripción de Convenio de Seguridad Social.
Canadá	Se han realizado dos rondas de negociación para la suscripción del Convenio de Seguridad Social, se envió posición del Gobierno Nacional para resolver las diferencias que se han presentado en la negociación, durante el mes de mayo de 2012 se recibió respuesta del Gobierno Canadiense con una nueva propuesta, la cual se encuentra en evaluación.

Fuente: COLPENSIONES

**3.3.3. 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 que los recursos no sean suficientes en entidades en liquidación, según sea el caso particular.

En el Cuadro No. 53 se puede observar el comportamiento de la cantidad de empresas que han normalizado sus pasivos pensionales desde el año 2003 y hasta abril de 2012:





Cuadro No. 53 - Empresas que han normalizado sus pasivos pensionales

VIGENCIA	CONMUTACION	CONSTITUCIÓN PATRIMONIO AUTÓNOMO	ASUNCIÓN POR TERCERO	PAGO UNICO	OTROS (*)	TOTAL
2003	9	4		3		16
2004	11	3		7		21
2005	20	7		23		50
2006	14	3	1	5		23
2007	13	7	1	5		26
2008	14	1	6	2	1	24
2009	13	3	9	2		27
2010	5	1	2	0		8
2011	9	1	7	4	2	23
abr-12	3	1				4
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>222</b>

(\*) EN 2008 FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS - FONDO NACIONAL DEL CAFÉ POR SENTENCIA SU 1023 ASUME TEMPORALMENTE PASIVO PENSIONAL DE LA FLOTA MERCANTE GRANCOLOMBIANA  
FRONTINO GOLD MINES  
PARA TEXTILES FABRICATO SE EMITIO CONCEPTO SOBRE GARANTIAS Y SE ORDENO SU NORMALIZACION.

### 3.4. OPERACIÓN DE COLPENSIONES

La Administradora Colombiana de Pensiones, COLPENSIONES, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio del Trabajo, que tiene por objeto la administración del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, las prestaciones especiales asignadas por las normas legales y la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos.

A continuación se describen sus principales logros y avances en cumplimiento de Plan de Implementación:

#### 3.4.1. Principales Logros de la Entidad en el año 2011

Los principales logros alcanzados durante el año 2011, que sientan las bases para que durante el año 2012 la entidad realice su operación mediante la administración del régimen de prima media con prestación definida, corresponden a:

*El cambio de naturaleza jurídica mediante la expedición del Decreto No. 4121 de 2011.* Mediante este decreto se sientan las bases para que la entidad pueda administrar el sistema de ahorro de beneficios económicos periódicos - BEPS, la racionalización de los costos de las transacciones de recaudo y pagos mediante el otorgamiento de la facultad para implementar redes de bajo valor, en caso de ser necesario, y la supervisión y control de todas las operaciones por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia, lo que garantiza un control exhaustivo de los riesgos a que se verá expuesta COLPENSIONES en el futuro.

*La capitalización* de la entidad por parte del Gobierno Nacional, mediante Resolución No. 3689 del 13 de diciembre de 2011 expedida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, por valor de \$70.000.000.000, que asegura la viabilidad financiera en el mediano plazo, la dota de la caja necesaria para atender los gastos para la entrada en operación y permite que cumpla las normas de patrimonio técnico mínimo establecidas en el Estatuto Financiero. De estos recursos, \$20.000.000.000 se habían recibido al 31 de diciembre de 2011.





Se realizaron los trámites necesarios para que la entidad pudiese contar con las *apropiaciones y cupos de vigencias futuras* necesarios para realizar los contratos requeridos para el inicio de la operación y para permitir la aprobación de la nueva planta de personal, para ello el Ministerio de Hacienda y Crédito Público asignó cerca de \$60.000.000.000; de los cuales, cerca de \$44.000.000.000 posteriormente financiaron la capitalización por parte de la Nación.

La *aprobación de los nuevos estatutos y los códigos de buen gobierno y de ética* por parte de la Junta Directiva sientan las bases para que la entidad se gobierne con la transparencia y probidad que requiere el uso de los recursos públicos, cuya administración se ha asignado a la entidad. Así mismo, el Gobierno Nacional, durante el 2011, expidió los Decretos 4936, 4937 y 4938, mediante los que se aprueban la estructura interna, se establece el régimen salarial de los empleados públicos y se aprueba la nueva planta de personal con 1.122 cargos, respectivamente.

Durante el segundo semestre de 2011 se cubrió la planta de personal inicial, que constaba de 91 cargos, mediante una convocatoria pública.

### **3.4.2. Avance del Plan de Implementación Integral Ampliado a 31 de mayo de 2012**

El Plan de Implementación Integral Ampliado ha sido el derrotero para optimizar el proceso de transición del traslado de los procesos del ISS a COLPENSIONES y la base para el diseño de la arquitectura organizacional de la entidad.

Estos proyectos se encuentran organizados en frentes de trabajo, en donde cada uno de estos se encuentra compuesto por uno o varios proyectos, los cuales de manera armónica e integrada permitirán que COLPENSIONES asuma las tareas de la administradora de régimen de prima media con prestación definida y reciba los fondos (invalidez, vejez y muerte), los activos y obligaciones que se determinen en el proceso de liquidación del ISS.

La selección de los proyectos se fundamentó en la viabilización y priorización de iniciativas cuyo pilar fundamental se centra en darle continuidad al proceso de reconocimiento de las prestaciones económicas y en contribuir al mejoramiento de la atención al ciudadano.

El avance al Plan Integral de Implementación Ampliado a 31 de mayo de 2012, se puede observar en el anexo No. 4.

## **3.5. FONDOS**

### **3.5.1. Fondo de Solidaridad Pensional**

Como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, destinado a ampliar la cobertura mediante un subsidio a las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, así como el otorgamiento de subsidios económicos para la protección de las personas en estado de indigencia o de pobreza extrema.



El detalle de máxima cobertura alcanzada, subsidios programados y valor de los mismos para el año 2011 y durante el período enero a abril de 2012 por departamento, se presenta en el cuadro No. 54:

Cuadro No. 54.- Subsidios programados 2011 y enero abril de 2012

DEPARTAMENTO	2011			2012		
	CANTIDAD SUBSIDIOS	VALOR TOTAL SUBSIDIOS PROGRAMADOS (Cifra en pesos)	MÁXIMA COBERTURA	CANTIDAD SUBSIDIOS	VALOR TOTAL SUBSIDIOS PROGRAMADOS (Cifra en pesos)	MÁXIMA COBERTURA
Amazonas	7.130	\$ 332.060.000	947	2.456	\$ 105.920.000	947
Antioquia	655.846	\$ 44.715.810.000	78.752	217.900	\$ 14.872.680.000	79.293
Arauca	44.758	\$ 2.763.940.000	3.319	15.058	\$ 930.170.000	3.369
Atlántico	260.908	\$ 19.081.760.000	38.859	121.010	\$ 8.847.160.000	39.203
Bogotá D.C	146.278	\$ 10.970.850.000	19.195	69.546	\$ 5.215.950.000	24.396
Bolívar	308.852	\$ 22.426.340.000	55.414	182.522	\$ 13.218.390.000	56.990
Boyacá	310.122	\$ 15.003.670.000	52.579	160.206	\$ 7.765.840.000	53.477
Caldas	185.886	\$ 11.761.720.000	21.653	61.922	\$ 3.922.990.000	21.901
Caquetá	68.302	\$ 4.221.170.000	10.500	34.684	\$ 2.181.390.000	10.622
Casanare	47.780	\$ 2.554.790.000	7.820	24.586	\$ 1.287.450.000	8.172
Cauca	237.536	\$ 13.669.460.000	27.266	78.730	\$ 4.539.890.000	27.611
Cesar	181.180	\$ 11.702.680.000	22.359	78.770	\$ 5.163.910.000	22.509
Choco	55.038	\$ 3.145.130.000	5.938	14.518	\$ 817.990.000	6.038
Córdoba	250.738	\$ 15.821.890.000	26.550	83.940	\$ 5.296.700.000	26.755
Cundinamarca	349.178	\$ 20.392.300.000	43.190	114.826	\$ 6.732.720.000	43.722
Guainía	7.544	\$ 565.800.000	1.036	2.462	\$ 184.650.000	1.053
Guaviare	10.226	\$ 477.050.000	1.131	2.826	\$ 129.970.000	1.147
Huila	251.684	\$ 13.232.990.000	38.434	121.312	\$ 6.205.200.000	38.660
La Guajira	79.364	\$ 3.863.340.000	10.499	26.868	\$ 1.307.210.000	10.562
Magdalena	167.360	\$ 9.833.920.000	15.822	55.846	\$ 3.280.460.000	15.945
Meta	99.074	\$ 6.870.430.000	16.292	51.834	\$ 3.637.430.000	16.434
Nariño	281.188	\$ 15.358.470.000	30.882	92.516	\$ 5.048.610.000	31.225
Norte De Santander	268.882	\$ 17.555.000.000	33.851	110.870	\$ 7.302.480.000	34.582
Putumayo	74.692	\$ 4.642.130.000	6.528	24.988	\$ 1.550.630.000	6.589
Quindío	90.336	\$ 6.166.220.000	10.417	29.740	\$ 2.031.280.000	10.495
Risaralda	122.328	\$ 8.853.380.000	14.065	39.978	\$ 2.892.460.000	14.131
San Andrés, Providencia	8.202	\$ 463.790.000	1.097	2.710	\$ 153.210.000	1.099
Santander	317.472	\$ 17.291.360.000	52.651	146.012	\$ 7.977.170.000	53.418
Sucre	157.536	\$ 7.918.860.000	17.846	52.610	\$ 2.644.610.000	17.979
Tolima	292.498	\$ 18.620.410.000	47.195	147.072	\$ 9.406.330.000	47.497
Valle Del Cauca	458.886	\$ 31.123.310.000	55.077	153.654	\$ 10.435.840.000	55.494
Vaupés	5.838	\$ 437.290.000	735	1.954	\$ 146.460.000	747
Vichada	2.628	\$ 195.940.000	324	862	\$ 64.290.000	324
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5.805.270</b>	<b>\$ 362.033.260.000</b>	<b>768.223</b>	<b>2.324.788</b>	<b>\$ 145.297.440.000</b>	<b>782.386</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección de Pensiones y otras prestaciones





### **3.5.1.1. Programa de Protección Social al Adulto Mayor –PPSAM**

El Programa de Protección Social al Adulto Mayor-PPSAM-, con corte a diciembre de 2011 tiene una máxima cobertura alcanzada<sup>13</sup> de 768.223, al terminar la vigencia se habían girado 5.805.270 subsidios con una inversión de \$362.033.260.000.

Con corte al mes de abril de 2012, la máxima cobertura es de 782.386 personas beneficiadas en lo corrido del año y se han girado 2.324.788 subsidios, los recursos girados ascienden a \$145.297.440.000 correspondientes a los subsidios de enero a abril. En la actualidad el programa se desarrolla en 1.106 municipios del país.

Al caracterizar la población beneficiaria se observa que 57,0% son mujeres y el 43,0% son hombres; el 71,43% de la población beneficiada se encuentra entre 61 y 80 años de edad y del total de las personas ancianas beneficiadas el 25,36% son mayores de 81 años y únicamente el 3,21% pertenecen al rango de 50 a 60 años. Tomando en consideración el nivel de Sisbén, se encuentra que el 6,08% corresponde a listado censal, el 67,07% a nivel 1 y el 26,85% al nivel 2.

Respecto del desarrollo del PPSAM y en aplicación del rediseño de programas de asistencia social previsto en el Plan Nacional de Desarrollo y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 53 de la Ley 1485 de 2011 acerca de la transformación de los subsidios económicos en especie en subsidios monetarios de forma progresiva a partir de 2012, por solicitud del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de adelantar la transformación, el Ministerio del Trabajo asumió la migración de los departamentos de: Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Casanare, Cesar, Huila, Meta, Norte de Santander, Santander, Tolima al finalizar el año 2011 y Bogotá a partir de la vigencia 2012.

Para hacer efectiva la transformación anticipada se expidió la Resolución 5746 del 20 de diciembre de 2011. Producto de este proceso se asignaron 145.028 cupos en el PPSAM.

En relación con el subsidio indirecto representado en ayudas técnicas, se concluyó con la entrega de 65.213 ayudas técnicas a 40.917 personas y 364 Instituciones en los diferentes componentes desarrollados.

### **3.5.1.2. Beneficios Económicos Periódicos**

El Gobierno Nacional en la búsqueda de garantizar mecanismos de protección a la población en edad adulta mayor vulnerable y la población económicamente activa, reconociendo la heterogeneidad de la población ocupada en Colombia y su capacidad de ahorro al Sistema General de Pensiones, previó el desarrollo del mecanismo que promueve el ahorro voluntario que se ha denominado Beneficio Económico Periódico –BEPS-, dirigido a personas de escasos recursos que no alcanzan a obtener una pensión, pero que tienen alguna capacidad de ahorro para la vejez en un monto inferior a la cotización al Sistema General de Pensiones, con lo cual al llegar a la edad de pensión y según el monto de recursos ahorrado, el Estado asignará un incentivo, a través del cual la persona beneficiada pueda optar por un ingreso permanente por debajo del salario mínimo legal mensual vigente, lo que permite mitigar el riesgo de no contar con un ingreso en la vejez.

Para tal fin, se está realizando un trabajo técnico conjuntamente entre los Ministerios del Trabajo y Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación que concluirá con la expedición del Conpes y de la reglamentación respectiva relacionada con el operador del mecanismo, la entidad responsable de su funcionamiento, las condiciones de entrada y salida, el esquema de incentivos y el mecanismo de propaganda y masificación, así como de control y seguimiento, esquemas de inversión y mecanismos de recaudo, sin que este mecanismo sustituya o compita con el Sistema General de Pensiones, sino que es una estrategia complementaria para garantizar un ingreso en la vejez.

<sup>13</sup> Máxima Cobertura Alcanzada: Representa el número de personas adultas mayores beneficiadas con el Programa de Protección Social al Adulto Mayor desde su inicio en diciembre de 2003 hasta la fecha de corte.







De otra parte, para los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente por períodos inferiores a un mes o por días, y que por dicha situación perciban un ingreso mensual inferior a un SMMLV, el empleado y el empleador deben realizar sus aportes al Sistema de Beneficios Económicos Periódicos, para lo cual en trabajo conjunto con el Ministerio de Salud y de Protección Social y el Ministerio del Trabajo se está desarrollando la reglamentación respectiva.

Se destaca frente a la ampliación de cobertura a poblaciones vulnerables que actualmente está trabajando conjuntamente con el Ministerio de Cultura una propuesta de ajuste normativo, cuyo objeto es posibilitar que los creadores y gestores culturales que se encuentran en situación de vulnerabilidad accedan a los beneficios del Fondo de Solidaridad Pensional y con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 164 de la Ley 1450 de 2011.

### 3.5.2. Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP

El Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional fue creado en la Ley 100 de 1993, como una cuenta especial de la Nación sin personería jurídica adscrita al Ministerio del Trabajo y cuyos recursos son administrados mediante encargo fiduciario. Las Entidades sustituidas por el Fondo a la fecha son:

CAJANAL, Fondo de Pasivos Sociales de la Empresa Puertos de Colombia, Corporación Social de la Superintendencia de Sociedades, Superintendencia de Valores hoy Superintendencia Financiera de Colombia, Superintendencia de Industria y Comercio, Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC, Caja Agraria, CARBOCOL- Decreto No. 520 del 6 de marzo de 2003, Fondo Nacional de Caminos Vecinales en Liquidación, Empresa Nacional Minera Ltda. MINERCOL LTDA LIQUIDADADA, Instituto Colombiano de la Reforma Agraria – INCORA. En el Cuadro No. 55 se puede observar las cifras de mesadas pagadas a través del FOPEP durante el período comprendido entre abril de 2011 a marzo de 2012:

Cuadro No. 55 Mesadas efectivamente pagadas durante el último año

MES	NUMERO DE MESADAS EFECTIVAMENTE PAGADAS
abr-11	256.839
may-11	262.259
jun-11	243.021
jul-11	272.908
ago-11	263.003
sep-11	258.837
oct-11	262.069
nov-11	256.856
dic-11	258.878
ene-12	265.731
feb-12	254.499
mar-12	268.271

Fuente: Consorcio FOPEP 2007





Como se observa, se pagaron en promedio 259.500 mesadas pensionales al mes, ascendiendo el valor de la nómina mensual promedio a \$464.000.000.000.

La ejecución presupuestal de los recursos para el pago de las pensiones que se cancelan a través del FOPEP, se detalla en el Cuadro No.56:

Cuadro No. 56.- Ejecución presupuestal FOPEP 2011 y enero a marzo de 2012

FONDO ASUMIDO	EJECUCION 2011	APROPIACION VIGENCIA 2012	TOTAL PAGOS EFECTUADOS CON CORTE A MARZO DE 2012		
			CUENTAS POR PAGAR	RECURSOS VIGENCIA	TOTAL
SUPERINTENDENCIA DE VALORES	184.656.000,00	184.656.000,00	0,00	39.836.126,10	39.836.126,10
CAJANAL PENSIONES	5.496.187.898.000,00	5.496.187.898.000,00	1.164.395.063.022,98	201.315.089.884,87	1.365.710.152.907,85
CARBOCOL	2.972.113.000,00	2.972.113.000,00	218.259.987,95	440.557.424,56	658.817.412,51
CAJA DE CREDITO AGRARIO INDUSTRIAL Y MINERO	218.979.372.000,00	218.979.372.000,00	11.542.575.147,14	36.999.780.100,35	48.542.355.247,49
FONPRENOR		6.438.843.000,00	0,00		0,00
SUPERINDUSTRIA Y COMERCIO	281.016.000,00	281.016.000,00	0,00	56.547.180,75	56.547.180,75
SUPERSOCIEDADES	10.030.337.000,00	10.030.337.000,00	773.033.979,81	1.198.928.561,78	1.971.962.541,59
CVC - EPSA	21.210.565.000,00	21.210.565.000,00	1.568.907.289,02	3.047.088.786,93	4.615.996.075,95
FONDO PASIVO SOCIAL EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA	614.747.725.000,00	614.747.725.000,00	22.934.592.007,81	100.851.711.387,04	123.786.303.394,85
FONDO NACIONAL DE CAMINOS VECINALES	80.472.000,00	80.472.000,00	4.456.522,00	11.122.304,00	15.578.826,00
MINERCOL LTDA. EN LIQUIDACION	3.372.902.000,00	3.372.902.000,00	230.136.804,59	467.603.099,15	697.739.903,74
INCORA	44.055.542.000,00	44.055.542.000,00	700.286.023,59	9.166.565.447,85	9.866.851.471,44
<b>TOTALES</b>	<b>6.412.102.598.000,00</b>	<b>6.418.541.441.000,00</b>	<b>1.202.367.310.784,89</b>	<b>353.594.830.303,38</b>	<b>1.555.962.141.088,27</b>

Fuente: Reporte Ejecución presupuestal SIF Nación





## 4. SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

El Sistema General de Riesgos Profesionales fue creado en Colombia con el Decreto 1295 de 1994, como reglamentación de la Ley 100 de 1993. Ley de Seguridad Social Integral. Es definido como el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

A continuación se describen los principales logros del sector trabajo en desarrollo del sistema:

### 4.1. TRABAJADORES AFILIADOS

A 31 de marzo de 2012, se encontraban afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales 8.409.362 trabajadores, presentándose un aumento de cobertura de 898.263 afiliados nuevos, representados en un 10,68% en comparación a julio de 2011.

### 4.2. EMPRESAS AFILIADAS

A 31 de marzo de 2012, se encontraban afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales 542.373 empresas; presentándose un aumento de cobertura de 47.757 empresas nuevas, representadas en un 8,80.% frente a lo alcanzado a julio de 2011.

### 4.3. REGLAMENTACIÓN TÉCNICA EN SALUD OCUPACIONAL

Durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2011 al 31 de mayo de 2012, se expidieron las siguientes normas:

- Decreto 2923 del 12 de agosto de 2011, “Por el cual se establece el sistema de garantía de calidad en el sistema general de riesgos profesionales”.
- Resolución 4726 del 12 de octubre de 2011, “Por la cual se designan los miembros de las Juntas de Calificación de Invalidez y se adicionan Salas de Decisión de la Junta Nacional y de algunas Juntas Regionales con base en la Lista de Elegibles producto del Contrato Interadministrativo No. 362 de 2010, suscrito con la Universidad Nacional de Colombia y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 4079 del 31 de octubre de 2011, “Por el cual se reglamenta la afiliación voluntaria de las madres comunitarias al Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- Resolución 007 de noviembre de 2011, “Por el cual se adopta el reglamento de higiene y seguridad para crisotilo y otras fibras de uso similar”.





- Resolución 720 del 7 de mayo de 2012, “Por la cual se designan los miembros de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño”.
- Resolución 652 del 30 de abril de 2012 “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

#### 4.4. ASISTENCIA TÉCNICA

En junio de 2011, se realizó el V Congreso Iberoamericano de Prevención 2011, actividades administrativas, académicas y logística para el desarrollo del programa de capacitación y asistencia, orientado a disminuir la siniestralidad laboral en la población vulnerable y prevención de la neumoconiosis en América Latina.

Otras acciones adelantadas a través del Fondo de Riesgos Profesionales en el año 2011, que impactan transversalmente a todos los indicadores del Sistema General de Riesgos Profesionales dirigidas a la promoción de la salud y prevención de los accidentes y enfermedades de origen profesional de la población colombiana, fueron:

- Asistencia técnica para definir y construir políticas de Salud Ocupacional relacionadas con la Atención Primaria en Salud, de acuerdo con las necesidades de las Direcciones Territoriales y de la Dirección General de Riesgos Profesionales.
- Acciones de prevención y asistencia técnica en higiene y seguridad industrial para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el territorio nacional.
- Asistencia técnica para la verificación y ajuste, organización y educación sobre las variables reportadas y almacenadas por el Sistema de Información Estadística de Riesgos Profesionales-SIERP, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el territorio nacional.
- Estandarización de los procedimientos de las actividades que participan en la rehabilitación integral por causa de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#### 4.5. POBLACIONES VULNERABLES

Fortalecimiento del autocuidado en la población laboral vulnerable, trabajadores del sector informal de la economía, en diferentes regiones del país.

- Desarrollo de acciones de promoción y prevención, dirigidas a fomentar el autocuidado, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en trabajadores informales que desarrollan actividades de moto-taxistas en los departamentos de la Guajira, Bolívar y Valle.
- Desarrollo de acciones de promoción y prevención, dirigidas a fomentar el autocuidado, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en trabajadores informales que desarrollan actividades de comercio en el Tolima.



- Asistencia técnica a 18 departamentos para la definición, implementación, monitoreo y evaluación de los planes departamentales de prevención del consumo de drogas, dirigido a la población vulnerable por su condición laboral.

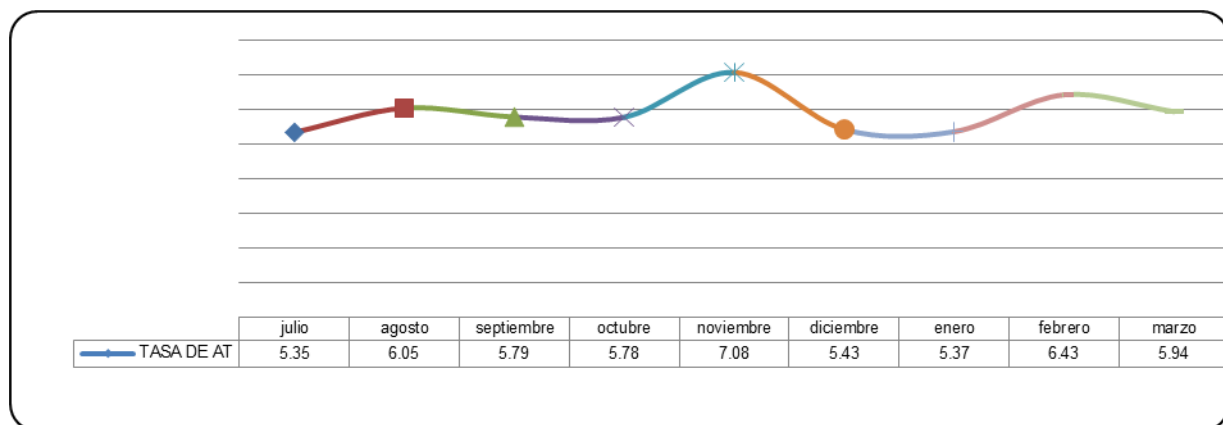
## 4.6. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA.

Como indicadores para evaluar el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora se han definido las tasas de accidentalidad, enfermedad profesional y mortalidad. Es importante resaltar que estos indicadores buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención.

### 4.6.1. Tasa de Accidentes de Trabajo

La tasa de accidentalidad está dada como una relación del número de accidentes ocurridos en el período, respecto a la población afiliada. Es importante que se tenga en cuenta que las tasas presentadas son mes a mes y no tasas anualizadas por mes, por ello se indica el número de accidente por cada 1.000 afiliados, como se muestra en la gráfica No. 1:

Gráfica No. 1 Tasa de Accidentalidad por 1.000 afiliados, mes a mes (Julio 2011 – Marzo 2012)



Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección General de Aseguramiento en Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones - Subdirección de Riesgos Profesionales - ARP

Las cinco (5) primeras actividades económicas con mayor incidencia de accidentes de trabajo fueron:

- Empresas dedicadas a la obtención y suministro de personal, incluye solamente las empresas de servicios temporales de suministro de personal temporal o de empleos temporales y los conductores de autos particulares;



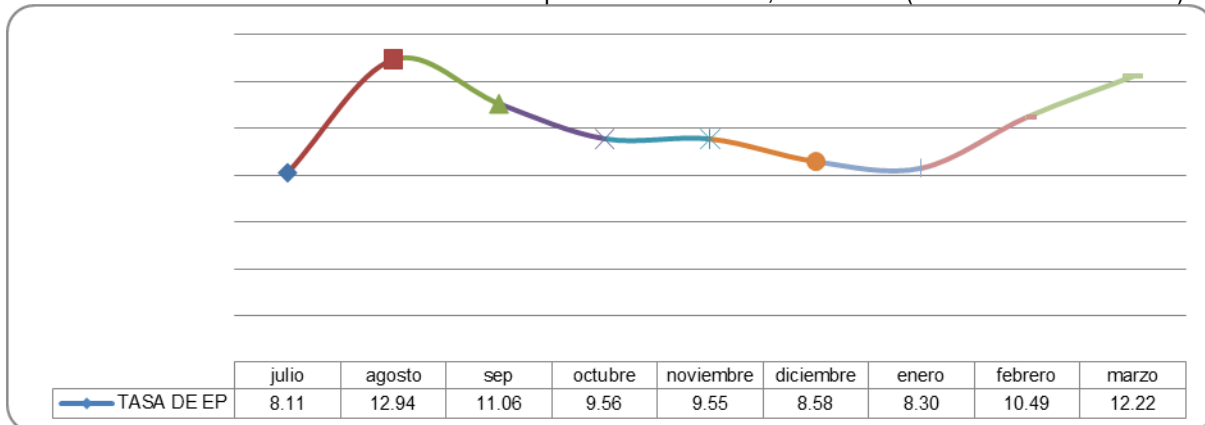


- Construcción de edificaciones para uso residencial, incluye solamente a empresas dedicadas a construcción de casas, edificios, caminos, ferrocarriles, presas, calles y/o oleoductos;
- Construcción de obras de ingeniería civil, incluye solamente a empresas dedicadas a el montaje y/o reparación de oleoductos;
- Empresas dedicadas a actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud, con internación incluye hospitales generales, centros de atención médica con ayudas diagnosticas, instituciones prestadoras de servicios de salud;
- Empresas dedicadas a otras actividades empresariales, incluye oficinas de negocios varios tales como cobranzas de cuentas, actividades de evaluación excepto las relacionadas con bienes raíces y negocios, actividades de intermediación.

## 4.6.2. Tasa de Enfermedad Profesional

La tasa de enfermedad profesional está dada como una relación entre el número de casos calificados como enfermedad profesional en el período, respecto a la población afiliada. En la gráfica No. 2 se observa el comportamiento de la tasa para el período de julio 2011 – marzo de 2012, que explica el número de casos por cada 100.000 trabajadores:

Gráfica No. 2 Tasa de Enfermedad Profesional por 100.000 afiliados, mes a mes (Julio 2011 – Marzo 2012)



Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección General de Aseguramiento en Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones - Subdirección de Riesgos Profesionales - ARP

Para la vigencia julio 2011- marzo 2012, la mayor incidencia de los eventos calificados como enfermedad profesional se presentó en las siguientes actividades económicas:

- Empresas dedicadas a la producción especializada de flor de corte bajo cubierta y al aire libre, incluye solamente los invernaderos, cultivo floricultura;



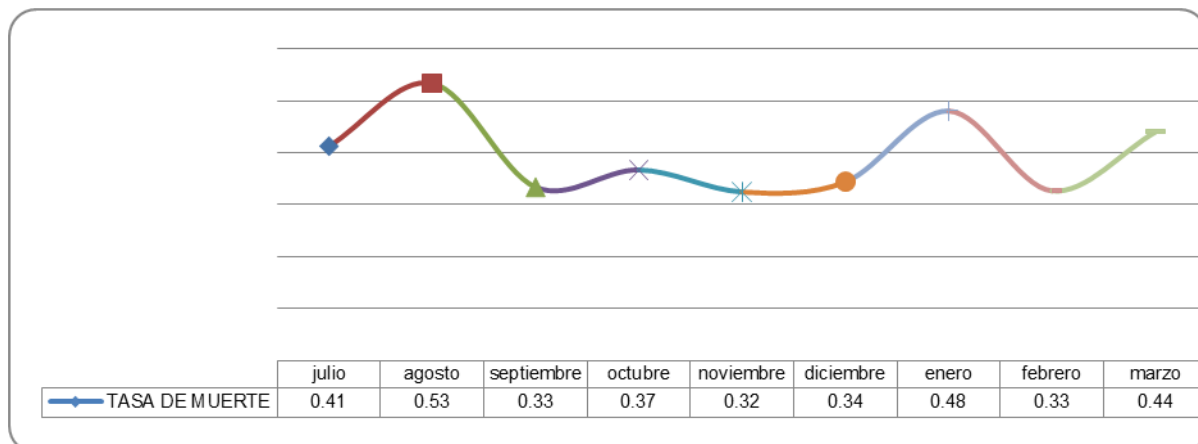


- Empresas dedicadas a actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud con internación, incluye hospitales generales, centros de atención médica con ayudas diagnósticas, instituciones prestadoras de servicios de salud;
- Empresas dedicadas a la obtención y suministro de personal, incluye solamente las empresas de servicios temporales de suministro de personal temporal o de empleos temporales y los conductores de autos particulares;
- Empresas dedicadas a otras actividades empresariales, incluye oficinas de negocios varios tales como cobranzas de cuentas, actividades de evaluación excepto las relacionadas con bienes raíces y negocios, actividades de intermediación y promoción;
- Empresas dedicadas a actividades ejecutivas de la administración pública en general incluye ministerios, órganos, organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local.

### 4.6.3. Tasa de Mortalidad

La tasa de mortalidad está dada como una relación entre el número de casos calificados como muertes de origen profesional en el período, respecto a la población afiliada. En la gráfica No. 3 se observa el comportamiento de la tasa para el período de julio 2011 – marzo de 2012, que explica el número de casos por cada 100.000 afiliados:

Gráfica No. 3 Tasa de muertes por 100.000 afiliados, mes a mes (Julio 2011 – Marzo 2012)



Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección General de Aseguramiento en Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones - Subdirección de Riesgos Profesionales - ARP

En el período de julio de 2011 – marzo 2012, se presentaron 283 accidentes mortales calificados como profesionales, las cinco (5) primeras actividades económicas con mayor incidencia fueron:

- Extracción y aglomeración de hulla (carbón de piedra), incluye solamente a empresas dedicadas a la explotación de carboneras, gasificación de carbón in situ y producción del carbón aglomerado;





- Construcción de edificaciones para uso residencial, incluye solamente a empresas dedicadas a construcción de casas, edificios, caminos, ferrocarriles, presas, calles y/o oleoductos;
- Construcción de obras de ingeniería civil, incluye solamente a empresas dedicadas al montaje y/o reparación de oleoductos;
- Empresas dedicadas a la obtención y suministro de personal, incluye solamente las empresas de servicios temporales de suministro de personal temporal o de empleos temporales y los conductores de autos particulares;
- Empresas dedicadas a actividades de investigación y seguridad, incluye solamente servicios de vigilancia privada.

#### 4.7. FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES

El Fondo de Riesgos Profesionales, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994, es una cuenta especial de la Nación sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos son administrados a través de contrato de encargo fiduciario. El Fondo tiene por objeto adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional, en el marco de lo establecido en la Ley 776 de 2002, mediante la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales y Ley 1438 de 2011.

Los recursos del Fondo de Riesgos Profesionales provienen de las fuentes relacionadas en los Decretos Ley 1295 y 1833 de 1994. Los ingresos del fondo se generan especialmente por el 1,0% del recaudo por cotizaciones a cargo de los empleadores y por multas; actualmente, los recursos son administrados a través del contrato de encargo fiduciario suscrito con La Fiduciaria la Previsora S.A.

Para el período 1º de mayo de 2011 al 31 de mayo de 2012 se efectuaron recaudos por \$21.468.758.070 y se tienen comprometidos \$1.166.915.172, como se puede observar en el cuadro No. 58:

Cuadro No. 58.- Ejecución Presupuestal de Ingresos y Gastos

FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES						
Ejecución Presupuestal de Ingresos y Gastos - Mayo 2011 a Mayo de 2012.						
Concepto	Apropiación Definitiva Vigencia 2011	Recaudo Mayo – Diciembre 2011	Ejecución Gastos Mayo – Diciembre 2011	Apropiación Definitiva Vigencia 2012	Recaudos Enero – Mayo 2012	Compromisos Enero – Mayo 2012
Fondo de Riesgos Profesionales	\$ 9.209.559.000	\$ 13.042.823.154	\$ 4.490.547.175	\$ 9.485.846.000	\$ 8.425.934.916	\$ 1.166.915.172
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 9.209.559.000</b>	<b>\$ 13.042.823.154</b>	<b>\$ 4.490.547.175</b>	<b>\$ 9.485.846.000</b>	<b>\$ 8.425.934.916</b>	<b>\$ 1.166.915.172</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Profesionales





La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Profesionales para la vigencia fiscal de 2012, con base en la Ley 776 de 2003 y la Ley 1438 de 2011 se describe en el cuadro No. 59:

Cuadro No. 59.- La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Profesionales para la vigencia fiscal de 2012

CONCEPTO	Valor Presupuesto (Millones de Pesos)	Porcentaje Ejecución
Estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional.	\$ 3.794.338.400	40%
Estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la población vulnerable del territorio nacional.	\$ 2.233.668.928	23.55%
Estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del SGRP, así como para crear o implementar un sistema único de información de sistemas y un sistema de garantía de calidad de la gestión.	\$ 948.584.600	10%
Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de Atención Primaria en Salud (Ley 1438 de 2011, artículo 43).	\$ 1.422.876.900	15%
Gastos de remuneración fiduciaria, auditoria e interventoría al Fondo de Riesgos Profesionales.	\$ 1.086.377.172	11.45%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 9.485.846.000</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Profesionales





**5. CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR**

El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo. No constituye salario ni se computa como factor del mismo; este se paga a través de las **Cajas de Compensación Familiar**, quienes deben distribuirlo, tal y como lo exige la ley, y esto es pagando a los trabajadores afiliados a dichas cajas, y que de forma práctica se especifica en:

*Subsidio pagado en Dinero:* Es el monto en moneda corriente que se paga por persona a cargo del empleado y que tenga derecho a tal prestación.

*Subsidio pagado en Especie:* Es el que se otorga a través de alimento, ropa, útiles escolares, becas estudiantiles y otros; para lo cual la legislación ya ha determinado quienes reciben este beneficio.

*Subsidio pagado en Servicio:* Es el que se proporciona por medio de obras y actividades que las Cajas de Compensación Familiar deben programar conforme a las prioridades que le exige la ley.

La inspección, vigilancia y control del eficaz funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar se ejerce a través de la Superintendencia del Subsidio Familiar. En el presente capítulo se especifican las actividades desarrolladas a través de las cajas de compensación familiar:

**5.1. TRABAJADORES BENEFICIADOS**

Con corte a julio de 2011, las 346.739 empresas afiliadas, contaban con un total de afiliados, personas a cargo, cónyuges y población cubierta de 15.406.197, y a marzo de 2012 el Total Población Cubierta fue de 15.769.649 como se puede observar en el cuadro No. 60:

Cuadro No. 60. Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

VARIABLE	Julio de 2011	Marzo de 2012	Variación Absoluta Julio 2011-Marzo 2012	Variación Porcentual Julio 2011-Marzo 2012
Empresas Afiliadas (Número de Empresas)	346.739	359.268	12.529	3,61
Total Afiliados (Número de Personas)	6.311.716	6.574.347	262.631	4,16
Total Personas a Cargo (Número de Personas)	6.451.563	6.562.396	110.833	1,72
Total Cónyuges (Número de Personas)	2.642.918	2.632.906	-10.012	-0,38
Total Población Cubierta (Número de Personas)	15.406.197	15.769.649	363.452	2,36

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística

En el período julio a diciembre de 2011, el 4,0% pagado por las empresas a las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó el valor de \$1.784.284.919.909 y entre enero y marzo del 2012, se ha recaudado \$911.213.854.205, para un total de \$ 2.695.498.774.114, cifras que se encuentran detalladas para cada una de las 7 regiones en el Cuadro No. 61:





Cuadro No. 61.- Aportes 4% - Recaudo pagado por las empresas a las Cajas

REGION GEOGRAFICA		Julio a diciembre 2011	Enero a Marzo de 2012	Total Julio de 2011 a Abril de 2012
No. Orden	Nombre			
1	Costa Atlántica	241.838.583.965	115.393.325.245	357.231.909.210
2	Región Occidente	576.278.138.718	294.256.747.720	870.534.886.438
3	Región Centro Oriente	192.139.383.986	101.906.290.713	294.045.674.699
4	Región Orinoquia	54.398.389.375	28.441.790.190	82.840.179.565
5	Región Amazonia	13.556.575.620	6.319.691.205	19.876.266.825
6	Bogotá D.C.	701.867.539.032	363.739.609.547	1.065.607.148.579
7	Caja Campesina	4.206.756.613	1.239.722.789	5.446.479.402
<b>TOTAL</b>		<b>1.784.285.367.309</b>	<b>911.297.177.409</b>	<b>2.695.582.544.718</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística

## 5.2. SERVICIOS PRESTADOS

Las Cajas de Compensación Familiar prestaron los siguientes servicios sociales: Crédito Social, Educación, educación no formal, Atención integral a la niñez y Jornada escolar complementaria - FONIÑEZ, Fondo de Vivienda de Interés Social - FOVIS, Mercadeo, Recreación, Salud, Vivienda, Adulto Mayor, Bibliotecas y Turismos. Fortaleciendo estos servicios con los convenios realizados y proyectos sociales.

A continuación se detallan las cifras alcanzadas por cada uno de los servicios prestados a través de las cajas de compensación:

### 5.2.1. Recreación

Durante el periodo de julio a diciembre de 2011, la cobertura en recreación de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 30.498.557 de usos para sus afiliados, como se puede observar en el cuadro No. 62:

Cuadro No. 62.- Recreación cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

RECREACION		
REGION GEOGRAFICA		NUMERO DE USOS
COD	NOMBRE	Julio a Diciembre de 2011
1	Costa Atlántica	2.929.957
2	Región Occidente	12.060.948
3	Región Centro Oriente	3.324.155
4	Región Orinoquia	302.677
5	Región Amazonia	163.833
6	Bogotá D.C.	11.691.172
7	Caja Campesina	25.815
<b>TOTAL</b>		<b>30.498.557</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística



**5.2.2. Biblioteca**

Durante el período de julio - diciembre de 2011, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 15.276.255 de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar en el Cuadro No. 63:

Cuadro No. 63.- Biblioteca cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

BIBLIOTECA		
REGION GEOGRAFICA		NUMERO DE USOS
COD	NOMBRE	Julio a Diciembre de 2011
1	Costa Atlántica	532.508
2	Región Occidente	11.170.523
3	Región Centro Oriente	1.150.932
4	Región Orinoquia	249.557
5	Región Amazonia	42.218
6	Bogotá D.C.	2.105.831
7	Caja Campesina	24.686
<b>TOTAL</b>		<b>15.276.255</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística

**5.2.3. Educación Formal**

Durante el período de julio a diciembre de 2011, la cobertura en la educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 101.013 estudiantes, cifras que se encuentran detalladas en el Cuadro No. 64:

Cuadro No. 64.- Educación Formal cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

EDUCACION FORMAL		
REGION GEOGRAFICA		NUMERO DE ESTUDIANTES
COD	NOMBRE	Julio a Diciembre de 2011
1	Costa Atlántica	11.811
2	Región Occidente	29.471
3	Región Centro Oriente	10.864
4	Región Orinoquia	3.850
5	Región Amazonia	749
6	Bogotá D.C.	44.268
7	Caja Campesina	-
<b>TOTAL</b>		<b>101.013</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística





**5.2.4. Créditos**

Durante el período Julio - diciembre de 2011, los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar, según la división geográfica que se muestra en el cuadro No. 65, fue de 312.481 créditos.

Cuadro No. 65.- Créditos cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar

CREDITOS SERVICIOS SOCIALES		
REGION GEOGRAFICA		NUMERO DE CREDITOS
COD	NOMBRE	Julio a Diciembre de 2011
1	Costa Atlántica	50.529
2	Región Occidente	151.256
3	Región Centro Oriente	32.207
4	Región Orinoquia	1.230
5	Región Amazonia	581
6	Bogotá D.C.	76.678
7	Caja Campesina	-
<b>TOTAL</b>		<b>312.481</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística

**5.2.5. Fondo de Vivienda de Interés Social**

Durante el período de julio a diciembre de 2011, y a través del Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS), las Cajas de Compensación Familiar según la división geográfica descrita en el cuadro No. 66, otorgaron un total de 28.099 subsidios por un valor \$ 296.294.887.000.000.

Cuadro No. 66.- Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS) cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS)			
REGION GEOGRAFICA		NUMERO DE SUBSIDIOS ASIGNADOS	
COD	NOMBRE	NUMERO	VALOR ( pesos)
		Julio a Diciembre de 2011	
1	Costa Atlántica	1.549	16.581.596.000.000
2	Región Occidente	5.049	53.714.487.000.000
3	Región Centro Oriente	2.424	25.947.651.000.000
4	Región Orinoquia	816	8.231.310.000.000
5	Región Amazonia	169	1.886.652.000.000
6	Bogotá D.C.	17.958	188.556.431.000.000
7	Caja Campesina	134	1.376.760.000.000
<b>TOTAL</b>		<b>28.099</b>	<b>296.294.887.000.000</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar - Grupo de Estadística







## 5.2.6. Convenios de Cooperación Nacional e Internacional

Las Cajas también prestan sus servicios a través de convenios, en los cuadros 67 y 68 se detalla la cantidad de estos y sus valores globales para el año 2011 y a marzo de 2012 respectivamente:

Cuadro No. 67.- Convenios de Cooperación Nacional E Internacional año 2011.

Número de convenios	Concepto	Valor	Observación
134	Total Convenios, acuerdos y/o contratos estudiados CON aporte en la vigencia 2011: RED JUNTOS, OLA INVERNAL 2010 - 2011, ICBF, SENA, OTROS	\$ 278.593.899.206	Valor Convenios, acuerdos y/o contratos incluido el aporte de contrapartida en especie que comprometen las Cajas de Compensación Familiar en algunos casos
97	Total Convenios, acuerdos y/o contratos estudiados SIN aporte en la vigencia 2011: FONIÑEZ - ICBF - MUNICIPIO - OTROS	\$ 90.938.864.450	Valor Convenios, acuerdos y/o contratos incluido los recursos del Fondo de destinación específica FONIÑEZ
231	Total Convenios, acuerdos y/o contratos estudiados en 2011 relacionados con SERVICIOS SOCIALES, RED JUNTOS, OLA INVERNAL 2010 - 2011, ICBF, SENA, FONIÑEZ, MUNICIPIOS, OTROS	\$ 369.532.763.656	Valor total de los 231 convenios, acuerdos y/o contratos suscritos por las Cajas de Compensación Familiar en 2011.

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar – División Sociales

Cuadro No. 68.- Convenios de Cooperación Nacional E Internacional a marzo de 2012.

No. Convenios, Acuerdo y/o Contratos	Concepto	Valor	Observación
17	Total Convenios, acuerdos y/o contratos estudiados CON aporte a corte 30 de marzo de 2012: RED UNIDOS, OLA INVERNAL 2010 - 2011, ICBF, SENA, OTROS	\$ 11.596.746.944	Valor Convenios, acuerdos y/o contratos incluido el aporte de contrapartida en especie que comprometen las Cajas de Compensación Familiar en algunos casos
31	Total Convenios, acuerdos y/o contratos estudiados SIN aporte a corte 30 de marzo de 2012: FONIÑEZ - ICBF - MUNICIPIO - OTROS	\$ 31.737.163.586	Valor Convenios, acuerdos y/o contratos incluido los recursos del Fondo de destinación específica FONIÑEZ
48	Total Convenios, acuerdos y/o contratos estudiados CON y SIN aporte a corte 30 de marzo de 2012 relacionados con SERVICIOS SOCIALES, RED JUNTOS, OLA INVERNAL 2010 - 2011, ICBF, SENA, FONIÑEZ, MUNICIPIOS, OTROS	\$ 43.333.910.530	Valor total de los 48 convenio, acuerdos y/o contratos suscritos por las Cajas de Compensación Familiar en 2012

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar – División Sociales





**NOTA:** Algunos convenios estudiados no tienen ningún valor y corresponden a la ampliación de la oferta de servicios para la población afiliada.

Las Cajas de Compensación Familiar canalizaron la ejecución en inversiones para esta vigencia tal como se muestra en el cuadro No. 69, en el servicio de Recreación con participación del 20,44%, seguida de vivienda con un 17,83%, administración con el 17,28%, salud con el 16,87% y crédito con 13,55%, también es evidente el poco interés de invertir en programas especiales (adulto mayor y población con discapacidad) ejecutados en el 0,04%, biblioteca 0,33% y sistema financiero con el 0,45%.

Cuadro No. 69.- Proyectos Sociales vigencia 2011

SERVICIO	VALOR EJECUTADO (pesos)	% PARTICIPACIÓN
RECREACIÓN	154.497.757.000	20,44
VIVIENDA	134.787.645.000	17,83
ADMINISTRACIÓN	130.594.988.000	17,28
SALUD	127.533.923.000	16,87
CREDITO	102.452.057.000	13,55
EDUCACIÓN	47.647.507.000	6,30
MERCADEO	27.612.229.000	3,65
CAPACITACIÓN	24.572.171.000	3,25
SISTEMA FINANCIERO	3.379.527.000	0,45
BIBLIOTECA	2.523.952.000	0,33
PROGRAMAS ESPECIALES	286.603.000	0,04
<b>GRAN TOTAL</b>	<b>\$755.888.358.000</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar – División Sociales





## 6. RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

### 6.1. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

La creación del Ministerio del Trabajo ha permitido ampliar y fortalecer las funciones y capacidades del gobierno nacional en materia de derechos fundamentales en el trabajo. Con la creación de la subdirección de Protección Laboral, y la Subdirección de Promoción de la Organización Social, se han profundizado los temas de trabajo infantil, poblaciones vulnerables, derechos humanos y diálogo social, y se empieza a fortalecer los de negociación colectiva, responsabilidad social empresarial, regulación del mercado de trabajo, y de relaciones individuales y colectivas del trabajo, los cuales en el pasado no habían tenido una gran preponderancia a pesar de su importancia.

En el período comprendido entre junio 2011 a mayo de 2012 se han adelantado acciones de protección en poblaciones vulnerables, como el caso de los trabajadores sexuales, en el marco de la sentencia T-629 de 2010; de regulación del mercado de trabajo, como el Decreto 884 de 2012 sobre Teletrabajo; de transformación de relaciones laborales en sectores críticos como en el caso de los hidrocarburos; de fortalecimiento de las 32 subcomisiones departamental de concertación laboral; de promoción de los líderes sindicales; y de desarrollo de la *Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil*.

#### 6.1.1. Protección de los Derechos Fundamentales en el Trabajo y Fortalecimiento del Diálogo Social.

En el segundo semestre de 2011 la entonces Dirección General de Protección Laboral del Ministerio de la Protección Social, participó en el diseño del Ministerio del Trabajo en su dimensión de relaciones laborales. Ello implicó el desarrollo de procesos de concertación con diferentes grupos sociales, incluidos los sindicatos y el sector empresarial. Por invitación de la *Friedrich Ebert Stiftung-FESCOL* se participó en el evento *El Ministerio de Trabajo que necesitamos* con la asistencia de los principales sindicatos del país. Así mismo, finalizando el año, se construyeron las principales líneas de acción para el desarrollo de la política pública para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo.

El 26 de mayo de 2011, el Gobierno Nacional firmó con representantes de los trabajadores, pensionados y empleadores, junto con la Fiscalía y la Procuraduría General de la República, y con el señor Vicepresidente del país como testigo de honor, la actualización del acuerdo tripartito. El acuerdo laboral junto con el plan de acción de Colombia con los Estados Unidos, es la hoja de ruta para la protección de los derechos laborales en el país.

El acuerdo es fruto de los esfuerzos del Gobierno Nacional de promover el diálogo y la concertación laboral en el país, y de involucrar a los diferentes interlocutores sociales en la política laboral de Colombia. Este asume puntos de necesario fortalecimiento y transformación, a saber: la creación del Ministerio del Trabajo, que es el primer gran logro de dicho acuerdo. El fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo; propuestas de modificaciones legislativas y programas para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo; el fortalecimiento del programa de protección de los líderes sindicales; la promoción del diálogo social; y la solicitud de asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.





El Ministerio del Trabajo promueve actividades concretas en beneficio de las organizaciones sindicales. Busca de este modo, construir confianza con los diferentes actores sociales y fortalecer las capacidades de éstos para el diálogo tripartito. En cuanto a talleres de formación y sensibilización en protección laboral y derechos fundamentales del trabajo, 629 personas de organizaciones sindicales y del sector empresarial fueron capacitadas en el 2011, para un total de 4.660 personas. Lo propio se tiene proyectado para el presente año.

Con el fin de promover la confianza entre los actores tripartitos del diálogo social, se está desarrollando un Diplomado en materia de Negociación, Mediación y Resolución de Conflictos, con seis (6) módulos que contienen, entre otros, teoría del conflicto (16 Horas), mecanismos alternativos de resolución de conflictos (54 Horas), comunicación (16 Horas), modelo de conciliación y mediación laboral (16 Horas), procedimiento de conciliación laboral (14 Horas), pasantía (24 Horas), para un total de 140 horas de capacitación.

Los participantes al diplomado son tripartitos, cada uno de los invitados ha sido designado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI, las centrales sindicales y funcionarios del Ministerio del Trabajo, especialmente los Inspectores de Trabajo. Adicionalmente, con este diplomado se busca impactar en territorios con problemática entre trabajadores y empleadores pertenecientes a las empresas mineras y petroleras, especialmente en Valledupar y Barrancabermeja.

Cuadro No. 20. - Diplomado en materia de negociación, mediación y resolución de conflictos

ACCIONES	LOGROS
5 Cursos Diplomado (Cundinamarca, Cali , Valledupar, Medellín y Barrancabermeja )	284 actores tripartitos (empleadores, trabajadores e inspectores de trabajo)
Taller de socialización para formación de formadores a secretarios técnicos en negociación, mediación y resolución de conflictos.	32 Directores Territoriales, estos a su vez se encargan de capacitar a los miembros de las Subcomisiones laborales y salariales, que en total son 400 miembros.
Guía Pedagógica de Preguntas y Respuestas en negociación, mediación y resolución de conflictos	1.000 entregadas en los 32 departamentos a los actores directamente relacionados con el tema en negociación, mediación y resolución de conflictos.

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

A través del Decreto 884 de 2012 se reglamentó la Ley 1221 de 2008 sobre Teletrabajo. El teletrabajo se reguló debido a que por no existir una presencia física del trabajador en la empresa y no aplicarse las disposiciones sobre jornada laboral, podían generarse abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo, además que en muchas ocasiones se presentaba un concepto errado en el cual se considera que el teletrabajo no era trabajo, desembocando en desprotección laboral.

Se han adelantado acciones de protección en poblaciones vulnerables, como el caso de los trabajadores sexuales, en el marco de la sentencia T-629 de 2010; dentro de este contexto, se han realizado talleres en conjunto con la Secretaria de Integración Social de Bogotá, de sensibilización a la población que ejerce la prostitución y a dueños de los establecimientos en los que se ejerce la actividad. Para el segundo semestre de 2012, se espera la realización de una estrategia de protección de estas poblaciones.





El Ministerio del Trabajo busca la transformación de relaciones laborales en sectores críticos como en el caso del de hidrocarburos, se esta desarrollando una estrategia de intervención con componentes de regulación de la intermediación laboral, políticas locales de empleo, formación para el trabajo, derechos fundamentales en el trabajo, y conciliación y mediación de conflictos, en los departamentos y municiones que se describen en el Cuadro No 21.

Cuadro No. 21 – Relaciones laborales en el sector de Hidrocarburos

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
Meta	Acacias, Castilla la Nueva, Villavicencio.
Casanare	Aguazul, Monterrey, Maní.
Putumayo	Orito.
Magdalena Medio	San Martín (Sur del Cesar), Sabana de Torres y Puerto Wilches (Santander); Cantagallo (Sur de Bolívar), Yondó (Antioquia) y Puerto Boyacá (Boyacá).

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

## 6.1.2. Fortalecimiento del Diálogo Social y de los Espacios de Concertación

Colombia en desarrollo del artículo 56 de su Constitución Política, cuenta con espacios de diálogo y concertación laboral tripartitos. A través de la Ley 278 de 1996 se crea la *Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales*, como espacio esencial para el diálogo social en el país. Así mismo, la Ley creó las *subcomisiones departamentales de concertación*, quienes tienen las mismas funciones que la Comisión de Concertación pero en los 32 departamentos del país.

Entre los logros de la concertación alcanzados por la Comisión, se cita el acuerdo para el incremento del salario mínimo para el año 2012 en 5,8%, el cual fue fijado por consenso; situación que no se daba desde el año 2006. De la misma manera, en la Comisión se ha discutido el Decreto 4108 de 2011 de creación del nuevo Ministerio del Trabajo y el de regulación de las cooperativas de trabajo asociado (Decreto 2025 de 2011), manifestando el interés porque éste sea un espacio laboral inclusivo. Las reuniones son periódicas y en el año 2011 se realizaron 12. En lo corrido del presente año, se han efectuado 2 reuniones de concertación.

El país cuenta con espacios de diálogo adicionales que desarrollan importantes funciones. En el *Comité Sectorial del Sector Público*, junto con los representantes de las Federaciones y Centrales Sindicales, el gobierno propicia el diálogo sobre las condiciones de trabajo de los servidores públicos del país. El Ministerio del Trabajo se ha comprometido en concertar un decreto que reglamente la negociación colectiva en el sector público, modificatorio del Decreto 535 de 2009; para lo cual, ha establecido los procedimientos para el logro de tal fin. Así mismo, se expidió el Decreto 1092 del 24 de mayo, por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Otro espacio de diálogo de importancia que ha impulsado el Ministerio del Trabajo, es el *Comité Especial de Tratamiento de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo-OIT- CETCOIT*, el cual busca la solución







de conflictos laborales previo a su discusión en los órganos de discusión internacionales. En poco tiempo se ha logrado resultados de importancia, destrabando tres casos laborales, así:

- En el primer caso, los trabajadores oficiales de la Alcaldía de Chinchiná acordaron un compromiso con el alcalde de ese Municipio de vincular a Fermín González, quien había sido despedido sin haberse levantado su fuero sindical.
- En el segundo caso, el acuerdo da vía libre a las negociaciones entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario, Sinaltrainal y la empresa Sodezo. S.A. Y finalmente, se realiza un entendimiento entre la Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC, en nombre de su organización afiliada, Sindicato Mixto de Trabajadores de las entidades descentralizadas del municipio de Buenaventura, Sindemunicipio. En los 3 casos se logró que éstos sindicatos desistan de las quejas interpuestas ante la Organización Internacional del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo ha impulsado la conformación de la *Comisión de Estudios del artículo 53 de la Constitución Política*, la cual busca el desarrollo del Estatuto del Trabajo para Colombia. Este debe consagrar los principios fundamentales del trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT. En ese sentido, avanzan los estudios para la concertación de dicho marco jurídico, y ha propuesto la conformación de una Secretaría Técnica para la Comisión de Concertación Nacional y las Subcomisiones Departamentales, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo.

En el territorio, se han fortalecido las Subcomisiones Departamentales de Concertación. En el año 2011, se fortalecieron las 32 Subcomisiones encontrándose actualmente 27 de ellas activas. Así mismo, se realizaron planes de diálogo, los cuales buscaron el fortalecimiento de los miembros del tripartismo en las regiones y afectar la política laboral para la solución de las distintas problemáticas laborales que éstos presentan. El 63% de las Subcomisiones desarrollaron planes de diálogo. Experiencias exitosas pueden observarse en varios territorios, en concreto se cita los avances para el desarrollo de una política de Trabajo Decente en Medellín, la cual está en proceso de discusión en el Concejo de la ciudad.

El gobierno de Colombia ha creado una institucionalidad para la promoción del diálogo social en el país, la cual se encuentra en un continuo fortalecimiento. Es por ello, que reitera su compromiso en la promoción del diálogo social en Colombia y la concertación de la política laboral. Los procesos de fortalecimiento de las instituciones descritas y los procesos de discusión permanentes, manifiestan la vitalidad y pertinencia de estos espacios; el Ministerio del Trabajo labora para profundizar sus logros.

### 6.1.3. Capacitación de los Líderes Sindicales

El Ministerio del Trabajo impulsa en la actualidad el *Programa de Actualización a Líderes Sindicales - PALS*. Este se orienta a fijar las bases y condiciones para actualizar en temas específicos que ayuden a los trabajadores a desarrollar competencias y habilidades que les permitan actuar y aportar dentro de un contexto contributivo y de cooperación. A través de la Resolución 3222 de agosto de 2011, se dictaron normas relacionadas con el Programa de Actualización de Líderes Sindicales y de elaboración del censo sindical.

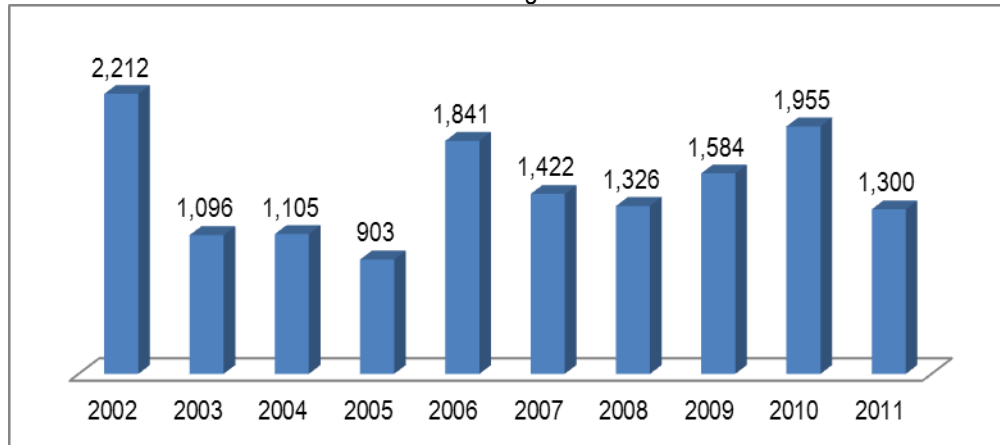
En el Gráfico No. 1 se observa el comportamiento de la participación de sindicalistas en el Programa de Actualización de Líderes Sindicales, desde el año 2002.







Gráfico No. 01. Número de sindicalistas en Programa de Actualización a Líderes Sindicales



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

En la Tabla No. 3 se pueden observar los recursos que han sido destinados al programa de Actualización de Líderes Sindicales desde el año 2002 hasta el año 2012:

Tabla No. 3 - Recursos del Programa de Líderes Sindicales

AÑOS	TOTAL AÑO
2002	390.200.000
2003	400.000.000
2004	409.268.800
2005	365.664.278
2006	471.183.580
2007	488.695.000
2008	503.668.820
2009	501.591.000
2010	521.655.999
2011	537.306.000
2012	537.306.000
<b>TOTAL</b>	<b>4.589.233.477</b>

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

#### 6.1.4. Programa de Protección a Líderes Sindicales

El Gobierno Nacional considera inaceptable cualquier agresión contra la vida y/o la integridad física de los trabajadores sindicalizados. Si bien la violencia contra sindicalistas se ha reducido ostensiblemente en los últimos años y el panorama actual es mucho más alentador, este gobierno persistirá en esfuerzos incansables hasta erradicar este flagelo en su totalidad. Según un reciente estudio de la Fiscalía General de la Nación (2011) basado





en 354 sentencias judiciales, en el 17,7% de los casos de homicidios a sindicalistas el móvil guarda relación con la actividad sindical de la víctima. La supuesta vinculación de la persona asesinada a grupos armados al margen de la ley constituye la motivación que con mayor frecuencia adujeron los victimarios (44,0% de los casos).

El perfeccionamiento de los esquemas de protección a grupos especialmente vulnerables, entre ellos la población sindicalizada, ha sido una constante en los últimos años. En 2002, el presupuesto del programa de protección de líderes sindicales era de más de US\$ 7.000.000. Entre ese año y 2009, se invirtieron más de US\$ 86.000.000 en este propósito. En 2010, la destinación pasó a US\$ 19.498.000, en 2011 a US\$ 77.000.000 aprox. y en 2012 se presupuestan US\$111.330.000.

El Ministerio del Trabajo ha buscado el fortalecimiento de la cobertura del Programa de Protección a Líderes Sindicales-PPLS. Se expidió la Resolución 716 del 6 de abril de 2011, del Ministerio del Interior y de justicia "Por la cual se profieren instrucciones sobre el alcance de la condición de dirigente y activista sindical", incluyéndose la categoría de Activista Sindical como población objeto del Programa de Protección.

Junto con el Ministerio del Interior se expidió el Decreto 4912 del 26 de diciembre de 2011 que reforma la naturaleza y funcionamiento del CRER. Se cambió el nombre de CRER a CERREM (Comité de Evaluación de Riesgos y Recomendación de Medidas). Se crean instancias nuevas como el Grupo de Valoración Preliminar incluyendo a los representantes de la Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, y el Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis de Información-CTRAI, con el objeto de que exista una valoración más objetiva del riesgo.

Con la expedición de la Directiva 013 del 19 de abril de 2011 de la Policía Nacional, se desarrolla un plan de destinación de 100 funcionarios de policía judicial para luchar contra la impunidad de los delitos que afectan la población sindical. También, con la expedición de la Orden de Servicio No. 149 de la DIJIN, para atender el compromiso de la Directiva 013.

A enero de 2012, la Policía Nacional tiene asignados a la Fiscalía General de la Nación (temática OIT) un total de 153 investigadores de Policía Judicial, los cuales se discriminan así: 75 de la DIJIN para la ciudad de Bogotá, 27 de la SIJIN para el resto del país y 51 de la SIJIN para apoyar a las demás Fiscalías Seccionales en el mismo tema.

Con recursos de la Fiscalía General de la Nación, del 12 al 23 de diciembre de 2011 se capacitaron todos los investigadores de Policía Judicial (DIJIN, SIJIN y CTI) que apoyan a la Subunidad OIT, en el tema de *derechos humanos y derecho internacional humanitario*. Adicionalmente, a través de la Embajada de los Estados Unidos se dictó el curso de *evaluación del caso* en el mes de febrero de 2011 y *audiencias preliminares* en el mes de agosto de 2011, los cuales estaban dirigidos a Fiscales e Investigadores de Policía Judicial.

Finalmente, para fortalecer la Sub Unidad OIT en la Unidad de Derechos Humanos, a partir del mes de noviembre de 2011, se incrementó la planta de personal con 14 fiscales especializados, asistentes de fiscal e investigadores del CTI. En ese orden para el 2012 se cuenta con un total de 25 fiscales quienes atienden la temática de manera exclusiva.

En materia de protección, también debe anotarse que más del 50% de los homicidios de sindicalistas afectan al personal docente. Por tal motivo, el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de Educación Nacional, dispone de medidas especiales para proteger a esta población, las cuales permiten el traslado de los profesores una vez se conocen amenazas contra su vida. De las 314.794 personas que conforman la planta docente del país, de los cuales hay 648 docentes con estatus de amenaza. De estos, 334 están reubicados transitoriamente, 48 fuera del país, 42 con estatus provisional mientras la Policía Nacional culmina el estudio de riesgo correspondiente y 224 sin reubicar.





Dado lo anterior, se incluyó en el Decreto 4912 de 2011 como población objeto a los docentes no sindicalizados, sin perjuicio de lo estipulado en la Resolución 1240 de 2010, emitida por el Ministerio de Educación Nacional, que trata de reubicación y traslados de docentes amenazados.

Es importante resaltar que los más recientes avances normativos contribuyen a la erradicación de la violencia y la impunidad en el ámbito sindical. Por una parte, la Ley 1309 de 2009 constituye un desarrollo positivo, como lo considera la Misión Tripartita de la OIT, por cuanto aumenta significativamente las sanciones contra los autores de violencia sindical y amplía el plazo para la prescripción de dichos crímenes. Y por otra, porque la Ley 1448 de 2011, de Víctimas y Restitución de Tierras, representan un avance sin precedentes para la superación de la violencia y la construcción de la paz en el país, específicamente en el Art. 3°, 13°, se incluyó la reparación de las familias de los sindicalistas víctimas de actos violentos.

## 6.1.5. Prevención del Trabajo Infantil y Protección de Jóvenes Trabajadores

En Colombia, 1.768.152<sup>14</sup> niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años trabajan y/o realizan oficios del hogar por más de 15 horas a la semana en condiciones que atentan contra su salud, su seguridad o su moralidad. Ellos y ellas, se vinculan en labores que no son acordes a su edad, especialmente en la agricultura un 37,3% y en el comercio un 30,5%; y reciben poco o ningún ingreso económico por su labor, un 49,5% no recibe ninguna remuneración por la actividad que realiza y un 24,5% devenga menos de ¼ del Salario Mínimo Legal Vigente.

En el último trimestre del año 2011 se llevó a cabo la Encuesta a Profundidad de Trabajo Infantil. Aunque desde el año 2003 se realizan módulos bianuales en la Encuesta de Hogares del DANE, la encuesta del presente año no se realizaba desde el 2001, pues justamente tiene componentes de profundización que implican el desarrollo de preguntas especializadas. La encuesta ha sido financiada por el Ministerio del Trabajo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE.

Con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Ministerio ha puesto en funcionamiento el *Sistema de Registro Integrado de Trabajo Infantil-SIRITI*. El Sistema de Información actualmente cuenta con el registro de 225.289 niños, niñas y adolescentes (NNA) en trabajo o en riesgo de estar en una peor forma de trabajo infantil, que han sido identificados, registrados y en proceso de restitución de sus derechos. La totalidad de esta población proviene de los registros proporcionados por la Red Para la Superación de la Pobreza Extrema, Red Unidos.

El Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 establece que las Cajas de Compensación Familiar - CCF atenderán de manera prioritaria a las niñas, niños y adolescentes (NNA) trabajadores a través del Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria - FONINEZ. Así pues, en aras de darle cumplimiento al Plan se realizó un seminario de capacitación y formación con los encargados del tema en la totalidad de Cajas de Compensación Familiar. Según información de la Superintendencia del Subsidio Familiar, el programa de Jornadas Escolares Complementarias vinculó en el 2011, a 549.748 NNA. En la actualidad el Ministerio trabaja para que los niños y niñas trabajadores sean atendidos de manera prioritaria en el programa.

Así mismo, el Ministerio ha socializado la Estrategia Nacional y sus instrumentos a los Comités Departamentales y Municipales del País. En desarrollo de este objetivo, se ha buscado la capacitación y el fortalecimiento de los Comités de Erradicación del Trabajo Infantil-ETI, que permita la articulación de las diferentes entidades involucradas localmente en los Comités Regionales, al igual que la organización estructural y funcional de los mismos. Se

<sup>14</sup> Cifra correspondiente al último trimestre de 2009. Fuente DANE.





realizaron 21 talleres con participación de 769 actores sociales de la política pública de trabajo infantil, tanto del sector público y privado tales como gobernaciones, alcaldías, ICBF, SENA, Secretarías de Desarrollo, Secretarías de Educación, Cámaras de Comercio, Universidades, del orden departamental y municipal entre otros.

Por otro lado, junto con la Fundación Telefónica, se realizó una amplia campaña comunicacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. Se ejecutó un plan de medios mediante el cual se buscó lograr los siguientes alcances:

Internet: 1.520.532 personas  
 Radio: 820.974 personas  
 Tv por Cable: 949.385 personas  
 Exteriores: 2.203.001 personas  
 Mínima atención a fidelidad de personas y cine: 1.043.800 personas

Finalmente, se construyó y envió una guía metodológica sobre la Estrategia Nacional a la totalidad de los alcaldes del país, con el fin de que éstos se corresponsabilicen en la prevención y erradicación del trabajo infantil. Entre otros puntos, se busca que se incluya la problemática con recursos concretos en los Planes de Desarrollo Local, tal como lo establece el Plan Nacional de Desarrollo.

## 6.2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### 6.2.1. Acciones del Sistema de Inspección Vigilancia y Control de Trabajo

En desarrollo del sistema, se formulan, orientan, coordinan, dirigen y evalúan los planes, proyectos y programa para impulsar políticas de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las normas legales, reglamentarias y convencionales del trabajo. Dado que uno de los objetivos primordiales del Ministerio es que los colombianos tengan empleos de calidad, con derechos a la protección social y una construcción de acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, se diseñan e implementan estrategias de fomento y difusión de una cultura orientada al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de trabajo y seguridad social integral de los trabajadores.

Para el período se han ejecutado las siguientes actividades en desarrollado de sus líneas de acción:

#### 6.2.1.1. Fortalecimiento de las Relaciones Laborales individuales y colectivas

Entre el 1° de julio de 2011 al 30 de abril de 2012 y en desarrollo del fortalecimiento de las relaciones laborales, se tramitaron 49 solicitudes de convocatorias de tribunales, 30 solicitudes de designación de tercer arbitro, 20 trámites de pago de honorarios a tercer arbitro de tribunales de arbitramento, 87 actos administrativos tramitados de conformidad con las solicitudes por resolver según la competencia y 15 estudios técnicos y económicos con respecto a la autorización de despidos colectivos, suspensión temporal de actividades y disminuciones de capital.

#### 6.2.1.2. Contrato Sindical

En desarrollo de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para la vigencia julio 2011 a abril 2012 se han registrado 309 Contratos Sindicales, en los sectores que se describen en el Cuadro No. 22:





Cuadro No. 22 - Contratos sindicales de julio de 2011 al 30 de abril de 2012

DIRECCION TERRITORIAL	SECTOR SALUD	AGROINDUSTRIAL	INDUSTRIA
ANTIOQUIA	104	3	5
ATLANTICO	10		2
CALDAS	4		
CAUCA	58		
CESAR	3		
CORODOBA	6		
CUNDINAMARCA	8		
GUAJIRA	2		
HUILA	7		
META	2		
MAGDALENA	5		
QUINDIO	62		
SUCRE	2		
TOLIMA	4		
VALLE	22		

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

**6.2.1.3. Negociación Colectiva**

A través del desarrollo de las actividades del Sistema, se realiza seguimiento a las negociaciones colectivas; en el Cuadro No. 23 se presentan los resultados a dicho seguimiento durante el período julio de 2011 - abril de 2012:

Cuadro No. 23 Negociación Colectiva

AÑO	DEPOSITOS DE CONVENC.	DEPOSITOS DE PACTOS	DENUNCIAS DE CONVENC.	DENUNCIAS DE PACTOS	HUELGAS REALIZADAS	ORGANIZACIONES SINDICALES NUEVAS	CESES DE ACTIVIDADES
2º semestre 2011	221	110	272	18	5	245	229
Enero - abril 2012	177	124	108	20	1	234	192

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

**6.2.2. Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado**

El Ministerio del Trabajo se encuentra adelantando un plan de visitas a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado en ejercicio de la facultad de inspección y vigilancia, como se puede apreciar en los Cuadros No. 24 y 25 a continuación:





Cuadro No. 24- Visitas a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado Julio 2011 – abril 2012

VARIABLE	SEGUNDO SEMESTRE 2011	ENERO A ABRIL 2012
Número de Visitas a Cooperativas de Trabajo Asociado	778	512
Número de Visitas a Precooperativas de Trabajo Asociado	20	25
<b>TOTAL VISITAS</b>	<b>798</b>	<b>537</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Cuadro No. 25.- Sanciones a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado Julio 2011–abril 2012

VARIABLE	2° SEMESTRE 2011	ENERO A ABRIL 2012
<b>Sanciones a Cooperativas</b>	152	32
<b>Sanciones a Precooperativas</b>	6	0
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>32</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

### 6.2.3. Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo

El Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo ha venido concentrando sus esfuerzos en un fortalecimiento del Modelo de Inspección Preventiva orientado a aquellas actividades económicas, empresas y regiones geográficas caracterizados con mayores niveles de riesgo laboral e índices de conflictividad.

Durante el período junio de 2011 a mayo de 2012, las Direcciones Territoriales han adelantado en el sector informal de la economía, asistencia preventiva que tienen por objeto acciones de promoción, divulgación e información sobre los beneficios de acogerse a las iniciativas e incentivos de formalización laboral promovidos por el Gobierno Nacional.

Se realizaron visitas de Inspección, Vigilancia y Control con el objeto de hacer seguimiento a las actividades de las Direcciones Territoriales. Igualmente se desarrollaron seminarios dirigidos a los servidores públicos de las Direcciones Territoriales, en temas de Cooperativas de Trabajo, Herramientas de Gestión de Calidad en el proceso de Inspección Laboral, Instrumentación para el mejoramiento del Sistema Integral de Inspección Laboral (SIIT), 6 seminarios en materia de Derecho Laboral, Seguridad Social, Nuevo Código de Procedimiento Administrativo, para un total de 205 funcionarios capacitados.

Se está desarrollando un proceso de adecuación, sistematización y custodia del archivo sindical; para el primer trimestre de 2012 se realizó el inventario en estado natural de la documentación del archivo sindical, se traslado al lugar de intervención y se está organizando los primeros 750 metros lineales del mismo.







Se aumentó la capacidad de respuesta para atención al ciudadano con más puntos de atención a través de los Supercades; en el cual se implementó el sistema de atención a la ciudadanía en 4 puntos en la ciudad de Bogotá tales como BOSA, AMERICAS, CAD y SUBA.

Se aumentó la tasa de Inspectores de Trabajo por Población Económicamente Activa "PEA"; mediante el Decreto 1128 del 15 de abril de 2011 y con la Resolución 001286 del 20 de abril de 2011, se incrementó la planta en 100 cargos de Inspector de Trabajo, los cuales serán capacitados especialmente para que cumplan la función de inspección en las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Se modificó la Nomenclatura y clasificación del empleo de Inspector de Trabajo: Decreto 1227 del 15 de abril de 2011, por el cual se modifica el Decreto 2489 de 2006. Significando un incremento salarial del 14,33%

Se incrementó la vigilancia en los sectores económicos de comercio, minas y transporte, en los cuales se desarrollaron a nivel nacional, acciones consistentes en la intervención relacionada con visitas de inspección, campañas, asistencia preventiva, capacitaciones, mesas de trabajo y reuniones entre otras, como se puede observar en Cuadro No 26 y 27

Cuadro No. 26 Acciones de vigilancia a sectores económicos de Comercio, Minas y Transporte

ACCIONES DESARROLLADAS	AVANCE
Actividades de sensibilización (campañas, divulgación, radial, folletos, entre otros)	253
Eventos de Capacitación (talleres, charlas, entre otros)	135
Visitas de inspección preventiva	799

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial – Direcciones Territoriales

Cuadro No. 27 Asistencia preventiva a sectores económicos de Comercio, Minas y Transporte

CONCEPTO	PROGRAMADO	EJECUTADO	AVANCE
Acciones de asistencias preventivas	1500	1729	115%
Acuerdos de mejora	500	606	121%

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial – Direcciones Territoriales

En cuanto a otras actividades desarrolladas por las Direcciones Territoriales durante el período Julio 2011 a abril 2012, en el siguiente Cuadro No. 28 se presentan el total de las intervenciones realizadas en el citado período:





Cuadro No. 28.- Otras actividades desarrolladas por las Direcciones Territoriales período Julio 2011 a abril 2012

VARIABLES	TOTAL
Consultas Verbales	326.401
Actas Conciliadas	64.736
Actas no Conciliadas	12.131
Visitas de Inspección de Carácter General	8.272
Investigaciones Administrativas	15.848
Sanciones a los Derechos Laborales Individuales	499
Sanciones por Violación a la Convención Colectiva	26
Sanciones por negativa a Negociar	1
Sanciones por atentar contra el Derecho de Asociación Sindical	2
Sanciones por Evasión y Elusión Sistema de Riesgos Profesionales	219
Sanciones por Evasión y Elusión Sistema de Pensiones	240
Sanciones por Evasión y Elusión a Parafiscales	28
Sanciones por no cumplir con los Requerimientos	997
Autorizaciones concedidas a menores	5.198
Autorizaciones negadas a menores	750
Solicitud de Despido en estado de Embarazo Autorizadas	61
Solicitudes de Despido en estado de Embarazo Negadas	88

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial – Direcciones Territoriales

## 6.2.4. Empresas de Servicios Temporales

Dentro de las acciones desarrolladas en materia de empresas de servicios temporales, el Ministerio del Trabajo ha desarrollado:

- Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y Agencias de Colocación o Empleo donde se identifica las empresas que fueron autorizadas, suspendidas o canceladas en todo el país, actualmente incluye la información de 761 Empresas de Servicios Temporales.
- Capacitación en tema de Empresas de Servicios Temporales - octubre 2011, cifras que se pueden observar en el Cuadro No. 30:

Cuadro No. 30 Capacitaciones temas de Empresas de Servicios Temporales - octubre 2011

INTERNA (FUNCIONARIOS)	No. FUNCIONARIOS		DIRECCIONES TERRITORIALES
		242	25
EXTERNA (EST)	No. PERSONAS	No. EMPRESAS	DIRECCIONES TERRITORIALES
	575	376	24
EXTERNA (USUARIAS Y/O TERCEROS BENEFICIARIOS DEL SERVICIO)	No. PERSONAS	No. EMPRESAS	DIRECCIONES TERRITORIALES
	483	268	23

Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial- Direcciones Territoriales 2010-2011





## 7. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

El mejoramiento de la capacidad de gestión de las entidades del sector durante el periodo julio de 2011 a junio de 2012 se describe a través de la implementación de 3 líneas de acción: Sistemas de información y estadísticas, Implementación y Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y Sistemas de Atención al Ciudadano.

### 7.1. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS

#### 7.1.1. Ministerio del Trabajo

Durante período de 1° de junio de 2011 a 3 de noviembre de 2011, el sistema de información del sector trabajo constituía parte del proyecto de inversión “Mantenimiento del Sistema integrado de la Protección social” del Ministerio de la Protección Social. Con el objeto de articular y fortalecer los sistemas de información existentes, para permitir garantizar la transparencia y oportunidad en el suministro de la información a la ciudadanía y disponer de las base de datos, incluidas las estadísticas del sector trabajo, dicho Ministerio continuó con la consolidación de los Sistemas de Información de la Protección Social, referentes a:

- Sistema Integral de Información de la Protección Social – SISPRO.
- Sistema de Gestión de Datos.
- Sistema de Gestión Geográfico.
- Sistema de Gestión de Precios de Medicamentos – SISMED.
- Registro Único de Afiliados a la Protección Social – RUAF.
- Módulo de Nacimientos y Defunciones.
- Plataforma de Integración PISIS – SISPRO.
- Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA.
- Base Única de Afiliados - BDUA.
- Registro Individual de Prestaciones en Salud – RIPS.
- Gobierno en Línea y Tramites y servicios:
  1. Autorizar el funcionamiento de empresas de servicios temporales.
  2. Autorizar laborar horas extras.
  3. Inscripción en el registro sindical de una organización sindical de primer grado.
  4. Constancia de depósito de cambio de junta directiva.
- Consolidación de la infraestructura de TIC, referente a hardware, software, comunicaciones, redes y demás componentes, en las diferentes áreas del Ministerio a nivel central y de las Direcciones Territoriales.

Con la creación del Ministerio del Trabajo, durante el periodo enero a junio de 2012 se inició la estructuración del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y la Comunicación-TIC para el período 2012-2014, mediante la recolección de los requerimientos de tecnología de información y comunicación (sistemas de información misionales, sistemas de información de apoyo, bodegas de datos, herramientas de inteligencia de negocios y herramientas de colaboración) del Ministerio y del sector trabajo y la formulación de los lineamientos del plan.





En el nivel central del Ministerio del Trabajo, se instaló el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización de Trabajo Infantil - SIRITI y para en segundo semestre del 2012 se tiene previsto realizar su implementación en las Direcciones Territoriales; lo anterior permitirá contar con estadísticas actualizadas e información oportuna para el manejo de esta problemática.

## 7.1.2. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

De acuerdo a las competencias institucionales, se adelantaron las gestiones para trabajar de forma conjunta con los organismos de fomento, protección y supervisión del sector, en el diseño, desarrollo e implementación del sistema estadístico del sector solidario.

Como resultado de las reuniones y acercamientos realizados, se adelanta de manera conjunta con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE y la Superintendencia de la Economía Solidaria la elaboración de un convenio que permita la formulación e implementación del sistema estadístico del sector solidario y pueda ser actualizado en las diferentes vigencias.

Este convenio tiene por objeto, unir esfuerzos con las entidades en mención, para la formulación e implementación del plan estadístico del sector de economía solidaria con el fin de estandarizar la recolección, almacenamiento, procesamiento, elaboración, análisis y difusión de la información estadística teniendo en cuenta las etapas de desarrollo de las organizaciones solidarias.

Actualmente se desarrolla un proyecto para diseñar e implementar el Banco de Proyectos institucional buscando el fortalecimiento en la capacidad de administración, gestión y formulación de proyectos de todo tipo, que redunden en la consecución efectiva de recursos e implementación de actividades para el desarrollo del sector solidario.

En cuanto los productos obtenidos por este proyecto, al momento se tienen: la elaboración de los manuales de procedimiento y operativo, la elaboración de los formatos de radicación y registro de proyectos y el diseño del diagrama de procesos.

## 7.1.3. Superintendencia del Subsidio Familiar

La Superintendencia del Subsidio Familiar, ha venido adelantando las siguientes labores en relación al fortalecimiento institucional en el tema de los Sistemas de Información y Estadísticas:

- Diseño, instalación, configuración y puesta en funcionamiento de una arquitectura de hardware y software, servidor para firewall lógico TMG, servidor para virtualización – Hyper V, servidor de administración, servidor para la herramienta de administración de servidores en producción y crecimiento en almacenamiento Masivo e integración con lo existente.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de los recursos computacionales (servidores, equipos activos, sistema de telefonía y sus aplicaciones, estaciones de trabajo, impresoras, centro de datos, entre otros).
- Mantenimiento de los sistemas de información de apoyo administrativo.
- Adquisición de estaciones de trabajo, con el propósito de renovar y actualizar el parque computacional.
- Tercerización de la mesa de servicio, con el propósito de proveer un servicio de soporte con mayor calidad, eficiencia y oportunidad.





- Adquisición, instalación, configuración y puesta en funcionamiento de los teléfonos digitales, para dar continuidad al proyecto de voz sobre IP.
- Renovación del licenciamiento de Antivirus, para garantizar un servicio continuo, minimizando los tiempos de interrupción, vulnerabilidades y pérdida de datos.
- Prestación del servicio del canal de acceso dedicado a Internet.
- Optimización del Centro de Datos.
- Elaboración de un diagnóstico de la situación tecnológica actual y construcción de un nuevo Plan Estratégico TICS para este cuatrienio 2011-2014.
- Optimización del Portal corporativo.

## 7.1.4. SENA

El SENA, como integrante del Sistema Estadístico Nacional -SEN- y con el propósito de generar credibilidad, confiabilidad y transparencia en la información que reporta en cumplimiento de su misión, y en su compromiso con el aseguramiento de la calidad con estándares internacionales, suscribió con el DANE, el convenio marco interadministrativo No. 32 de 2012, con el objeto de establecer vínculos de cooperación entre las partes, para capacitar al personal sobre las buenas prácticas estadísticas y entrar en el proceso para certificar sus operaciones estadísticas.

Dentro de las actividades realizadas en el período enero - mayo de 2012, se destaca la sensibilización que impartió el DANE en la Entidad y la adopción por parte de la organización, a través de la Resolución No. 330 de 2012, del Código Nacional de Buenas Prácticas para las Estadísticas Oficiales expedido por el DANE y la selección e inclusión de dos operaciones estadísticas en el proceso de certificación de calidad.

## 7.1.5. COLPENSIONES

COLPENSIONES con el ánimo de asegurar la infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones-TICs que requiere la Entidad y para dar cabal cumplimiento a su misión, ha llevado a cabo en los componentes de hardware, software y redes de comunicaciones, las siguientes actividades:

- *Canales de comunicaciones:* Con el propósito de garantizar el acceso a los servicios a nivel nacional e internacional tales como correo electrónico, Portal Corporativo, intercambio electrónico de documentos, consultas a bases de datos, entre otros, se instalaron los siguientes canales dedicados y de Internet:
  - En el Data Center de Triara.
  - ISS hacia Triara principal y backup.
  - ISS hacia Triara backup.
  - Sede Colpensiones cra 11 # 93 A - 85 hacia Triara.
  - Canal de Internet cra 11 #93 A – 85.
  - Sede Colpensiones calle 93 #10-70 hacia Triara.
  - Sede Colpensiones cra 10 #72 – 33 Torre B.
  - Sistemas y Computadores hacia Triara principal.
  - Sistemas y Computadores hacia Triara backup.
  - Comware hacia Triara.



- Heinsohn hacia Triara.
- Cromasoft hacia Triara.
- *Plataforma de hardware:* Con el propósito de proveer un servicio de soporte con mayor calidad, eficiencia y oportunidad, aumentar la confiabilidad y disponibilidad de los equipos del centro de datos, reducir los tiempos de interrupción, garantizar los servicios de prevención, diagnóstico y corrección, mejorar el desempeño y la disponibilidad de los componentes del sistema con la prevención de fallas del hardware y proteger la inversión, evitando los períodos de inactividad y asegurándose de un nivel de servicio constante y predecible, se ejecutaron las siguientes actividades:
  - Suministro mediante modalidad outsourcing en las tres (3) sedes de Colpensiones del nivel central: de puestos administrados de trabajo, incluyen clientes livianos, telefonía IP y mesa de ayuda.
  - Suministro de servicios de impresión mediante modalidad outsourcing para las tres (3) sedes de Colpensiones del nivel central.
  - Adquisición mediante modalidad outsourcing de los servicios del Data Center "Triara".
  - Se habilitó el ambiente producción en Triara para los servicios de Bizagi Portal, Gestión Documental, Vigía, Directorio Activo, DHCP, y el ambiente de pruebas, calidad y QA.
  - Se realizó el particionamiento del servidor BL890.
  - Se estabilizó la plataforma virtual a nivel de Ofimática, Bizagi y SAP.
  - Estabilización del ambiente de pruebas.
- *Acceso a recursos de la red.*
  - Se definió e implementó el diseño lógico y físico del Directorio activo en donde el esquema permite tener redundancia en el DATACENTER principal y alterno para los servicios de Active Directory, DNS, y DHCP.
  - Se realizó una relación de confianza con la arquitectura de la virtualización de escritorios, que permite dar los privilegios de los recursos informáticos usados en los escritorios virtuales
  - Se definió e implementó la política de confidencialidad al crear los usuarios y contraseña del Directorio Activo.
  - Se definió la política de acceso a internet.
  - Se definió la ficha de la hoja de vida de los aplicativos.
- *Sistemas de información:* Se desarrollaron y se hizo entrega para pruebas de integración de la totalidad de los 27 Web Services de Prioridad 1 por parte de Heinsohn.
- *Desarrollos de software:* se terminaron los siguientes desarrollos:
  - Ajustar los aplicativos para que se puedan virtualizar (Iteración 1)
  - Bases misionales de reconocimiento
  - Cargue de Información de otras entidades.
  - Historia Laboral WEB, consulta - integración con Bizagi
  - Solicitud de corrección de HL
  - Identificar requerimientos en los que se debe utilizar el esquema SFTP - HPOO –
  - Ajuste proceso CORRDNIC ISS para virtualización
  - Cargue bases de datos Iteración 1 – Registraduría
  - Afiliaciones - Cargue de información de beneficiarios – Fase







- *Depuración de BBDD:* Profundización en reglas de negocios de las tablas de Afiliados, Aportantes y Pensionado en un 100%.
- *Automatización de procesos- BPM- BIZAGI:* Los procesos misionales de Afiliaciones, Actualización de Información (dentro del cual se incluye todo lo relacionado a el manejo de la Historia Laboral), Reconocimiento, Nomina de Pensionados , Defensa Judicial, PQR, Notificaciones Personales, Ingresos y Egresos, Recaudo, el estado de la automatización a esta fecha es para los 7 primeros se encuentran totalmente desarrollados y en pruebas para ajustes por parte del usuario, y los procesos restantes de Ingresos y Egresos y el de Recaudo se están finalizando los desarrollos para entregar a pruebas de los usuarios.

Adicionalmente se incluyeron para automatización y desarrollo dos nuevos procesos que surgieron, como producto de las necesidad del soporte a la operación como fue el caso del desarrollo para la automatización de la Correspondencia Transversal, tanto interna como externa y el proceso de la Mesa de Apoyo Funcional (MAF), este ultimo para dar soporte a todas los funcionarios de Colpensiones en la implantación de la operación, especialmente a aquellos que atienden directamente al publico.

## 7.2. IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

El Sistema Integrado de Gestión - SIG es la herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir, evaluar y mejorar el desempeño institucional, orientada al logro de los fines sociales con base en el cumplimiento unificado y armónico de los requisitos aplicables a la entidad, a través de sus procesos, en el marco de los planes estratégicos y de desarrollo.

El objetivo fundamental del SIG es vincular y articular la estrategia con la operación de la entidad, mediante la alineación del marco estratégico, con los macroprocesos y procesos de la cadena de valor, que permita la adecuada y efectiva prestación de los servicios de la entidad, orientada a aumentar los niveles de satisfacción de los clientes y partes interesadas.

### 7.2.1. Ministerio del Trabajo

A partir de la escisión, se han venido realizando avances en cuanto a la implementación del Sistema Integrado de Gestión (SIG) del Ministerio, que tiene como propósito articular el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Desarrollo Administrativo y Plan Institucional de Gestión Ambiental.

Se realizó la contratación de los servicios de una firma asesora que apoyará a lo largo de 2012 la implementación y seguimiento del Sistema, con el propósito de iniciar en 2013 el proceso de auditorias internas y eventualmente con la madurez del SIG en el Ministerio del Trabajo, buscar la certificación.

Realizando un diagnóstico de los avances a la fecha, a partir de los parámetros de la NTCGP1000 y MECI, encontramos una implementación parcial del 25% de acuerdo al cuadro No. 70:



Cuadro No. 70.- Avance en la Implementación del SIG

NUMERAL	REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	% DE CUMPLIMIENTO
4.1	Requisitos generales	13%
4.2	Requisitos de la documentación	19%
5.1	Compromiso de la dirección	21%
5.4	Planificación de la calidad	21%
5.5	Responsabilidad, autoridad y comunicación	39%
5.6	Revisión por la dirección	4%
6.1	Provisión de recursos	75%
6.2	Recursos humanos, infraestructura, ambiente	22%
7.1	Planificación de la realización del producto y / o servicio	25%
7.2	Procesos relacionados con el cliente	25%
7.3	Diseño y desarrollo	25%
7.4	Compras	61%
7.5	Producción y / o prestación del servicio	15%
7.6	Control de los dispositivos de seguimiento y medición	0%
8.2	Seguimiento y medición	19%
8.3	Control del producto y / o servicio no conforme	25%
8.4	Análisis de datos	15%
8.5	Mejora	18%
	<b>PROMEDIO</b>	<b>25%</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora de Planeación

Las fases de planeación y diseño se encuentran avanzadas y la institución se ha orientado a una articulación entre sus dependencias y procesos en miras al desarrollo del proceso.

El Ministerio siguiendo los lineamientos de la normatividad existente, ha presentado a las entidades competentes, los informes de acuerdo al cronograma, previamente establecido, entre los que se encuentran: el informe ejecutivo anual sobre el Sistema de Control Interno vigencia 2011, presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública; la rendición de la Cuenta Fiscal vigencia 2011 y la Gestión Contractual a la Contraloría General de la República; el informe de hallazgos administrativo, penal, fiscal o disciplinario a la Presidencia de la República y conforme se estableció en el Artículo 9° de Ley 1474 de 2011, se publicó en la página web, con corte a 30 de abril, el informe pormenorizado del estado del Sistema de Control Interno.

**7.2.2. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

Se adelantaron los estudios técnicos necesarios para iniciar el diseño, desarrollo e implementación de un Sistema Integrado de Gestión para la entidad, que incluye los subsistemas y componentes de Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Desarrollo Administrativo, Sistema de Gestión Documental, Gestión Ambiental, Estrategia de Gobierno en Línea, Gestión ética Institucional, diseño e implementación de herramientas gerenciales de acuerdo a las necesidades propias de la entidad haciendo énfasis en políticas organizacionales y de operación, tablero de comando de la entidad, sistema de indicadores, comunicación organizacional y calidad de la información y Administración del riesgo.





Lo anterior tiene como propósito final obtener las certificaciones ISO 9000 y NTCGP 1000:2009 y consolidar un sistema integral para el ejercicio gerencial, táctico y operativo.

### 7.2.3. Superintendencia del Subsidio Familiar

Partiendo de lo implementado en los años 2008, 2009 y 2010 se hizo un diagnóstico de los temas a fortalecer lo que dio cabida a un plan de trabajo a desarrollar del cual se identifican productos como:

- Se cumplió con lo establecido en la Ley 872 del 2003 de DAFP, donde se documenta, implementa y se mantiene el Sistema de Gestión de la Calidad de la Superintendencia de Subsidio Familiar-SSF, lo cual se encuentra consolidado en el listado maestro de registro validado y aprobado por el Comité de Control Interno de Superintendencia. Además, se consolidaron los dos sistemas MECI y Calidad, dejando abierto la posibilidad de la integración del Sistema de Gestión Ambiental y Sistema de Desarrollo Administrativo-SISTEDA.
- La Superintendencia de Subsidio Familiar fue certificada por Bureau Veritas en las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001: 2008 de acuerdo al certificado N° GP 0149 y CO234313 del 30 de noviembre de 2011 y se recibió el certificado emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública NTC GP 1000:2009.
- En cuanto a la gestión realizada en el primer trimestre 2012, se realizó la programación de actividades a desarrollar para el año 2012, encaminadas al fortalecimiento del Sistema de Gestión Integral, las mejoras específicas en el ajuste del sistema, al proceso de la reestructuración y la preparación para auditoria de seguimiento de certificación.
- Se realizó el Plan de Mejoramiento a los Procesos de: Visitas, Contratación, Servicios Sociales, Desarrollo Humano, Servicios Generales y el proceso de interacción con el ciudadano de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

### 7.2.4. SENA

El Plan Estratégico institucional 2011 – 2014 SENA de Clase Mundial, está soportado en tres ejes estratégicos: orientación al cliente, calidad y estándares internacionales y tecnología e innovación. En desarrollo de los dos primeros, la Alta Dirección del SENA inició la implementación de un Sistema Integrado de Gestión, bajo los estándares y referentes internacionales ISO 9001, 2008, Sistemas de Gestión de Calidad; ISO 14001, Sistemas de Gestión Ambiental; OHSAS 18001, Sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional; ISO 27001, Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información y la NTCGP 1000:2009, Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, la cual se armoniza con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, esto en búsqueda de dar cumplimiento a los mencionados ejes del Plan Estratégico.

Para el desarrollo del Sistema, ha conformado un equipo de trabajo interdisciplinario que tiene como fin primordial fortalecer la cultura de la calidad y brindar elementos que permitan una mayor apropiación del Sistema Integrado de Gestión en toda la entidad. Actualmente se encuentra en proceso de revisión y ajuste, la cadena de valor y el diseño y actualización de los procesos y procedimientos requeridos para la implementación de las normas arriba mencionadas.



De otra parte, siguiendo los lineamientos de la normatividad existente, se ha presentado a las entidades competentes, los informes requeridos: el informe ejecutivo anual sobre el Sistema de Control Interno vigencia 2011, presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública; la rendición de la Cuenta Fiscal vigencia 2011 y la Gestión Contractual a la Contraloría General de la Republica.

Igualmente en cumplimiento del artículo 32 del Capítulo Octavo de la Ley 489 de 1998, sobre Democratización y Control Social a la Gestión Pública, se realizó en el mes de febrero la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas a la ciudadanía, sobre la gestión de la Entidad en la vigencia 2011.

## 7.2.5. COLPENSIONES

Los principales resultados en la implementación del Sistema Integrado de Gestión, corresponden a:

### Etapa de Planificación

- Levantamiento del diagnóstico inicial sobre el grado de avance en la implementación de los requisitos de los modelos referenciales que conforman el SIG.
- Definición y aprobación del Plan de Trabajo para la implementación del SIG, incluyendo cronograma y detalle de resultados esperados.
- Elaboración y publicación de los Actos Administrativos para la adopción y administración del SIG.
- Actualización del marco estratégico de Colpensiones, incluyendo la formulación de la política y los objetivos de calidad.
- Ajuste de la cadena de valor incluyendo la definición de los macroprocesos y procesos que la conforman.
- Definición de las líneas de servicio de Colpensiones, con su modelo de caracterización correspondiente.
- Definición de los procedimientos documentados obligatorios, correspondientes a: Control de Documentos, Control de Registros, Tratamiento de Servicio No Conforme, Auditorías Internas, Gestión de Planes de Mejoramiento (Acciones Correctivas y Acciones Preventivas) y Evaluación del Desempeño del SIG.
- Definición de ficha técnica de indicadores de macroprocesos y objetivos estratégicos.
- Definición de la estructura y cargue de información validada al sitio definido para el SIG en Google Docs.
- Elaboración de la versión inicial del Manual del SIG (Manual de Calidad).
- Definición de metodología para la campaña de divulgación del SIG.

### Etapa de Implementación

- Revisión y ajuste de la documentación de los macroprocesos de Direccionamiento Empresarial, Gestión Administrativa, Gestión de Talento Humano, Gestión Integral de Datos e Información y Gestión Jurídica.
- Propuesta de estructuración de los procedimientos del macroproceso de Gestión de Operaciones y Tecnología, considerando los requisitos del modelo ISO 27001 de Gestión de la Seguridad de la Información y la estructura de procesos de ITIL v3 (primera parte).
- Estructuración de los requisitos de ISO 27001 y definición de los requisitos de ISO 14001 y OSHAS 18000 en los procesos aplicables.
- Actualización de la información relacionada con los trámites atendidos por Colpensiones.
- Revisión del cumplimiento de la normatividad aplicable a la figura del Defensor del Consumidor Financiero.
- Avance en la parametrización de la herramienta VIGIA BSC para la administración y reporte de los indicadores.
- Actualización de la documentación aprobada, en el sitio del SIG en Google Docs.





## 7.3. SISTEMAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

### 7.3.1. Ministerio del Trabajo

El Grupo de Atención al Ciudadano en el periodo comprendido 1° de junio - noviembre de 2011, hizo parte del Ministerio de la Protección Social.

Una vez se inicia la gestión del Grupo de Atención al Ciudadano - GAC, como grupo interno de trabajo en la Subdirección Administrativa y Financiera del Ministerio del Trabajo a partir del día 16 de noviembre de 2011, asume las funciones propias que determinan la orientación y atención de los Ciudadanos a través de los diferentes canales de comunicación: presencial, telefónico, escrito, virtual y buzón.

Una vez generada la escisión, el Grupo de Atención al Ciudadano inicia sus funciones, enfrentando la necesidad de consulta frecuente de los usuarios, que incrementa su porcentual a raíz de las nuevas condiciones laborales generadas por temas como el Tratado de Libre Comercio, Trabajo Infantil, Ley de Primer Empleo, COLPENSIONES entre otros, resultados que se pueden observar en el Cuadro No. 71 para el periodo de noviembre de 2011<sup>a</sup> mayo de 2012:

Cuadro No. 71.- Atención al ciudadano – consultas generadas

Niveles operativos			
MES	ATENCIÓN EN VENTANILLA	CORREOS ELECTRÓNICOS	ATENCIÓN TELEFÓNICA
nov-11	1.782	857	10.311
dic-11	1.202	760	9.710
ene-12	1.717	1.298	14.782
feb-12	1.826	1.168	15.592
mar-12	1.340	1.299	11.155
abr-12	1.251	844	4.726
may-12	1.681	689	1172

Fuente: Ministerio de la Protección Social y Ministerio de Salud y Protección Social

La atención al Ciudadano correspondiente al canal presencial, se viene realizando actualmente de manera conjunta con el Ministerio de Salud y Protección Social, en la sede ubicada en Carrera 13 N° 32-76 primer piso.

En cuanto a la atención telefónica de usuarios, desde noviembre de 2011 se está realizando a través del Centro de Contacto al Ciudadano- CCC, del programa Gobierno en Línea, que venía desarrollándose con el MPS; y que para el mes de mayo inició un nuevo proceso, con la entrada en vigencia del contrato con la empresa operadora UNE.

EL GAC frente a los requerimientos de la ciudadanía, en los diferentes canales viene desarrollando acciones, conforme a los lineamientos del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Departamento Nacional de





Planeación, uno de cuyos objetivos es incrementar la confianza de los ciudadanos en el Estado, mediante el mejoramiento de su relación con las entidades públicas.

Se encuentra programado para los meses de junio-julio de 2012, la reubicación, adecuación y posterior traslado del Grupo de Atención al Ciudadano a las instalaciones ubicadas en el primer piso ingresando por la Carrera 7; donde se concentrará el equipo de trabajo y se adelantará el servicio de atención en 3 ventanillas, por personal calificado.

Así mismo, en mayo de 2012, se inició la ejecución del contrato de atención telefónica con la empresa UNE, la cual apoyará con agentes en todo lo relacionado con el primer nivel de atención al ciudadano, dentro del canal telefónico; que venía recibiendo un promedio de 10.000 llamadas al mes. De igual manera dentro del GAC en Bogotá, se contará con la atención del segundo nivel y así mismo se ha dispuesto de una línea para los temas de Tratado de Libre Comercio, como Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, lo mismo que de Empresas de Servicios Temporales.

Adicionalmente, en lo que corresponde al canal Virtual se viene incorporando la nueva herramienta con la que contará el Ministerio del Trabajo y el GAC, con el apoyo de UNE, para lograr el cubrimiento eficiente y eficaz de este canal de atención, que redundará de manera positiva en una respuesta ágil y oportuna y de satisfacción de los ciudadanos.

El proceso de ejecución e incorporación de las concitadas herramientas tecnológicas, vinculada también la página web, permitirán articular los diferentes canales de atención con el único propósito de estar a tono con lo correspondiente a gobierno en línea y demás políticas del gobierno central.

### 7.3.2. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

En la vigencia 2011 se atendieron un total de 2.108 solicitudes de consultas por los diferentes canales de comunicación (atención presencial, telefónica, correo electrónico, y portal web), que la Entidad ha dispuesto para hacer de la relación del ciudadano una experiencia fácil y de respuesta asertiva y oportuna.

Durante el período comprendido entre Enero - Mayo de 2012 se atendieron un total de 1.244 solicitudes; en el cuadro No. 72 se presenta el detalle por forma de consulta.

Cuadro No. 72 Atención al ciudadano – consultas generadas

Medio de Consulta	Presencial	Telefónica	Correo E	Portal Web	Consultas por mes
<b>Período enero - mayo de 2012</b>					
Enero	39	39	22	50	150
Febrero	60	89	16	62	227
Marzo	79	86	58	66	289
Abril	54	84	64	59	261
Mayo	69	118	77	53	317
<b>TOTAL POR MES</b>	<b>301</b>	<b>416</b>	<b>237</b>	<b>290</b>	<b>1244</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias







La tendencia en la forma de consulta se ha mantenido, mostrando un incremento en la consulta por medio telefónico durante el período comprendido entre enero - mayo de 2012 como se puede observar en el cuadro No. 73:

Cuadro No. 73.- Reporte por peticiones, consultas quejas y reclamos

Mes	Peticiones	Consultas	Quejas	Reclamos	Total
Período enero - mayo de 2012					
Enero	4	142	0	4	150
Febrero	9	215	0	3	227
Marzo	14	273	0	2	289
Abril	10	246	2	3	261
Mayo	9	305	0	3	317
<b>Total por mes</b>	<b>46</b>	<b>1181</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>1244</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

### 7.3.3. Superintendencia del Subsidio Familiar

Dentro de los logros alcanzados por el grupo Atención e Interacción con el Ciudadano en la vigencia 2011 y hasta el 30 de abril de 2012, se reseña la elaboración de una encuesta de satisfacción a 215 ciudadanos atendidos que acudieron a la superintendencia del subsidio familiar en forma personalizada.

Se proyectó la Circular Interna 008 de 2011 de la Superintendencia, el protocolo de atención al ciudadano a través del portal web y el correo postal de la entidad, en cumplimiento del plan de acción suscrito con el Departamento Nacional de Planeación.

Así mismo, se participó en la celebración del Tercer Encuentro Nacional de Atención al Ciudadano en las Cajas de Compensación Familiar, donde se logró el acercamiento entre empresas, trabajadores afiliados y usuarios de los servicios de las cajas para mejorar los tiempos y la calidad de respuesta a las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias de los usuarios, cuya participación fue de 35 cajas de compensación familiar del país.

- *Participación en las Ferias de Servicio al Ciudadano:* la Superintendencia de Subsidio Familiar durante el año 2011 y hasta abril de 2012, participó en 13 ferias de atención al ciudadano, donde llegó a los sectores más deprimidos, ofreció los beneficios institucionales y dió a conocer los derechos de los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar.

En las ciudades de Sincelejo y Cartagena se atendieron 1.350 ciudadanos en la feria realizada por Departamento Nacional de planeación y en Cali se efectuaron 700 atenciones a los ciudadanos, en Bogotá la feria se realizó en las zonas de Fontibón, Tunal, Suba, Bosa y Parque Simón Bolívar con una atención global de 3.500 ciudadanos.

- *Estadísticas:* las solicitudes, peticiones y quejas recibidas y tramitadas oportunamente a través de los diferentes canales que brinda la Superintendencia del Subsidio Familiar a la ciudadanía para la vigencia 2011 y hasta el 30 de abril de 2012, se distribuyen así:





Personales: 309, Correo Físico: 2.442, Telefónicas: 13.721, Pág. Web: 1.038 y Trámites efectuados: 4.050

En términos porcentuales, los temas por los que más se quejaron los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar para la vigencia 2011 y hasta el 30 de abril de 2012 son: Subsidio familiar de vivienda, entrega de paz y salvos, carné de afiliación, subsidio familiar monetario y crédito.

### 7.3.4. SENA

La visión de cliente SENA ha requerido la definición de un modelo de servicio y de una oferta de valor que involucre a todos los sectores de interés. El objetivo del modelo es mejorar el nivel de servicio de la Entidad, con el fin de incrementar la utilización de los servicios y programas.

Enmarcado en el Programa Nacional de Servicio al Ciudadano PNSC del Departamento Nacional de Planeación, y de acuerdo a la estrategia de Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano, durante el período enero - mayo de 2012 se realizó el alistamiento para las ferias ciudadanas a realizar en ocho regionales: San Andrés, Nariño, Antioquia, Norte de Santander, Chocó, Risaralda, Valle del Cauca y Caquetá.

Se efectuó el proceso de benchmarking con entidades del sector público y privado como: Policía Nacional, Alcaldía Mayor de Bogotá, Telefónica y Dirección Nacional de Planeación, con el fin de conocer e incorporar mejores prácticas en los procesos de PQRS

En los Cuadros No. 74 y 75, se observan las estadísticas de atención durante el período enero a mayo 2012:

Cuadro No. 74.- Reporte Contact Center enero - mayo de 2012

Contact Center	Número de llamadas entrantes	Nivel de Servicio	Tiempo Medio de Operación	Tiempo Medio de Espera	Porcentaje de Abandono	Porcentaje de Abandono Después del Umbral
	89.702	94,04%	180,00	3,31	0,42%	0,33%

Fuente: SENA

Cuadro No. 75.- Reporte solicitudes enero - mayo de 2012

Quejas y Reclamos	SENA Virtual	Servicio Nacional de Empleo	Servicio al ciudadano	SOFIA Plus	Apoyo de sostenimiento	Contrato de Aprendizaje	Expedición de Certificados	Formación en el SENA	Oferta Educativa	Denuncias	Otro
140	26	8	2	6	0	2	14	8	5	5	64

Fuente: SENA





## 7.3.5. COLPENSIONES

Conforme a los requerimientos regulatorios establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia y basados en las políticas establecidas por el Gobierno Nacional, para la implementación del Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC- se tuvo en cuenta el desarrollo de cada uno de los elementos que lo componen a saber:

- *Políticas:* Se establecieron nueve políticas que serán adoptadas por la Junta Directiva de Colpensiones cuyo fin es impulsar la cultura de servicio al consumidor financiero y establecer las responsabilidades en materia de atención y protección al consumidor financiero.
- *Procedimientos:* Se estableció el proceso de Atención de Peticiones, Quejas, reclamos y Sugerencias en el BPM, el cual se encuentra en etapa de desarrollo por parte de la firma contratada por Colpensiones.
- *Documentación:* La documentación que debe realizarse es la siguiente:
  - *Manual de Atención al Consumidor Financiero:* Ya fue elaborado y puesto a consideración y aprobación de la Junta Directiva de Colpensiones.
  - *Reglamento Interno de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias:* Se realizó el proyecto de Resolución “Por la cual se reglamenta el trámite de las peticiones, quejas y reclamos presentados ante la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES”, la cual se encuentra en revisión de la Vicepresidencia Jurídica y Secretaría General.
  - *Protocolo de Servicio al Ciudadano:* Se realizó el protocolo como un documento que proporciona los parámetros a los servidores encargados de atender al ciudadano, para satisfacer con calidad amabilidad y respeto todos los requerimientos.
- *Estructura Organizacional.* La implementación del Sistema de Atención al Consumidor Financiero implica contar el equipo humano, la infraestructura física y técnica, así:

Durante el período de julio de 2011 - mayo de 2012, 88 servidores de la planta de personal han recibido dentro del programa de Inducción y Entrenamiento en el cargo para la planta actual vinculada en el primer trimestre, buscando fortalecer las Competencias laborales frente al entorno organizacional y frente a la cultura del servicio que requiere la empresa.

Se realizó durante el primer trimestre del 2012 una estrategia para fomentar valores institucionales y cultura organizacional de Servicio con una participación del 100% de los servidores llamado “Sinfonía de Valores”, a su vez un programa de identificación de la “Cultura naciente de COLPENSIONES”.

## 7.4. ARTICULACION SECTORIAL

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 4108 de noviembre de 2012 “Por el cual se modifican los objetivos y estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, y con el objeto de integrar acciones relacionadas con el Sector Trabajo, el Ministerio ha desarrollado procesos de coordinación interinstitucional con las entidades adscritas y vinculadas en materia de empleo, formación profesional, subsidio familiar, economía solidaria, intermediación laboral y pensiones. Dentro de este contexto, la Oficina Asesora de



Planeación ha trabajado de forma articulada temas específicos relacionados con la planificación, de la siguiente manera:

#### **7.4.1. Proyectos de Inversión**

Con base en las competencias de las entidades del sector, se efectúa de manera coordinada la fase de formulación y viabilización de los Proyectos de inversión pública con el Ministerio del Trabajo, como cabeza de sector y con el Departamento Nacional de Planeación.

Para tal fin, de manera integral se ha verificado la relación de los proyectos con la misión, objetivos y funciones de cada una de las entidades, su viabilidad técnica, económica y financiera y los estándares metodológicos para su formulación.

Actualmente están registrados en el Banco de Proyectos de Inversión – BPIN 54 proyectos de inversión; de los cuales, 22 corresponden al Ministerio del Trabajo por valor de \$828.872.788.835, 20 proyectos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA por valor de \$2.161.669.500.000, 5 proyectos de la Superintendencia de Subsidio Familiar cuyo valor asciende a \$7.766.771.000 y 7 proyectos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias por un monto de \$4.656.680.00; para un total de \$3.002.365.739.836 para el sector (Ver descripción de los proyectos en el Capítulo 10, Proyectos de inversión del sector trabajo).

Adicionalmente se han efectuado reuniones entre las dependencias del Ministerio, competentes en los temas de los proyectos de inversión de las entidades adscritas y vinculadas, con el fin de establecer líneas de trabajo conjuntas de tal forma que permitan la optimización de los recursos financieros, técnicos y humanos involucrados en el desarrollo de los proyectos.

#### **7.4.2. Programación Presupuestal de los Proyectos de Inversión**

Para la programación presupuestal de los proyectos de inversión, el Ministerio como cabeza de sector ha elaborado de manera conjunta con sus entidades, el Plan Operativo Anual de Inversiones 2013 con base en la información de los proyectos de inversión que se encontraban registrados en el BPIN. Dicho plan fue presentado y sustentado ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento nacional de Planeación, dando como resultado la fijación del cupo máximo de inversión para el Sector Administrativo del Trabajo y por cada entidad.

#### **7.4.3. Sistema de Desarrollo Administrativo**

El Ministerio del Trabajo como cabeza del sector elaboró el Plan de Desarrollo Administrativo de manera conjunta con las entidades del sector, a fin de establecer metas, indicadores y productos para cada una de las políticas contenidas en el Plan y que se relacionan con desarrollo del talento humano estatal, gestión de calidad, democratización de la administración pública, moralización y transparencia de la administración pública y rediseños organizacionales. Igualmente, el Ministerio realiza el seguimiento y evaluación del Plan de manera trimestral con base en la información reportada por las entidades del sector. Actualmente, se encuentra publicado en la página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co).





## 7.4.4. Estrategia de Racionalización de Trámites

La estrategia de racionalización de trámites es una prioridad de la Presidencia de la República; motivo por el cual, el Plan Nacional de Desarrollo contempló estrategias encaminadas a facilitar y agilizar los trámites, procedimientos y regulaciones a los colombianos, cuyos principios en gran parte se ven materializados en el Decreto Antitrámites 019 de 2012. Este Decreto tiene como objeto, suprimir o reformar los trámites, procedimientos y regulaciones innecesarios existentes en la Administración Pública, con el fin de facilitar la actividad de las personas naturales y jurídicas ante las autoridades, contribuir a la eficiencia y eficacia de estas y desarrollar los principios constitucionales que la rigen.

El Ministerio del Trabajo ha implementado el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Decreto 019 de la siguiente manera:

- Vigilando el cumplimiento de las normas, en los casos que se estipula que entidades adscritas al Ministerio deban implementar acciones para el cumplimiento de los artículos.
- Emisión de Memorando de Disposiciones Antitrámites de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo.
- Emisión de Resolución 1040 de 2012 por la cual se da cumplimiento al artículo 138 del Decreto- Ley 019 de 2012.
- Definición de formatos en conjunto con las cajas de compensación que suprime las declaraciones extrajuicio de los afiliados.
- Trabajando articuladamente con entidades del orden nacional para difundir los artículos y verificar implementación de acciones tendientes al cumplimiento de obligaciones.

## 7.4.5. Revisión de los trámites inscritos en el Sistema Único de Identificación de Trámites- SUIT

A partir de la escisión, se generó un trabajo interno de definición de procedimientos de cada uno de los 14 trámites inscritos en el SUIT, verificando la claridad de los componentes inscritos en la hoja de vida de los trámites para lograr la fácil comprensión del ciudadano, así como la aplicación del mínimo de requisitos para su gestión.

Los trámites que el Ministerio del Trabajo tiene inscritos en el Portal del Estado Colombiano, publicados y por publicar a la fecha son:

- Autorización para ejercer la actividad de intermediación laboral a las agencias de colocación o empleo.
- Autorización de trabajo para niños, niñas, o adolescentes.
- Autorización de Regímenes de Trabajo Asociado y Compensaciones de las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado.
- Autorización del cierre parcial, total o suspensión de actividades hasta por 120 días y/o despido colectivo de trabajadores.
- Autorización del Despido de Trabajadoras en Estado de Embarazo.
- Autorización del funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.)
- Autorizar disminución de capital social.
- Autorizar laborar horas extras
- Cancelar en el Registro Sindical la Inscripción de una Organización Sindical por Fusión.
- Constancia de depósito de cambio de junta directiva o de comité ejecutivo según sea el caso, de organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado; de la subdirectiva o comité seccional.
- Constatación de Cese de Actividades.





- Convocatoria, integración, designación de tercer árbitro de Tribunal de Arbitramento para la resolución de conflictos laborales.
- Investigación administrativa laboral por incumplimiento de normas de derecho individual, colectivo (convención, pacto colectivo, laudo arbitral) y de seguridad social en pensiones y riesgos profesionales.
- Inscripción en el registro sindical de las organizaciones sindicales de primer grado.







## 8. COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo de acuerdo con sus funciones, ha realizado acciones específicas en relación con el cumplimiento de los compromisos internacionales, específicamente lo relacionado con la Organización Internacional del Trabajo, impulsó acciones orientadas a buscar la presencia y participación de la institución y de sus Entidades Adscritas y Vinculadas en escenarios internacionales donde la temática del sector tenga asiento, para promover la participación de nuestros funcionarios del sector laboral, con el ánimo de fortalecer las capacidades de su recurso humano, impulsando la realización y presentación de proyectos de cooperación técnica internacional y logrando su presencia en diferentes organismos en donde el Ministerio participa

En el ámbito de cooperación, se apoyó la realización de la VI Conferencia Regional de Empleo que se realizó en mayo de 2012 en Quito, para lo cual el Ministerio del Trabajo coordinó acciones logísticas y temáticas conjuntas con el Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador, quien actuó como país anfitrión y con la Secretaria General de la Comunidad Andina-CAN.

Para lo anterior se convocaron las videoconferencias en el marco del Comité Técnico de Seguimiento de las Conferencias Regionales Andinas sobre el Empleo: 12 de abril, 19 octubre y 20 de septiembre de 2011. Se mantuvo un constante intercambio de información y de comunicaciones telefónicas con las partes involucradas hasta la realización del evento, el Ministerio del Trabajo como Presidente Protémpore de la Comunidad Andina, lideró a través del Viceministro de Empleo y Pensiones, la VI Conferencia Regional Andina de Empleo.

El Ministerio ha realizado diversas reuniones bilaterales con Panamá, Suecia, Holanda, así como con miembros del Parlamento Europeo, en donde se han discutido diversos temas; se coordinó la reunión del Dr. David Luna Sánchez, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo de Colombia, con el Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral Darío Falcón Piraquive de Panamá, para tocar temas y apoyos sobre la Comisión Nacional para el Tratamiento de Quejas en Colombia, este encuentro se realizó el 13 de febrero de 2012.

### 8.1. PROGRAMAS, CONVENIOS Y ACUERDOS

#### 8.1.1. Programa Regional para la Cohesión Social en América Latina – EUROSOCIAL

Es un programa de cooperación técnica de la Unión Europea que intenta contribuir a la promoción de la cohesión social en América Latina a través del fortalecimiento de políticas públicas y de la capacidad institucional para gestionarlas. Su método principal de trabajo es el intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas entre administraciones públicas europeas y latinoamericanas en cinco sectores prioritarios: justicia, educación, salud, fiscalidad y empleo.

Durante el período agosto 2010 - noviembre de 2011, la gestión de la Oficina logró que el Ministerio de la Protección Social y entidades del orden nacional, recibieran cooperación técnica de la siguiente manera:

- Cuatro (4) funcionarios participaron en el intercambio de experiencias en temas relacionados con violencia de género, participación social, en Costa Rica, España, Chile. Fueron beneficiarios los funcionarios del orden nacional y departamental.





- Dos (2) funcionarios del Ministerio de la Protección Social participaron en el intercambio de experiencias relacionadas con las redes de Eurosocial, llevada a cabo en Brasil en el mes de junio de 2011.
- Dos (2) funcionarios de la Dirección General de Protección Laboral del Ministerio de la Protección Social, recibieron capacitación en Turín - Italia, sobre curso de formación a distancia sobre género, pobreza y Empleo.
- Un (1) funcionario de la Dirección General de Protección Laboral del Ministerio de la Protección Social, participó del Taller Desarrollo Económico Local; Políticas y estrategias para el empleo en el sector rural realizado en Turín y Bolzano – Italia.
- Dos (2) funcionarios del Ministerio de la Protección Social, participaron en el curso de capacitación en Cartagena de Gobernanza en Seguridad Social.

## 8.1.2. Convenios Suscritos

### 8.1.2.1. *Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Ecuador.*

En el 2011, se lograron acercamientos con representantes del Gobierno de Ecuador con el ánimo de negociar y posteriormente ratificar un convenio en materia de Seguridad Social en pensiones entre los dos países.

Con base al documento enviado por el Gobierno de Ecuador, relativo al Convenio de Seguridad Social firmado por este país y España, Colombia hizo las observaciones pertinentes, y manifestó su interés en iniciar las conversaciones.

Ecuador invito a nuestro equipo negociador a realizar la siguiente ronda en Quito. La escisión del Ministerio de la Protección Social nos ha llevado a realizar nuevas consultas a los miembros del equipo negociador sobre una fecha posible para realizar este encuentro.

### 8.1.2.2. *Acuerdo entre el Gobierno de la República de Colombia y la República Federativa del Brasil sobre permiso de residencia, estudio y trabajo para los nacionales fronterizos*

La situación que se vive en la Zona de Frontera entre Brasil y Colombia, llevo a nuestros gobiernos a estudiar la conveniencia del proyecto de “Acuerdo entre el Gobierno de la República de Colombia y la República Federativa del Brasil sobre permiso de residencia, estudio y trabajo para los nacionales fronterizos brasileños y colombianos entre las localidades fronterizas vinculadas”, en donde consideraron que se constituye en una herramienta de cooperación e integración migratoria entre los dos países, los cuales mediante la concertación, buscan la homologación normativa en este territorio fronterizo, con miras a la protección de los derechos socio laborales de los trabajadores migrantes que actúan en ambos lados de la frontera colombo-brasilera.

Se firma por parte del Sr. Ministro del Trabajo y se realiza su remisión a la Cancillería para que haga la respectiva presentación ante el Congreso, con miras de surtir su proceso legislativo correspondiente.

### 8.1.2.3. *Cooperación Técnica al Gobierno de Honduras*

El Ministerio del Trabajo propició los espacios de consulta y análisis de una propuesta de acuerdo entre los Gobiernos de Honduras y Colombia, en temas sociolaborales. Este proceso se consolidó el 12 de septiembre de 2011, cuando se firmó un Memorando de Entendimiento con la Secretaría de Trabajo de Honduras, el cual tiene por objeto fortalecer las relaciones entre las partes para la formulación de políticas y la generación de iniciativas





encaminadas a la elaboración y ejecución de programas, proyectos y actividades en seguridad social, empleo, inspección del trabajo y solución de conflictos.

#### **8.1.2.4. Cooperación Técnica del Gobierno de España**

En el marco del Acuerdo Complementario del Convenio Básico de Cooperación Científica y Técnica Hispano-Colombiano entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Colombia, para el Desarrollo de un Programa en Materia Socio-laboral, firmado en Bogotá el 19 de diciembre de 1985, el Ministerio del Trabajo a través de la Oficina de Cooperación adelantó el proceso de consulta y apoyo en las áreas técnicas, para proyectos de cooperación técnica que deberían ser presentados para el 2012, ante la solicitud elevada al Ministerio del Trabajo por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID.

Así mismo, puso a consideración de la AECID para presentar ante el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales e Inmigración de España, dos (2) proyectos preparados por el Ministerio del Trabajo.

El primero por la Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar denominado “Apoyo técnico a Micro y Pequeños Emprendimientos Productivos”, cuyo objetivo es “Generar herramientas y estrategias productivas, en los Micro y Pequeños emprendimientos y con el apoyo regional, orientar a la incorporación de la población trabajadora en emprendimientos productivos, especialmente en aquellos segmentos de población considerados como vulnerables (jóvenes, mujeres cabeza de familia desplazadas, discapacitados”).

El segundo, por la Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo denominado “Instituciones Políticas para el Fortalecimiento de las Relaciones Laborales” y cuyo objetivo es “Conocer las instituciones y políticas españolas en materia de relaciones laborales, de tal manera que su conocimiento sirva para fortalecer las iniciativas que actualmente se desarrollan en Colombia”.

De estos dos proyectos, la AECID ha manifestado que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Inmigración de España, ha dado vía libre para apoyar el proyecto “Apoyo Técnico a Micro y Pequeños Emprendimientos Productivos”, el cual se desarrollará en el segundo semestre del año 2012.

#### **8.1.2.5. Acuerdo de cooperación con Canadá**

En febrero del año 2012 se celebró la primera reunión del Consejo Laboral Ministerial Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia. Igualmente, se efectuaron reuniones entre la Sra. Lisa Raitt, Ministra de Trabajo de Canadá y el Dr. Rafael Pardo Rueda, Ministro de trabajo de Colombia; así mismo, se realizaron consulta con actores.

### **8.1.3. Tratados de Libre Comercio y Relaciones Laborales**

Los acuerdos Comerciales firmados con Estados Unidos, Canadá, la Unión Europea y Chile van más allá de la comercialización de bienes y servicios, ellos incorporan de manera implícita el trabajo que ejecuta la población ocupada al servicio de la producción relacionándose con los intereses de los trabajadores. Se incluyeron, compromisos en materia laboral, los cuales además de contribuir a proteger los derechos de los trabajadores de las Partes, incorporan el criterio de equidad social en los términos del intercambio. En este sentido, cada parte al comercializar bienes o servicios de sectores productivos se compromete a respetar los derechos fundamentales y legales de los trabajadores que desempeñan una labor productiva en dichas actividades.



Estos Acuerdos refuerzan las garantías que a nivel constitucional y mediante Tratados Internacionales se les ha reconocido a los trabajadores colombianos, especialmente las relacionadas con los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### 8.1.3.1. *Tratado de libre Comercio con Estados Unidos*

Este Acuerdo contempla en su Capítulo 17, las obligaciones relacionadas con:

- Declaración de compromisos compartidos: Respeto de los derechos fundamentales, de acuerdo con los compromisos asumidos en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Aplicación de la legislación laboral: cada parte aplicara su legislación laboral
- Garantías procesales e información pública.

Dentro de este contexto, el plan de acción busca proteger los derechos de los trabajadores, mediante la adopción de una serie de medidas para proteger los derechos laborales internacionalmente reconocidos, prevenir la violencia contra sindicalistas, y castigar a los autores de estos actos violentos.

A continuación, se presentan los compromisos establecidos y sus correspondientes resultados:

- Reorganización del Ministerio del Trabajo mediante Decretos 4108 y 4112 de 2011
- Fortalecimiento del Sistema de Administración del Trabajo, a través de la ampliación de la planta del Ministerio de Inspectores de Trabajo, con una meta donde se aumenta de 524 Inspectores de Trabajo en 2011 a 904 inspectores en 2014. Se pasó de 289 inspectores con los que se contaba en el 2009 a 524 en 2011 y 624 en 2012.
- Quejas y reclamos: Línea telefónica activada 018000513100, Link en la Web del Ministerio del Trabajo, <http://www.mintrabajo.gov>. (En actualización) y Convenios Interadministrativos para atención en Bogotá, en 4 Supercades.
- Plan de Visitas-Cooperativas: El Gobierno Nacional expidió el Decreto 2025 de 2011; “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado”. A diciembre de 2011, había 20.980 investigaciones administrativo-laborales.
- Sanciones: Se emitieron sanciones en 4.112 casos en los que empleadores han violado derechos laborales, normas de seguridad social y de prevención de riesgos profesionales. En el mes de enero del 2012, fue impuesta la primera sanción de impacto al sector palmero, en aplicación del Decreto 2025 de 2011, expedido en cumplimiento del Plan de Acción para combatir el uso abusivo de las cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales y otras violaciones a los derechos laborales de los trabajadores.
- Capacitación a inspectores de trabajo con el acompañamiento técnico de la OIT.
- Se diseñó con el apoyo del DOL (Departamento de Trabajo de Estados Unidos) una Guía para la realización de visitas específicamente sobre intermediación laboral, se diseñó un Programa especial de inspección, vigilancia y control de las cooperativas, precooperativas de trabajo asociado, Sociedades Anónimas Simplificadas, Contrato Sindical y terceros contratantes en el sector floricultor.
- Campañas de difusión realizadas en diferentes medios, tales como la pagina del Ministerio: <http://www.mintrabajo.gov.co/index.php/avances-en-acuerdos-y-compromisos-laborales.html>.
- Dialogo Social: Posicionamiento de la CETCOIT: Se nombró al doctor Eduardo Cifuentes Muñoz como facilitador de la Comisión especial de tratamientos de Conflictos CETCOIT.
- Fortalecimiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y las Subcomisiones: Programa de Formación en Resolución de Conflictos. Asistencia de OIT para fomentar espacios tripartitos. Capacitación a los 32 secretarios técnicos de las Subcomisiones Departamentales de





Concertación. Mesas de Trabajo de conformación Tripartita para la solución de conflictos laborales en Antioquía y en el Cesar.

## **Acciones concretas para luchar contra la impunidad y la violencia,**

Entre el año 2001 y 2011, los homicidios en contra de los trabajadores sindicalizados han disminuido en un 82%.

### **Fortalecimiento del Sistema Judicial**

- Investigadores: la Policía Nacional tiene asignados a la Fiscalía General de la Nación un total de 153 investigadores de Policía Judicial, los cuales se discriminan así: 75 de la DIJIN para la ciudad de Bogotá, 27 de la SIJIN para el resto del país y 51 de la SIJIN para apoyar a las demás Fiscalías Seccionales en el mismo tema.
- Fiscales: Catorce (14) Fiscales Especializados, cada uno con el respectivo asistente judicial y su grupo de investigadores para investigar delitos donde se registren como víctimas miembros de asociaciones sindicales y otros cinco (5) fiscales se ubicarán en los Centros de Atención a Víctimas, localizados en las ciudades de Bucaramanga, Cartagena, Bogotá, Cali y Medellín.
- Juzgados: Tres juzgados especializados solo para temas de violencia contra sindicalistas.

Resultados: Se pasó de dos (2) sentencia en el año 2002 a 452 sentencias condenatorias con 592 personas condenadas. De acuerdo con estudio de la Fiscalía General de la Nación se concluyó que en relación con los móviles de la conducta delictiva, se encontró que en apenas el 17,7% de los casos se probó una relación entre la calidad sindical o el ejercicio de la actividad sindical con el lamentable homicidio.

Funcionarios: Con recursos de la Fiscalía General de la Nación y para atender las víctimas en la temática de sindicalistas, la Unidad Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, creó cinco (5) Centros de ATENCION A VICTIMAS (CAV), en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga y Cartagena. A la fecha se encuentran en funcionamiento los Centros de Bogotá, Medellín y Cali.

### **Protección**

Se amplió la cobertura del programa (Resolución 716 del 6 de abril de 2011), incluyendo la categoría de activista sindical como población objeto del programa de protección. Se expidió el Decreto 4912 del 26 de diciembre de 2011 que reforma la naturaleza y funcionamiento del CRER, cambiando el nombre por CERREM (Comité de Evaluación de Riesgos y Recomendación de Medidas). El Ministerio de Educación expidió la Resolución 3900 de mayo de 2011 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1240 de 2010 que establece el procedimiento para la protección de docentes y directivos docentes.

#### **8.1.3.2. Acuerdo de Libre Comercio con Canadá**

El texto del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Colombia y Canadá quedó plasmado en un preámbulo y 31 artículos distribuidos en cinco partes, en los cuales se consignaron las obligaciones y compromisos asumidos por las partes, muchas de ellas comunes en las negociaciones bilaterales de acuerdos comerciales en los cuales se han incorporado capítulos laborales. Asimismo, el Acuerdo incluye cinco anexos que desarrollan de manera particular y específica varias de las obligaciones negociadas en el texto del Acuerdo.

Como ya se mencionó, el Acuerdo de Cooperación Laboral desarrolla los lineamientos y objetivos plasmados en el capítulo 16 del Acuerdo, que de manera general busca profundizar los compromisos internacionales que en materia laboral han asumido Colombia y Canadá, fortaleciendo la cooperación entre los dos países







En cuanto a las Obligaciones establecidas en este Acuerdo, se encuentran: a) respeto por los principios y derechos fundamentales de los trabajadores internacionalmente reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998, esto es, la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva (incluyendo la protección del derecho a organizarse y el derecho de huelga); b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil (incluyendo protección a niños y jóvenes); c) la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación; d) así como derechos relacionados con el programa de Trabajo Decente de la OIT, tales como condiciones aceptables de trabajo con respecto a salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacional; y otorgar a los trabajadores migrantes la misma protección legal que a los nacionales de la Parte, respecto a las condiciones de trabajo.

Cada parte se comprometió a establecer Medidas de Aplicación Gubernamental, a través de acciones gubernamentales tales como mantenimiento de divisiones de inspecciones laboral, creación de comités de empleadores y trabajadores, incentivo de medios alternativos de solución de conflictos (mediación, conciliación y arbitraje), entre otros.

Se buscó garantizar el Acceso de los Particulares a los Procedimientos, para que las personas con un interés jurídicamente legítimo según su legislación, tengan acceso adecuado a los procedimientos de un tribunal con el fin de hacer efectivos los derechos laborales y solucionar los incumplimientos de las leyes laborales.

Garantías Procesales, con el fin de asegurar que los procedimientos establecidos para aplicar las medidas gubernamentales y privadas mencionadas anteriormente, sean justos equitativos y transparentes.

Información y Conocimiento Públicos, se acordó que la legislación laboral de cada país que se refiera a cualquier asunto cubierto por el Acuerdo, se ponga a disposición de las personas interesadas y de la otra parte para su conocimiento.

Se creó un Consejo Ministerial integrado por los Ministros responsables de los asuntos laborales de las Partes.

## Acciones:

- Se realizó la Primera reunión del Consejo Laboral Ministerial entre Canada y Colombia el 23 de enero de 2012.
- Se realizó reunión con los actores sociales.
- Se diseño un plan de cooperación en temas de Inspección laboral, Dialogo Social, empleo y gestión migratoria.
- Se están realizando proyectos de cooperación con Canadá.

### 8.1.3.3. Acuerdo de Libre Comercio con Chile

El Acuerdo de Libre Comercio entre los Gobiernos de la República de Colombia y la República de Chile fue suscrito el 27 de noviembre de 2006 y entró en vigencia el 8 de mayo de 2009. En el Capítulo 17 se establecen los aspectos laborales del acuerdo reconociendo los compromisos y obligaciones que tienen como miembros de la OIT

Se reconocen la importancia de la cooperación bilateral para fortalecer las acciones en materia laboral, conviniendo desarrollar cooperación en las siguientes áreas:

- Derechos laborales fundamentales y su aplicación efectiva;
- Trabajo decente
- Relaciones laborales







- Condiciones de trabajo
- Inspección y vigilancia del trabajo
- Asuntos relativos a la pequeña y mediana empresa;
- Trabajadores migrantes
- Desarrollo de recurso humanos y capacitación en el empleo
- Seguridad social
- Programas de reconversión laboral y protección social;
- Promoción de la innovación tecnológica;
- Aplicaciones de la integración y apertura económica; y
- Dialogo social

#### **8.1.3.4. Acuerdo de Libre Comercio con la Unión Europea**

El Acuerdo con la Unión Europea, señala en el artículo 269 los aspectos relacionados con los derechos laborales. Mediante la Resolución 0301 de 2012, el Parlamento Europeo ha solicitado la definición de mecanismos de seguimiento que faciliten la participación de la sociedad civil, en la discusión en torno al impacto social del acuerdo a las mejores maneras para que éste redunde en mayor beneficio para poblaciones vulnerables y contribuya al mejoramiento de la situación en Derechos Humanos y DIH, incluyendo los derechos laborales, así como en materia ambiental.

En el párrafo 15 se ha solicitado la elaboración de un plan de acción transparente y vinculante, sobre derechos humanos, medioambientales y laborales”, y plantea 8 puntos específicos que se sugiere sean tenidos en cuenta en este propósito: medidas para garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva, inspecciones laborales estrictas, refuerzo del dialogo social, medias efectivas para aplicar la legislación en medio ambiente, medidas para poner fin a la impunidad, logro de objetivos claros y con cronogramas, petición a la Comisión para apoyar a Perú y Colombia en el cumplimiento de estas solicitudes.

Es así como, el Ministerio ha recibido en diferentes oportunidades las visitas de los Congresistas de la Unión Europea, así como de diversos sectores. En las reuniones celebradas, se le han contado los avances que en materia laboral ha tenido el país y se han iniciado contactos para actividades de cooperación.

## **8.2. COLOMBIA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Colombia ha ratificado 60 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT sobre los cuatro principios contenidos en la Declaración de los Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT en 1998, Libertad de asociación y derecho a una negociación colectiva efectiva, Empleo sin discriminación, Prohibición al trabajo forzado y abolición efectiva del trabajo de menores.

Durante el periodo junio 2011 - mayo 2012, el Ministerio presentó Memorias de 17 Convenios ratificados y de dos (2) Recomendaciones que no han sido ratificadas.

Colombia actualmente tiene 19 casos activos, 17 en seguimiento y 128 casos cerrados en el Comité de Libertad Sindical.

En el informe 364 de junio de 2012, el Comité de Libertad Sindical, en relación con los casos números 2845 y 2846 (Colombia), toma nota con satisfacción de las actas comunicadas por el Gobierno en donde se informa que en el marco de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) y beneficiándose de la asistencia de la





OIT, pusieron fin a los conflictos y llegaron a un acuerdo sobre los mismos. Asimismo, en dichas actas consta que las organizaciones querellantes han desistido de las quejas. Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité aceptó el retiro de las quejas.

Por otra parte, en cuanto al caso número 2522 (Colombia), el Comité también toma nota con satisfacción del acta por medio de la cual, en el marco de la misma actividad en la CETCOIT y dando seguimiento a las recomendaciones del Comité en el marco del caso en mención, las autoridades del municipio de Buenaventura se comprometen a contratar a un dirigente sindical que había sido despedido, sin el correspondiente levantamiento del fuero sindical.

En el mismo informe el Comité analizó los casos números 2822, 2823 y 2835 y procedió a dar informe definitivo de todos ellos, procediendo al cierre de los casos 2822, 2835. En total fueron cerrados 4 casos en el informe 364 del 2012.

### 8.3. COLOMBIA EN LA COMISIÓN DE NORMAS DE LA OIT.

En el 2011 Colombia fue excluida de la lista de casos que son analizados por la Comisión de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT.

El Ministerio del Trabajo en relación con las recomendaciones de la Misión tripartita que visitó nuestro país en febrero de 2011, desarrolló las siguientes acciones:

#### 8.3.1. Diálogo Social.

*Reactivación de los mecanismos de diálogo social.*

*Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CCPSL.* Realiza reuniones mensuales

*Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos*, en donde conjuntamente con las tres centrales obreras y con la Comisión Colombiana de Juristas, la Escuela Nacional Sindical, la Fiscalía General de la Nación, el Consejo Superior de la Judicatura, los Juzgados Especializados y representantes del empresariado, se ha iniciado un diálogo sobre la metodología de investigación de crímenes contra sindicalistas; así como, sobre las causas que originan los homicidios de trabajadores sindicalizados.

*Comité Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT:* busca la resolución de conflictos laborales antes de que éstos sean discutidos en los órganos internacionales competentes. La CETCOIT, fue creada en el año 2000 a través de Acuerdo en la Comisión de Concertación Permanente de Políticas Salariales y Laborales, y se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios de la OIT ratificados por Colombia, y relativos a los temas de libertad Sindical. Se nombró un facilitador y hasta la fecha se han logrado 6 acuerdos en menos de dos (2) meses.

*Participación de Colombia en el Consejo de Administración de la OIT,* el Ministerio del Trabajo representa al Gobierno Colombiano en el Consejo de Administración de la OIT, para ello ha participado en los Consejos de Administración de los meses de junio y noviembre de 2011 y marzo y junio del 2012.





## 8.3.2. Violencia e Impunidad

Teniendo en cuenta el acuerdo tripartito y las recomendaciones de la Misión de la OIT, se ha continuado trabajado incansablemente para luchar contra la violencia y la impunidad contra sindicalistas, este gobierno persistirá en esfuerzos incansables hasta erradicar este flagelo en su totalidad, la lucha contra la violencia ha permitido reducir en 85,0% los homicidios contra la población sindicalizada, sin que signifique que los homicidios cometidos contra los miembros de las organizaciones sindicales se hubieran cometido por la actividad sindical. Según un reciente estudio de la Fiscalía General de la Nación (2011) basado en 354 sentencias judiciales, en el 17,7% de los casos de homicidios a sindicalistas el móvil guarda relación con la actividad sindical de la víctima. La supuesta vinculación de la persona asesinada a grupos armados al margen de la ley, constituye la motivación que con mayor frecuencia adujeron los victimarios (44% de los casos).

En este contexto, el perfeccionamiento de los esquemas de protección a grupos especialmente vulnerables, entre ellos la población sindicalizada, ha sido una constante en los últimos años.

En materia de protección, también debe anotarse que más del 50,0% de los homicidios de sindicalistas afectan al personal docente. Por tal motivo, el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de Educación Nacional, dispone de medidas especiales para proteger a esta población, las cuales permiten el traslado de los profesores una vez se conocen amenazas contra su vida. De las 314.794 personas que conforman la planta docente del país, hay 648 docentes con estatus de amenaza. De éstos, 334 están reubicados transitoriamente, 48 fuera del país, 42 con estatus provisional mientras la Policía Nacional culmina el estudio de riesgo correspondiente y 224 sin reubicar.

Por otra parte, debe recordarse que, como resultado del Acuerdo Tripartito, se creó en el año 2006 la Subunidad de Delitos contra Sindicalistas de la Fiscalía General de la Nación, la cual ha sido reforzada de acuerdo con los compromisos asumidos por el gobierno en cumplimiento de las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel de la OIT, la actualización del Acuerdo Tripartito firmado en mayo de 2011 y el Plan de Acción suscrito con el gobierno estadounidense:

- La Subunidad dispone de 191 funcionarios destinados a investigar exclusivamente delitos contra sindicalistas, más 3 jueces de la República con sus respectivos equipos.
- Para 2012, la Policía Nacional tiene asignados a la Fiscalía General de la Nación 153 investigadores de Policía Judicial dedicados a temas sindicales.
- Hay 25 Fiscales Especializados, cada uno con su respectivo asistente judicial y grupo de investigadores, para afrontar delitos en los que se registren como víctimas miembros de asociaciones sindicales.

Estos esfuerzos han dado sus frutos. Hasta 2002, sólo se habían dado 2 sentencias condenatorias por crímenes contra sindicalistas. A mayo de 2012 se han proferido 425 sentencias condenatorias, con 530 personas condenadas.

Como complemento de las acciones anteriormente mencionadas, es claro que los más recientes avances normativos contribuyen a la erradicación de la violencia y la impunidad en el ámbito sindical. Por una parte, la Ley 1309 de 2009 constituye un desarrollo positivo, como lo considera la Misión Tripartita de la OIT, por cuanto aumenta significativamente las sanciones contra los autores de violencia sindical y amplía el plazo para la prescripción de dichos crímenes. Y por otra, porque la Ley 1448 de 2011, de Víctimas y Restitución de Tierras, la cual fue sancionada con la presencia del señor Secretario General de la ONU, representa un avance sin precedentes para la superación de la violencia y la construcción de la paz en el país.





Inspección Vigilancia y Control; en cumplimiento de las recomendaciones de la Misión, del Acuerdo Tripartito y del Plan de Acción con Estados Unidos se reforzaron las medidas en inspección y vigilancia (ver capítulo de inspección).

### 8.3.3. Actos de discriminación antisindical y otros obstáculos

Uno de los más grandes avances del Gobierno Nacional en materia de protección al derecho de asociación es, sin duda, la expedición de la Ley 1453 de 2011 (de Seguridad Ciudadana), que penaliza a quien celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

De igual manera, el Ministerio del Trabajo emprendió el Programa de Capacitación, Prevención y Control para empresas que cuenten simultáneamente con pacto colectivo y convención colectiva.

### 8.3.4. Cuestiones Legislativas Pendientes

En los últimos años, se ha avanzado significativamente en la adopción de normas que ajustan la legislación interna a los convenios de la OIT ratificados por el país. Como se consigna en el informe de la Misión, la Ley 1240 de 2008 (que otorga a la rama judicial la facultad de determinar la legalidad de las huelgas, función que anteriormente correspondía al Ministerio del Trabajo), la Ley 1233 de 2008 (que prohíbe la intermediación laboral por parte de las Cooperativas de Trabajo asociado), la Ley 1309 de 2009 (que reforma el Código Penal para sancionar eficazmente la violencia sindical y otras prácticas contrarias a este grupo poblacional), la Ley 1429 de 2009 de Formalización y Generación de Empleo y el Decreto 535 de 2009, que implementa el contenido de los Convenios 151 y 154 de la OIT, son ejemplos claros de lo anterior.

Se expidieron las siguientes normas:

- Se expidió el Decreto 2025 de 2011, "*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado*", se dictan normas orientadas a la reglamentación parcial de las Cooperativas y precooperativas, la definición de las conductas objeto de sanción, las condiciones para su contratación con terceros, la prohibición para que éstas obren como empresas de intermediación laboral o envíen trabajadores en misión, entre otros. Así mismo, este acto administrativo reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en concordancia con la Ley 79 de 1988 y la Ley 1233 de 2008, en lo referente a la contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado-CTA y terceros contratantes que infrinjan las prohibiciones contenidas en dichas normas.
- Se expidió la Ley 1453 de 2011, "Por medio de la cual se reforma el código penal, el código de procedimiento penal, el código de infancia y adolescencia, las reglas sobre extinción de dominio y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad." En su artículo 26, se modificó el artículo 200 de la Ley 599 de 2000, penalizando la celebración de pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores





no sindicalizados respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

El gobierno ha sometido a consideración del Congreso de la República el Convenio 189 (*“Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico”*).

De igual forma, inició el proceso de sumisión de 14 Convenios más, que estaban pendientes de surtir este trámite.

### 8.3.5. Colaboración de la OIT

El Gobierno Nacional reconoce los enormes avances que se han logrado después de la firma del Acuerdo Tripartito, gracias a la estrecha cooperación prestada por la OIT y, en particular, por la Dirección de Normas Internacionales del Trabajo y la Oficina Regional. Gracias a las visitas al país de sus expertos, muchas de las iniciativas previstas han podido materializarse.

En el Acuerdo Tripartito se convino, entre otras cosas, buscar la cooperación, asesoría y asistencia técnica de la OIT para reforzar la aplicación de las políticas del gobierno encaminadas a garantizar la plena protección de los derechos y el cumplimiento de las normas laborales. Un primer resultado tangible y exitoso de esta nueva era de cooperación ha sido el nuevo Ministerio del Trabajo. Como bien lo dijo la Misión de Alto Nivel que visitó el país en febrero del 2011, *“los retos del Ministerio para cumplir los desafíos y expectativas son de gran envergadura”*. Por eso, el Gobierno Nacional ha invitado a la OIT para ampliar y profundizar la cooperación con esta entidad en varios campos, a saber:

- Apoyar los esfuerzos del gobierno y los diferentes actores sociales en la promoción del trabajo decente, en el marco de su política de generación de empleo de calidad.
- Ayudar a facilitar los espacios de diálogo social, que aseguren la participación tripartita y la ejecución de diferentes actividades que permiten la concertación a nivel regional.
- Brindar asistencia técnica al Ministerio de Trabajo en el diseño e implementación de un programa de capacitación de inspectores de trabajo, tanto para los nuevos como para los actuales funcionarios.
- Proveer asesoría técnica para el fomento de acciones específicas que eviten la vulneración de los derechos de los trabajadores. En concreto, en materia de cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales y pactos colectivos, entre otros.

Dentro de este marco, se está trabajando un proyecto de cooperación financiado por el gobierno de los Estados Unidos de América, cuyos principales objetivos son la lucha contra la impunidad, las garantías por el respeto a la vida, el robustecimiento del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control y el fortalecimiento del diálogo social mediante la GETCOIT y la Comisión Nacional de Concertación y Políticas Salariales.







## 8.4. COMPROMISOS INTERNACIONALES

El Ministerio del Trabajo conjuntamente con la Embajada de Canadá, coordinó y realizó la Primera reunión del Consejo Laboral Ministerial en el marco Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia, el día 23 de enero de 2012. En este encuentro se reunieron representantes de los dos gobiernos encabezados por los Ministros de Trabajo, representantes de la Cancillería de Colombia y de la Embajada de Canadá, empleadores y trabajadores de los dos países y otros actores sociales y representantes de Organismos Internacionales, como la OIT.

En este encuentro se discutieron temas tales como, oficialización de los puntos de contacto de los dos países, información sobre la nueva estructura del Ministerio del Trabajo de Colombia, intercambio de logros Ministeriales y prioridades futuras, avances sobre acuerdo tripartito – Misión de Alto Nivel de la OIT, aprobación del Plan de Acción en cuanto a cooperación técnica, por el período 2012-2013, y definición de fecha y temas a tratar en la segunda reunión del Consejo Ministerial.

## 8.5. OTRAS ACCIONES ADELANTADAS

El Ministerio del Trabajo ha participado en:

- Taller de Responsabilidad Social Empresarial, en el sector Público y Privado.
- Cumbre de las Américas.
- Diálogos de Alto Nivel en Derechos Humanos con Canadá y la Unión Europea
- Organización del Taller de TICS conjuntamente con el Ministerio de Comunicaciones.
- Apoyo al Taller de Alianzas Publico Privadas en el desarrollo de los ODM y trabajo decente.
- La Reunión Presidencial de la Comisión para el Desarrollo de un Plan de Inversión Social para la Zona de Frontera, en octubre de 2011.
- Reunión del G20







**9. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA**

En atención a que para el gobierno nacional es prioridad la formalización laboral, y lograr la primacía de los derechos mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 de la Constitución Nacional, este Ministerio en conjunto con el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió varias Circulares, (005, 006, 007 de 2011, y 008 de 2012) con las cuales se promueve la formalización laboral y se pretende evitar el uso abusivo de figuras constitucionalmente válidas como el contrato de prestación de servicios, por lo que se solicitó a las Entidades elaborar un Plan para la formalización de las relaciones laborales y reportar los resultados del mismo a este Ministerio.

Tanto en la Circular 008 de 2012 como en la comunicación conjunta No. 42578 del 22 de marzo de 2012, (Suscrita entre los Ministros del Trabajo y de Salud y Protección Social) dirigida a las diferentes instancias territoriales, claramente se advierte que el sector de la Salud requiere de un especial tratamiento respecto de la política de Talento Humano, igualmente se señaló que se iban a realizar unos estudios y análisis con el fin de hacer una intervención progresiva en el Sector Salud, para lo cual se podían adoptar unas medidas transitorias con base en las distintas formas jurídicamente validas de vinculación, sin desconocer los lineamientos previstos en la Ley y en los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en especial, como expresamente se señaló en dicha comunicación, en las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012.

A continuación se relaciona la normatividad del sector expedida en la vigencia:

Cuadro No. 76 Normatividad Expedida

LEYES	ASUNTO	OBJETO
Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones de Salud Ocupacional	Define el Sistema General de Riesgos Laborales, como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores. La Salud Ocupacional, se entiende como aquella disciplina que trata de las prevenciones de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo y la protección de la salud de los trabajadores.
Ley 1527 de 2012	Se establece un marco general para la libranza o descuento directo.	Cualquier persona natural asalariada, contratada con por prestación de servicios, asociada a una cooperativa o precooperativas, fondos de empleados o pensionada, podrá adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, acreditados con su salario, sus pagos u honorarios o su pensión, siempre que medie autorización expresa del descuento dada al empleador.
Ley 1444 de 2011.	Reorganización del Ministerio de la Protección Social.	A través del cual se escinde entre otros el Ministerio de la Protección Social, se otorgan facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la administración pública y la planta de la Fiscalía General de la Nación.

Fuente: Ministerio del Trabajo - Oficina Asesora Jurídica





DECRETOS	ASUNTO	OBJETO
Decreto 1450 de 2012	Reglamenta el Decreto Ley 019 de 2012	Regula el procedimiento y competencias establecidos en los artículos 21 y 22 del Decreto Ley 019 de 2012 para efectos de acreditación de supervivencia en el territorio nacional y la de los connacionales en el exterior.
Decreto 1419 de 2012	Modifica la composición del Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social.	Se conforma el Consejo Directivo de la Unidad Administrativa, su proceso de selección, postulación y evaluación de candidatos.
Decreto 1092 de 2012	Reglamenta los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997	Regula los términos y procedimientos que se aplicarán a la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas en la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos de las entidades públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal.
Decreto 0884 de 2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.	Establece las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.
Decreto 2025 de 2011.	Reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.	Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.
Decreto Ley 4108 de 2011.	Modifica los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo e integración del Sector Administrativo del Trabajo.	Los objetivos del Ministerio del Trabajo son: la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control.
Decreto 4463 de 2011.	Reglamentación parcial de la Ley 1257 de 2008.	Define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
Decreto 4691 de 2011.	Reglamenta las condiciones y requisitos del Programa de Empleo de Emergencia.	Reglamenta los requisitos y condiciones de acceso, priorización e información de la vinculación, criterios e instrumentos para la verificación de los trabajadores beneficiarios del Programa de Empleo de Emergencia, diseñado e implementado por el Gobierno Nacional para la atención de la situación de Desastre Nacional declarada mediante el Decreto 4579 de 2010.
Decreto 4919 de 2011.	Fija el salario mínimo legal para el 2012.	Se acoge la decisión tomada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en el sentido de fijar a partir del primero (1°) de enero de 2012, el Salario Mínimo Legal Mensual para los trabajadores de los sectores urbano y rural, la suma de QUINIENTOS SESENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS PESOS (\$ 566.700,00) moneda corriente.
Decreto 4963 de 2011.	Establece el auxilio de transporte para el 2012.	Fijar a partir del primero (1°) de enero de dos mil doce (2012), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, en la suma de sesenta y siete mil ochocientos pesos (\$67.800,00) moneda corriente, mensuales, el cual se pagará por los empleadores en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte.

Fuente: Ministerio del Trabajo - Oficina Asesora Jurídica





RESOLUCIONES	ASUNTO	OBJETO
Resolución 652 de 2012	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas	Define la composición del mencionado Comité, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.
Resolución 337 de 2012	Conformación y funcionamiento del Comité de Dirección del Ministerio del Trabajo	Lo integran las directivas del Ministerio del Trabajo.
Resolución 336 de 2012	Se conforma el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo.	Conformado por las directivas del Ministerio del Trabajo.
Resolución 272 de 2012	Se adopta el Sistema Tipo Evaluación de Desempeño establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para los servidores públicos de carrera administrativa y se fijan los factores para el nivel sobresaliente.	Adopta el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de evaluar a los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba.
Resolución 202 de 2012	Crea el Comité de Coordinación para verificar el desarrollo y ejecución del contrato de Encargo Fiduciario que administra los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional.	Conformados por las directivas del Ministerio del Trabajo.
Resolución 188 de 2012	Por la cual se crea, organiza y determinan las funciones del Comité Asesor de Contratación del Ministerio del Trabajo.	Creación, organización y funciones del Comité Asesor de contratación.
Resolución 571 de 2012	Por la cual se crea la Comisión de Personal del nivel central del Ministerio del Trabajo.	Creación de la Comisión de Personal del Ministerio del Trabajo.
Resolución 0000180 de 2012	Define el procedimiento para designación de los árbitros de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio	Define los árbitros para los árbitros con el lleno de los requisitos previstos en la mencionada resolución.
Resolución 1356 de 2012	Modifica Resolución 652 de 2012 Comité de Convivencia Laboral	Se modifican los artículos 3, 4, 9 y 14 Resolución 652 de 2012
Resolución 5378 de 2011	Por la cual se distribuyen los cargos de la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo	Distribución de los cargos del Ministerio.
Resolución 5445 de 2011	Por la cual se crean, organizan y conforman unos grupos internos de trabajo en la Subdirección Administrativa y Financiera de la secretaría General del Ministerio del Trabajo.	Creación, organización y conformación de grupos internos de trabajo.

Fuente: Ministerio del Trabajo - Oficina Asesora Jurídica





CIRCULARES	ASUNTO	OBJETO
Circular 00005 de 2012	Reajuste de pensiones para el año 2012	Reajuste de las pensiones de conformidad con el Índice de Preciso al Consumidor _ IPC, certificado por el DANE que para el año 2011 fue del 3,73%.
Circular 000013 de 2012	Cumplimiento de lo dispuesto en la sentencia T-684A-11 de la Corte Constitucional.	Determinó la obligatoriedad de la aplicación de lo dispuesto en el literal a) del artículo 24 de la Ley 361 de 1997 en los procesos de contratación pública, como una acción afirmativa que se traduce en una garantía para personas en condición de discapacidad.
Circular Conjunta 008 de 2012	Aspectos a considerar en los planes de acción	Se debe elaborar un plan para la formalización de las relaciones laborales, en un término máximo de dos (2) meses y reportar los resultados del mismo. La Escuela Superior de Administración Pública brindará asesoría y acompañamiento técnico y jurídico que requieran los destinatarios de la Circular.
Circular Conjunta 006 de 2011	Reporte de información sobre plantas de personal y contratos de prestación de servicios	Se requiere información relacionada con el número de empleos creados en las plantas de personal y los contratos de prestación de servicios para dar cumplimiento a las políticas de formalización del empleo, evaluación de la política de empleo público y proseguir con el estudio ordenado por la Corte Constitucional.
Circular Conjunta 007 de 2011	Amplía el plazo para la entrega del reporte de información de contratos de prestación de servicios	Se requiere de la información de la política pública en materia de empleo.

Fuente: Ministerio del Trabajo - Oficina Asesora Jurídica





**10. PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL SECTOR TRABAJO**

Actualmente para el sector están registrados en el Banco de Proyectos de Inversión – BPIN 54 proyectos de inversión; de los cuales, 22 corresponden al Ministerio del Trabajo por valor de \$828.872.788.835, 20 proyectos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA por valor de \$2.161.669.500.000, 5 proyectos de la Superintendencia de Subsidio Familiar cuyo valor asciende a \$7.766.771.000 y 7 proyectos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias por un monto de \$4.656.680.00; para un total de \$3.002.365.739.836 para el sector.

En los cuadros No 77, 78, 79 y 80 se describen los proyectos de inversión y los valores aprobados para el año 2012, del Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas que conforman el sector:

Cuadro No. 77.- Proyectos de Inversión Ministerio del Trabajo

No.	COD BPIN	MINISTERIO DEL TRABAJO	APROBADO
1	1016002970000	IMPLEMENTACION FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL, SUBCUENTA DE SOLIDARIDAD.	196.000.000.000
2	1016002989999	IMPLANTACION FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	601.272.788.835
3	1016004440000	FORMULACION , PROMOCION DEL DIALOGO SOCIAL Y LA CONCERTACION EN COLOMBIA	2.200.000.000
4	1016004990000	MEJORAMIENTO ADECUACION Y SISTEMATIZACION DEL ARCHIVO SINDICAL DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL- REGION NACIONAL	1.500.000.000
5	1016005000000	FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO EN COLOMBIA. NACIONAL	3.460.000.000
6	1016005180000	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLITICA DE EMPLEO	7.300.000.000
7	1116001380000	DIVULGACION Y PROMOCION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO EN COLOMBIA	1.500.000.000
8	1116001430000	REPARACION Y ADECUACION DEL EDIFICIO PALACIO NACIONAL DE PEREIRA - RISARALDA	1.000.000.000
9	1116001470000	PREVENCION DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCION DE LOS JOVENES TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL	3.850.000.000
10	2010011000079	DESARROLLO Y REGULACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE	600.000.000
11	2010011000080	DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE MERCADO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL	1.000.000.000
12	2010011000081	DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA POLITICA INTEGRAL MIGRATORIA LABORAL EN COLOMBIA, CON EL FIN DE CONOCER LA DINAMICA MIGRATORIA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO NACIONAL	500.000.000
13	2010011000082	FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE GOBIERNOS LOCALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE MERCADOS DE TRABAJO.	2.480.000.000
14	2010011000083	ASISTENCIA PARA CONSOLIDAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO A NIVEL ADMINISTRATIVO Y DE ENCUESTAS, Y DESARROLLAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN NUEVOS NACIONAL	1.910.000.000





No.	COD BPIN	MINISTERIO DEL TRABAJO	APROBADO
15	2011011000494	DISEÑO, IMPLEMENTACION Y DESARROLLO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION EN EL MINISTERIO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL	250.000.000
16	2011011000501	CAPACITACION Y FORMACION DEL RECURSO HUMANO DEL MIINISTERIO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL	150.000.000
17	2011011000512	IMPLEMENTACION DE MECANISMOS PARA MEJORAR LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN LA PRESTACION DEL SERVICIO AL CIUDADANO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL.	250.000.000
18	2011011000515	ASISTENCIA TECNICA, CAPACITACION E IMPLEMENTACION DEL SECTOR TRABAJO A NIVEL NACIONAL	200.000.000
19	2011011000524	ACTUALIZACION Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL.-[PREVIO CONCEPTO]	1.000.000.000
20	2011011000533	IMPLEMENTACION DE LA ESTRATEGIA DE GESTION DEL RECURSO HUMANO A NIVEL NACIONAL	350.000.000
21	2011011000536	IMPLANTACION DEL PLAN DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES DEL SECTOR TRABAJO A NIVEL NACIONAL	1.500.000.000
22	2012011000408	"DISEÑO Y EJECUCIÓN DE UNA ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN LABORAL PARA MEDIR LOS EFECTOS DE LAS ESTRATEGIAS DE FORMALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE CALI"	600.000.000
<b>TOTAL INVERSION</b>			<b>828.872.788.835</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora de Planeación







Cuadro No. 78.- Proyectos de Inversión SENA

No.	COD BPIN	SENA	APROBADO
1	0025001020000	ASISTENCIA AL DESARROLLO EMPRESARIAL, EL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPRESARISMO	41.895.000.000
2	0025001040000	ADMINISTRACION E INTERMEDIACION DE EMPLEO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACION OCUPACIONAL PARA DESEMPLEADOS	6.944.000.000
3	0025001050000	ADMINISTRACION EDUCATIVA Y SERVICIOS DE APOYO A LA FORMACION PROFESIONAL.	24.339.981.380
4	0025001060000	CAPACITACION SECTOR INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.	73.188.000.000
5	0025001070000	CREDITO HIPOTECARIO PARA SUS EMPLEADOS Y PAGO DE CESANTIAS.	47.587.000.000
6	0025001090000	CAPACITACION Y ACTUALIZACION DE DOCENTES, ASESORES Y PERSONAL DE APOYO.	3.698.000.000
7	0025002090000	ADMINISTRACION DE LA INVERSION DE CAPITAL PARA RESPALDAR RESERVAS Y PAGO DE MESADAS PENSIONALES	99.361.000.000
8	0025002100000	CONSTRUCCION Y ADECUACION DE EDIFICIOS PARA LA CAPACITACION LABORAL.	85.000.000.000
9	0025002110000	DOTACION Y SUSTITUCION DE EQUIPOS PARA LA CAPACITACION LABORAL.	41.218.000.000
10	0025002190000	ASISTENCIA TECNICA PARA LA PROMOCION DE LOS SERVICIOS DEL SENA Y LA EFECTIVIDAD EN EL RECAUDO DE APORTES	31.436.000.000
11	0025002210000	ADMINISTRACION DE CAPITALES PARA APOYOS DE SOSTENIMIENTO PARA ALUMNOS EN FORMACION.	16.260.000.000
12	0025002540000	EXPLOTACION DE LOS RECURSOS DE LOS CENTROS, AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE APOYO A LA FORMACION PARA LA PRODUCCION Y VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	13.169.000.000
13	0025002550000	ACTUALIZACION Y/O ELABORACION DE DISENOS CURRICULARES	2.440.000.000
14	0025002770000	IMPLANTACION DE PROGRAMAS PARA LA INNOVACION Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO.	344.894.018.620
15	0025002840000	APOYO A INICIATIVAS EMPRESARIALES MEDIANTE EL FONDO EMPRENDER - FE	38.739.000.000
16	0025002870000	NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES, RECONOCIMIENTO Y ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS Y REDES DE ENTIDADES DE FORMACION, PARA CONSOLIDAR EL S.N.F.T. EN COLOMBIA	17.790.000.000





17	0025003100000	CAPACITACION PARA PERSONAS EN SITUACION DE DESPLAZAMIENTO PARA MEJORAR SUS NIVELES DE EMPLEABILIDAD Y LA CESACION DE SU CONDICION DE DESPLAZADO A NIVEL NACIONAL	31.537.000.000
No.	COD BPIN	SENA	APROBADO
18	0025003110000	CAPACITACION A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS PARA SU DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, Y ASESORIA Y ASISTENCIA TECNICA EMPRESARIAL, PARA EL DESARROLLO SOCIAL, ECONOMICO Y TECNOLOGICO, A TRAVES DE LOS CENTROS DE FORMACION DEL SENA A NIVEL NACIONAL	1.125.067.500.000
19	0025003240000	CAPACITACION PARA EL TRABAJO A JOVENES RURALES Y POBLACIONES VULNERABLES EN EL TERRITORIO NACIONAL	65.083.000.000
20	0025003290000	AMPLIACION DE COBERTURA EN FORMACION PROFESIONAL PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEABILIDAD DE LOS JOVENES EN DIFERENTES CIUDADES A NIVEL NACIONAL	52.023.000.000
<b>TOTAL</b>			<b>2.161.669.500.000</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora de Planeación

Cuadro No. 79.- Proyectos de Inversión Superintendencia de Subsidio Familiar

No.	COD BPIN	SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR	APROBADO
1	1001000060000	MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACION DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR PARA EFECTUAR LA INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL HACIA LOS ENTES VIGILADOS A NIVEL NACIONAL	3.300.000.000
2	1001000100000	IMPLEMENTACION SISTEMA INTEGRAL DE DIFUSION DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR EN COLOMBIA	757.771.000
3	1001000110000	MEJORAMIENTO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA GESTION DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR NACIONAL	2.409.000.000
4	2011011000178	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR A NIVEL NACIONAL	1.000.000.000
5	2011011000179	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO HUMANO Y DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL VINCULADO A LA SUPERINTENDECIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR BOGOTA	300.000.000
<b>TOTAL</b>			<b>7.766.771.000</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora de Planeación





Cuadro No. 80.- Proyectos de Inversión Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias

No.	COD BPIN	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS	APROBADO
1	0086000890000	RECOPIACION, VALORACION, ORGANIZACION, CLASIFICACION E INVENTARIO DOCUMENTAL Y TRANSFERENCIA DANCIAL V/S SUPERINTENDENCIA DE ECONOMIA SOLIDARIA.	369.112.128
2	0086002070000	APLICACION CONSOLIDACION DE NUEVAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION A NIVEL NACIONAL	286.034.314
3	0086002080000	ESTUDIOS INVESTIGACIONES Y CONSOLIDACION DE ESTADISTICAS DEL SECTOR SOLIDARIO EN COLOMBIA	280.633.306
4	0086002140000	ACTUALIZACION, DISEÑO E IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS DE EDUCACION EN Y PARA LA SOLIDARIDAD EN COLOMBIA	286.566.356
5	0086002150000	FORTALECIMIENTO Y FOMENTO DEL SECTOR SOLIDARIO EN COLOMBIA	2.690.129.805
6	0086002260000	ADMINISTRACION DESARROLLO INSTITUCIONAL BOGOTA	482.739.545
7	0086002270000	DIVULGACION Y PRENSA DEL SECTOR SOLIDARIO EN COLOMBIA	261.464.547
<b>TOTAL</b>			<b>4.656.680.001</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora de Planeación





## ANEXOS





## Anexo No. 1 Objetivos Sectoriales e Institucionales del Ministerio del Trabajo

<b>OBJETIVO SECTORIAL</b>	1	Crear condiciones que contribuyan a fomentar la generación de empleo, la formalización laboral, mejorar las condiciones de movilidad laboral, y la formación y capacitación del recurso humano dentro del marco de trabajo decente.
<b>OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>	1.1	Fortalecer la capacidad técnica del estado colombiano para hacer seguimiento a la dinámica del mercado de trabajo y al impacto de las principales políticas socioeconómicas en el empleo.
	1.1	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para aumentar el grado de empleabilidad de la población colombiana, especialmente la población pobre y vulnerable, facilitando canales de acceso a la información sobre el mercado laboral y a mecanismos que le permitan estructurar perfiles laborales acordes con las necesidades del sector productivo.
	1.2	Establecer los lineamientos de políticas, planes, programas e incentivos para aumentar la formalización laboral y el fomento al desarrollo de las actividades de la economía solidaria.
	1.3	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para armonizar la oferta del recurso humano con la demanda de empleo de los sectores productivos, a través de la capacitación y formación para el trabajo, promoviendo la inserción laboral, en especial de los jóvenes y la población vulnerable y preparando el mercado laboral colombiano para los desafíos de una economía globalizada.
	1.4	Formular, implementar y evaluar en coordinación con las entidades correspondientes la política en materia de migraciones laborales internas y externas y velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos.
<b>OBJETIVO SECTORIAL</b>	2	Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación y la conciliación.
<b>OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>	2.1	Establecer de manera concertada los lineamientos de políticas, planes y programas sobre protección de las condiciones del trabajo, salarios y prestaciones, relaciones laborales individuales y colectivas y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador.
	2.2	Fijar programas, estrategias, instrumentos y metodologías para propiciar un entorno constructivo que permita llevar a cabo el diálogo social y la negociación colectiva de las condiciones laborales y salariales en el país.
<b>OBJETIVO SECTORIAL</b>	3	Fortalecer el Sistema de Protección Social, mediante la promoción y aumento de cobertura de afiliación en pensiones y riesgos profesionales, y el reconocimiento de servicios sociales complementarios.
<b>OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>	3.1	Establecer los lineamientos de política, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para el aseguramiento y la ampliación del sistema general de pensiones y de los servicios sociales complementarios de acuerdo al principio de acceso universal e incluyente, atendiendo especialmente a la población vulnerable.
	3.2	Formular las políticas y fijar las directrices y estrategias para la ampliación de cobertura en materia de subsidio familiar y el desarrollo y mejoramiento del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>OBJETIVO SECTORIAL</b>	4	Fortalecer el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Sector Trabajo.
<b>OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>	4.1	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control en el marco del trabajo decente y velar por el cumplimiento de la normatividad laboral.
	4.2	Fortalecer la presencia y capacidad del Ministerio del Trabajo para articular la ejecución de las políticas a nivel territorial a través de una presencia institucional fortalecida en las regiones y de la implementación de un sistema de información y de control preventivo de alcance nacional.
<b>OBJETIVO SECTORIAL</b>	5	Fortalecer las instituciones del sector trabajo y la rendición de cuentas en ejercicio del Buen Gobierno, en búsqueda de la modernización, eficiencia y eficacia.
<b>OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>	5.1	Establecer los lineamientos de política, estrategias, instrumentos y metodologías para una mejor coordinación entre las entidades del sector del Trabajo.





5.2	Contribuir al mejoramiento de los procesos de toma de decisiones y fortalecer la capacidad técnica del estado colombiano para hacer seguimiento a la dinámica del mercado de trabajo, la seguridad social y al impacto de las principales políticas socioeconómicas en el empleo y la formalización laboral.
5.3	Incrementar los niveles de eficiencia y eficacia de los procesos de gestión hacia la calidad a través del seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos de las entidades del sector, fortaleciendo la rendición de cuentas a la ciudadanía.







Anexo No. 2

Contratos y Convenios destinados al Fomento y Fortalecimiento del Sector Solidario

COOPERANTE	RECURSOS UNIDAD	RECURSOS COOPERANTE	OBJETO	PRODUCTOS
FUNDACIÓN SER SOCIAL	85.000.000	20.000.000	Realizar proceso de educación y formación solidaria para fomento de empresas de economía solidaria en el departamento del Valle del Cauca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trecientas (300) personas capacitadas en economía solidaria.</li> <li>Seis (6) empresas conformadas</li> </ul>
UNESBOLIVARIANA	45.000.000	11.000.000	Unir esfuerzos para fortalecer organizaciones de economía solidaria en las localidades de Kennedy, Puente Aranda, Antonio Nariño, Mártires y Bosa del Distrito Bogotá en temas solidarios, financieros, administrativos, emprendimiento creativo, contables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un curso (1) básico desarrollado</li> <li>Una (1) organización de economía solidaria conformada.</li> <li>125 personas capacitadas en temas financieros, administrativos, contables y de formalización laboral</li> <li>40 organizaciones de economía solidaria fortalecidas en temas financieros, administrativos, contables y de formalización laboral; emprendimiento creativo y competitividad.</li> </ul>
GOBERNACION DEL PUTUMAYO	20.541.000	40.541.000	Unir esfuerzos con la Gobernación del Putumayo en cooperación técnica, financiera y administrativa para desarrollar procesos de fomento de empresas solidarias en comunidades no organizadas como: líderes comunales, reclusos, post-penados y sus respectivas familias, a través del diseño e implementación de programas de emprendimiento solidario que apunten al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad en el departamento del Putumayo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>500 personas capacitadas</li> <li>Tres (3) Cursos básicos de economía solidaria a líderes comunales, reclusos, post penados y familiares.</li> <li>Una (1) empresa de economía solidaria conformada</li> </ul>
FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO Y AMBIENTE NATURAL - FUDENA-	65.000.000	20.000.000	Unir esfuerzos en cooperación técnica, financiera y administrativa para desarrollar procesos de fomento y fortalecimiento de organizaciones de economía solidaria, en el departamento de Nariño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>240 personas capacitados en economía solidaria.</li> <li>Un (1) curso básico de Economía Solidaria</li> <li>Una (1) empresa de economía solidaria conformada en el municipio de Colon Génova con los estudiantes agropecuarios y sus familiares.</li> </ul>
GOBERNACIÓN DE RISARALDA	60.000.000	90.000.000	Aunar esfuerzos para fortalecer los procesos asociativos, empresariales y comerciales de las organizaciones solidarias integradas en FEDEFHOR y capacitar en emprendimiento en economía solidaria a estudiantes que terminen educación media en el Colegio, en el departamento de Risaralda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una (1) organización fomentada</li> <li>Un (1) organismo de segundo grado conformad.</li> <li>Ocho (8) Organizaciones fortalecidas</li> <li>35 organizaciones agropecuarias fortalecidas en competitividad y productividad.</li> </ul>
ALCALDÍA SOLITA	15.000.000	18.000.000	Unir esfuerzos interinstitucionales en cooperación técnica, financiera y administrativa para desarrollar procesos de fortalecimiento empresarial de la asociación Mutual APROLAC, para mejorar sus condiciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una (1) capacitación en asociatividad, contexto socioeconómico, administración, planeación financiera, calidad, procesos de integración, mercadeo, comercialización de mínimo 16 horas</li> <li>Una (1) organización fortalecida</li> </ul>





COOPERANTE	RECURSOS UNIDAD	RECURSOS COOPERANTE	OBJETO	PRODUCTOS
			a través del emprendimiento creativo, en el departamento de Caquetá.	
GOBERNACIÓN DEL CAUCA, ALCALDÍAS DE LOS MUNICIPIOS DE EL TAMBO, TIMBÍO, LA SIERRA, BALBOA Y MORALES	128.000.000	100.000.000	Unir esfuerzos con la Gobernación del Cauca, las alcaldías de los municipios del El Tambo, Timbío, La Sierra, Balboa y Morales; con la Fundación PROMOVER en cooperación técnica, financiera y administrativa para desarrollar procesos de fomento y acompañamiento de organizaciones solidarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 personas capacitadas en Curso de Economía Solidaria.</li> <li>• Tres (3) organizaciones de economía solidaria fortalecidas.</li> <li>• Dos (2) empresas de economía solidaria fomentadas.</li> </ul>
COOHOBENESTAR	30.000.000	15.000.000	Aunar esfuerzos para el fomento de procesos asociativos en productores y organizaciones solidarias rurales para que conformen circuitos económicos solidarios agroalimentarios en el departamento de Quindío.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 140 familias vinculadas a las seccionales de los circuitos económicos solidarios.</li> <li>• Seis (6) seccionales de circuitos económicos solidarios agroalimentarios conformadas</li> </ul>
ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES -ACJ-	35.295.000	20.135.000	Aunar esfuerzos para fortalecer el Consejo Distrital de Voluntariado de Bogotá a través de capacitación y asistencia técnica para mejorar los niveles de gestión del voluntariado bogotano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 líderes del voluntariado capacitados en temas misionales y propios de la gestión del voluntariado y articulados al CDVB.</li> <li>• Un (1) Consejo Distrital de Voluntariado Fortalecido.</li> </ul>
COOMULDESA	40.000.000	18.000.000	Unir esfuerzos de cooperación para desarrollar el II encuentro nacional de experiencias de educación con enfoque solidario y el VI Congreso Internacional de Rulescoop en el territorio solidario de Santander, con el fin de conocer y documentar experiencias que brinden elementos para construir colectivamente las directrices generales de una propuesta de educación formal solidaria y presentar los resultados de investigaciones nacionales de internacionales relacionadas con el sector en beneficio de las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segundo evento académico de Experiencias de Educación con enfoque Solidario realizado.</li> <li>• VI Congreso Internacional De Rulescoop, "Soluciones de la Economía Social y Solidaria a un mundo en Crisis" realizado.</li> <li>• Evento de lanzamiento del año internacional del cooperativismo realizado.</li> <li>• Encuentro de Semilleros y grupos de investigación realizado.</li> </ul>
ASOCOPH	130.000.000	39.000.000	Convenio con ASOCOPH para el fomento y fortalecimiento de organizaciones de economía solidaria del departamento del Huila, a través de procesos de capacitación, acompañamiento socio empresarial y coordinación conjunta para el desarrollo del IV Congreso Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segundo evento académico de Experiencias de Educación con enfoque Solidario realizado.</li> <li>• VI Congreso Internacional De Rulescoop, "Soluciones de la Economía Social y Solidaria a un mundo en Crisis" realizado.</li> <li>• Evento de lanzamiento del año internacional del cooperativismo realizado.</li> <li>• Encuentro de Semilleros y grupos de investigación realizado.</li> </ul>
COLECTIVO DE AGRICULTURA Y PRODUCCIÓN ORGÁNICA DE LA AMAZONIA "MASA WAI"	40.000.000	10.000.000	Unir esfuerzos de cooperación con el colectivo de agricultura y producción orgánica de la amazonia "MASAWAI" en recursos económicos, técnicos, administrativos y humanos para desarrollar procesos de Fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 personas sensibilizadas en temáticas solidarias.</li> <li>• Cinco (5) cooperativas fortalecidas.</li> <li>• Un (1) Consejo de voluntariado fortalecido</li> </ul>





COOPERANTE	RECURSOS UNIDAD	RECURSOS COOPERANTE	OBJETO	PRODUCTOS
			a las empresas de economía solidaria del departamento de Caquetá.	
CORPORACION DE CONSULTORES INTEGRALES PARA LA GESTION Y EDUCACION EMPRESARIAL Y SOLIDARIA CEPA	130.000.000	39.000.000	Unir esfuerzos institucionales para fomentar y fortalecer organizaciones solidarias en los departamentos de Guaviare, Guainía, Vaupés, Meta y Tolima para el desarrollo del sector solidario de la región.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 organizaciones fortalecidas.</li> <li>• 17 Juntas de Acción Comunal fortalecidas.</li> <li>• Cinco (5) organizaciones de economía solidaria conformadas.</li> </ul>
SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE	SIN RECURSOS	SIN RECURSOS	Unir esfuerzos que permitan el desarrollo de acciones en beneficio de las cooperativas de transporte de Bogotá D.C., desde el cumplimiento de funciones del departamento administrativo nacional de cooperativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adelantar estudios, investigaciones y llevar estadísticas que permitan el conocimiento de la realidad de las cooperativas de transporte y de su entorno, para el mejor cumplimiento de sus objetivos.</li> <li>• Certificar las capacitaciones que se realicen para los beneficiarios del presente convenio en teoría y práctica de Economía Solidaria.</li> <li>• Aprovechar mutuamente la capacidad instalada para desarrollar programas de información y divulgación de las funciones de inspección, vigilancia y control que se llegarán a establecer para los vigilados del sector social que prestan el servicio de transporte.</li> </ul>
FUNDACION COFINAL	59.300.000	20.000.000	Unir esfuerzos para la realización de las actividades de la Fase preliminar del Programa de Educación Solidaria en el departamento de Nariño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 instituciones educativas vinculadas al Programa.</li> </ul>
CORPORACIÓN DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y COMUNITARIO-COREYNDECO	\$ 73.922.800 por territorio \$ 19.734.800	9.000.000	Fomentar y fortalecer organizaciones de economía solidaria en los departamentos de Arauca, Casanare y Vichada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos (2) Cursos básicos de economía solidaria</li> <li>• Dos (2) organismos de integración de Economía Solidaria del Casanare conformadas.</li> <li>• 17 Organizaciones de Economía Solidaria Fortalecidas, al conformar las dos Federaciones.</li> <li>• Dos (2) comités de impulso conformados por directivos de las organizaciones que conformarán las dos (2) federaciones.</li> <li>• Tres (3) organizaciones de economía solidaria fortalecidas</li> </ul>
INFOTEP	27.910.000	30.590.000	Unir esfuerzos interinstitucionales para promover, fomentar y apoyar la constitución y desarrollo de empresas o proyectos productivos de carácter solidario de iniciativa de las organizaciones comunales, y fortalecer el sector solidario del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, a través de capacitación e integración de las organizaciones de solidarias y de esta manera incrementar la competitividad del sector.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siete (7) Organizaciones Fortalecidas en competitividad y productividad y redes para incrementar la competitividad.</li> <li>• Dos (2) proyectos productivos de carácter solidario de iniciativa de las organizaciones comunales fomentadas.</li> <li>• Un (1) Gremio conformado con cinco (5) organizaciones vinculadas</li> </ul>





COOPERANTE	RECURSOS UNIDAD	RECURSOS COOPERANTE	OBJETO	PRODUCTOS
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICO DEL CHOCÓ, DIEGO LUIS CÓRDOBA -UTCH-	30.000.000	60.000.000	Unir esfuerzos de cooperación inter administrativos para la promoción, fomento, fortalecimiento y desarrollo de procesos de integración en organizaciones del sector solidario del departamento del Choco con el fin de consolidar y desarrollar planes y proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una (1) Organización de 2do grado conformada.</li> <li>• Una (1) cooperativa conformada.</li> <li>• Un (1) Consejo deptal voluntariado del Chocó conformado (Itsmiña-Carmen Atrato-Tadó-Quibdó).</li> <li>• Una (1) organización de mineros de Unión panamericana fortalecida.</li> <li>• Tres (3) cooperativas fortalecidas.</li> <li>• Un (1) fondo de empleado fortalecido</li> </ul>
LA FUNDACION PRESERVAR COLOMBIA	25.000.000	38.900.000	Unir esfuerzos para la promoción de la economía solidaria como modelo de desarrollo para empresas asociativas rurales para el fortalecimiento de organizaciones en el departamento del Choco, con el fin de mejorar las condiciones competitivas en la oferta de los servicios de Ecoturismo Comunitario prestados por las organizaciones del Sub Nodo Nuquí (Asociación de Ecoguias de Coquí, la Corporación Comunitaria los Termales, el Grupo de Guías PICHINDE del Consejo Comunitario de Joví y la Corporación Mano Cambiada) y otros prestatarios de servicios turísticos relacionados con la operación del producto en el destino.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 personas capacitadas.</li> <li>• Cuatro (4) organizaciones fortalecidas en los corregimientos de Jovi, Coquí, Termales y Nuquí.</li> </ul>
UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	50.000.000	37.600.000	Unir esfuerzos para realizar una investigación que permita determinar la pertinencia de la aplicación de la regulación prudencial sobre la actividad de ahorro y crédito para los fondos de empleados y los campos de acción que tienen para el desarrollo de este modelo asociativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una (1) Investigación sobre la pertinencia de la ampliación de la regulación prudencial sobre la actividad de ahorro y crédito de los fondos de empleados y de ser pertinente la propuesta normativa respectiva.</li> <li>• Una (1) propuesta de empresariedad el ejercicio socioeconómico de los fondos de empleados.</li> <li>• Un (1) estudio de caso sobre regulación prudencial que permita relacionar la experiencia al interior de los fondos de empleados en relación con obstáculos de tipo normativo en el ejercicio de su actividad socioeconómica- sección de ahorro y crédito.</li> <li>• Una (1) publicación de la investigación.</li> <li>• Un (1) artículo relacionado con la investigación publicada.</li> </ul>
CAMARA DE COMERCIO DEL AMAZONAS	20.000.000	10.000.000	Aunar esfuerzos de cooperación con la cámara de comercio del Amazonas para fomentar la empresariedad solidaria en organizaciones solidarias de desarrollo y conformar empresas de economía solidaria en Puerto Nariño y Leticia con el fin de mejorar los procesos productivos de las organizaciones solidarias y lograr la generación de ingresos y fuentes de empleo para el sector de la economía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un (1) curso básico de economía solidaria con énfasis en asociaciones mutuales.</li> <li>• Dos (2) organizaciones solidarias conformadas: asociación mutual.</li> <li>• Cuatro (4) Organizaciones fortalecidas.</li> </ul>





COOPERANTE	RECURSOS UNIDAD	RECURSOS COOPERANTE	OBJETO	PRODUCTOS
FEDERACION DE EMPRESAS DE ECONOMIA SOLIDARIA DEL ORIENTE COLOMBIANO CONFECOOP ORIENTE	100.050.200	11.800.000	Unir esfuerzos para fomentar y fortalecer organizaciones de economía solidaria en los departamentos de Santander.	<ul style="list-style-type: none"> <li>25 personas sensibilizadas en el modelo de economía solidaria.</li> <li>Un (1) curso básico en economía solidaria desarrollado.</li> <li>Una (1) organización de economía solidaria conformada, legalizada, y registrada ante la respectiva entidad para su control de legalidad.</li> <li>Diez (10) organizaciones de economía solidaria fortalecidas.</li> </ul>
PNUD	55.000.000	90.000.000	Aunar esfuerzos administrativos, técnicos y financieros para fortalecer las capacidades institucionales de los consejos de voluntariado para la gestión integral del riesgo y adaptación del cambio climático en la región caribe colombiano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seis (6) Consejos de voluntariado de la región Caribe e Insular Fortalecidos.</li> <li>100 personas capacitadas en economía solidaria.</li> <li>Cinco (5) cursos básicos en economía solidaria desarrollado</li> <li>Cinco (5) organizaciones de economía solidaria conformadas.</li> </ul>
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE	105.000.000	45.000.000	Unir esfuerzos institucionales para fomentar y fortalecer organizaciones del sector solidario en los departamentos de Atlántico, Bolívar, Magdalena, Cesar y Sucre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>680 Personas Sensibilizadas en Economía Solidaria.</li> <li>Siete (7) Cursos básicos en economía solidaria desarrollado.</li> <li>Siete (7) Organizaciones fomentadas con comunidad no organizada.</li> <li>Tres (3) Organizaciones fomentadas en Organizaciones solidarias de desarrollo.</li> <li>Un (1) Gremio compuesto de 5 organizaciones fomentadas.</li> <li>11 Organizaciones fortalecidas en aspectos administrativos y de emprendimiento</li> </ul>
CORPORACION PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL SOLIDARIO CODES	100.000.000	20.000.000	Unir esfuerzos y coordinar acciones para el diseño de tres instrumentos pedagógicos didácticos que permitan la difusión de la cultura de la asociatividad solidaria y la generación un modelo asociativo a través de la investigación de prácticas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tres (3) instrumentos pedagógicos diseñados, revisados y aprobados.</li> <li>Una (1) Investigación de modelos asociativos impulsados por la Entidad.</li> <li>Un (1) documento físico y en medio magnético de la caracterización de las cadenas consumidoras y su accionar a nivel local, departamental y nacional.</li> <li>Un (1) artículo para una revista indexada.</li> </ul>
SOCIEDAD NACIONAL DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA	95.000.000	26.660.000	Aunar esfuerzos institucionales para fortalecer consejos de voluntariado en los departamentos de Guajira, Magdalena, Atlántico, Cesar, Bolívar, Sucre, Norte de Santander, Antioquia, Chocó, Santander, Boyacá, Arauca, Casanare, Caldas, Risaralda, Tolima, Valle del Cauca, Quindío, Meta, Huila, Cauca, Caquetá y Nariño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación de 22 facilitadores del Sistema Nacional de Voluntariado.</li> <li>Desarrollo de un instrumento planeación para los consejos departamentales de voluntariado.</li> <li>Encuentro Nacional de voluntariado.</li> </ul>
FUNDACION UNIVERSIDAD DEL NORTE UNINORTE	22.725.000	37.775.000	Unir esfuerzos que permitan visibilizar y promocionar el desarrollo del voluntariado juvenil en el marco de la II cumbre mundial de voluntariado juvenil IAVE, desarrollado en el departamento del Atlántico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo a una (1) Actividad de voluntariado en Manatí, Atlántico.</li> <li>Una (1) presentación de la política pública Nacional con el voluntariado y presentación del libro Impacto del voluntariado en el PIB.</li> <li>Un (1) documento propuesta de fomento y fortalecimiento del voluntariado juvenil</li> <li>Un (1) documento que ilustre el voluntariado juvenil en el campo corporativo con su respectiva propuesta para Gobierno Nacional con el tema.</li> </ul>







COOPERANTE	RECURSOS UNIDAD	RECURSOS COOPERANTE	OBJETO	PRODUCTOS
CONFECOOP BOYACA	134.574.400	15.000.000	El objeto del presente convenio es unir esfuerzos institucionales para desarrollar procesos de fomento y fortalecimiento en los departamentos de Boyacá y Cundinamarca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dos (2) empresas de economía solidaria constituidas.</li> <li>25 Organizaciones de Economía Solidaria Fortalecidas.</li> <li>Un (1) curso de economía solidaria dictado por sector productivo.</li> </ul>
ASOCIACION COLOMBIANA DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS -ACOPI	95.510.350	10.000.000	El objeto del presente convenio es unir esfuerzos institucionales para fortalecer la productividad administrativa y la competitividad empresarial de empresas solidarias del Departamento de Antioquia, permitiendo generar procesos de desarrollo empresarial y socio económicos en beneficio de las mismas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veinticuatro (24) organizaciones fortalecidas en el tema de PESEM</li> <li>Tres (3) talleres en formulación de proyectos</li> <li>Dos (2) proyectos productivos formulados</li> <li>Dos (2) proyectos productivos presentados ante el INCODER.</li> </ul>
CONVENIO INTERADMINISTRATIVO LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA.	12.000.000	6.000.000	Convenio con Corpoguajira para fomento y fortalecimiento agropecuario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuarenta (40) Personas sensibilizadas en economía solidaria.</li> <li>Un (1) Curso básico en economía solidaria para 40 personas.</li> <li>Una (1) organización de economía solidaria constituida.</li> <li>Diez (10) Organizaciones Solidarias de la Red Guajira Verde registradas en el Sistema de Información del Sector Solidaria.</li> </ul>
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALEZ	75.000.000	18.750.000	Convenio con universidad de Manizales para fomento y fortalecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 familias vinculadas a circuitos económicos solidarios agroalimentarios seleccionados.</li> <li>Un (1) documento con el diagnóstico y caracterización de los organismos de integración del sector solidario en el departamento de Caldas.</li> <li>22 planes de fortalecimiento organizacional formulados.</li> <li>Organismo de integración departamental reconstituido en Asamblea General para integrar los organismos de integración constituidos a nivel municipal.</li> <li>Un (1) artículo publicado en un medio de comunicación local sobre el proceso.</li> <li>Un (1) evento departamental de organismos de integración del sector solidario</li> </ul>
UNIANDINA	71.000.000	7.100.000	Aunar esfuerzos para el desarrollo de actividades de promoción y desarrollo de emprendimiento comunal en localidades de la ciudad de Bogotá y constitución de una organización solidaria desde los postulados y principios del sector solidario en Colombia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un (1) Curso de emprendimiento para 150 líderes comunales</li> <li>Un (1) Curso básico de economía solidaria desarrollado</li> <li>Conformación de una (1) organización solidaria</li> <li>20 Juntas de Acción Comunal fortalecidas.</li> </ul>
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO COMFAMILIAR	30.000.000	7.000.000	Unir esfuerzos interinstitucionales en cooperación administrativa, técnica y financiera para realizar proceso de fortalecimiento de organizaciones solidarias de los municipios de la Cocha, Túquerres y Pasto, del departamento de Nariño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>40 personas capacitadas</li> <li>Una (1) capacitación en Etnoturismo</li> </ul>







COOPERANTE	RECURSOS UNIDAD	RECURSOS COOPERANTE	OBJETO	PRODUCTOS
ANTIOQUEÑA DE COOPERATIVAS "CONFECOOP ANTIOQUIA"	25.000.000	25.000.000	Aunar esfuerzos para la formación en economía solidaria a estudiantes de estratos 1, 2 y 3 y docentes de Instituciones Educativas Públicas de la ciudad de Medellín, sus Corregimientos y Área Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 250 estudiantes formados en la solidaridad y emprendimiento asociativo.</li> <li>• 56 talleres de temáticas solidarias desarrollados</li> <li>• Un (1) encuentro académico desarrollado (Foro).</li> <li>• Un (1) documento de consolidación de la experiencia elaborado.</li> <li>• Un (1) video recogiendo el histórico de la experiencia producido.</li> </ul>
FESOVALLE	54.000.000	10.000.000	Unir esfuerzos institucionales administrativos, técnicos y financieros para realizar proceso de fortalecimiento de las organizaciones y empresas solidarias en los departamentos del Valle del Cauca y Cauca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 personas sensibilizadas en temáticas solidarias</li> </ul>
FUNDEAMIGOS	54.000.000	10.000.000	Fortalecer empresas de economía solidaria (cooperativas, mutuales, fondos de empleados y empresas comunitarias) en el Distrito de Bogotá.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 empresas fortalecidas</li> <li>• 30 personas capacitadas en temáticas solidarias</li> </ul>
GEMPAL	20.000.000	10.000.000	Unir esfuerzos en cooperación técnica, financiera y administrativa para desarrollar procesos de formación de los empresarios afrocolombianos de la ciudad de Bogotá, fortaleciendo su actividad económica y organizacional, a través del diseño e implementación de programas sobre gestión socio empresarial de organizaciones solidarias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un (1) diplomado en gestión socio empresarial de organizaciones solidarias y las políticas públicas del Estado hacia el sector solidario.</li> <li>• 30 líderes formados de las organizaciones del sector solidario; participando en los diplomados en gestión socio empresarial de organizaciones solidarias y las políticas públicas del Estado hacia el sector solidario.</li> </ul>

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias





Anexo No. 3

**Resultados implementación Plan Estratégico primer trimestre 2012 - Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

ENTIDAD		OBJETO
Unidad de Acuicultura y Pesca – Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural		Se desarrollará convenio con la Corporación Colombia Internacional CCI, la Dirección de Pesca y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias para fomentar y fortalecer organizaciones de pescadores y acuicultores en 18 municipios rivereños del Río Magdalena. De este convenio se espera trabajar con 293 grupos asociativos para su conformación en organizaciones solidarias.
Unidad de Gestión de Restitución de Tierras		Desarrollo de convenio marco enfocado principalmente para la promoción, fomento y fortalecimiento de organizaciones solidarias con la población beneficiaria sujetos de restitución de tierras mediante fallo judicial en firme.
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Viceministerio de Desarrollo Empresarial	Realizar proyecto piloto en el departamento de La Guajira, con productores de yuca y pan. Adicional a esto, se está realizando la articulación con las redes de emprendimiento de los departamentos, conjuntamente con el Sena para procesos asociativos en las comunidades de estos territorios.
	Viceministerio de Turismo	Se proyectó el convenio específico para el fomento y fortalecimiento de la asociatividad turística, con el Fondo de Promoción Turística.
Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales		Se firmó convenio con Parques Nacionales Naturales, en el marco del cual se han realizado las siguientes actividades: 1. Sensibilización de 15 personas integrantes de organizaciones comunitarias de ecoturismo en Bogotá 2. Plan de acción del convenio marco y se reconfirmaron los 11 proyectos en los que se desarrollará fomento y fortalecimiento a las organizaciones solidarias. 3. Asistencia al Encuentro de Ecoturismo Comunitario realizado en el Parque Tayrona, en donde se realizó una presentación institucional y se adelantó taller para 21 personas de organizaciones comunitarias de ecoturismo. 4. Se recibió la carta de intención por parte de la Dirección de Parques Nacionales, para la celebración de convenio específico por un valor de 95 millones de los cuales la Unidad de Organizaciones Solidarias aportará 60 millones, actualmente se encuentran en trámite precontractual.
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA		Se suscribió convenio marco entre Organizaciones Solidarias y el SENA, con el objeto de aunar esfuerzos para promover la cultura emprendedora, empresarial y solidaria, que contribuya al fortalecimiento del sector empresarial solidario, fomentando la asociatividad, con el fin de aportar a la generación de empleo y mejorar el nivel de ingresos de la población beneficiaria de los programas y proyectos de las dos entidades.
Agencia Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD		se definieron actividades, se ajustaron estudios técnicos se concertaron 118 millones y una contrapartida igual.





ENTIDAD		OBJETO
Organización de Naciones Unidas, Voluntariado - ONU.		<p>Agenda conjunta con los principales integrantes del Sistema Naciones de Voluntariado, en los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ • En el marco de la Asamblea de la Corporación Colombiana de Voluntariado se expuso el plan estratégico y el plan con el voluntariado para el año 2012 por parte de Organizaciones Solidarias.</li> <li>♦ • Con la organización Partners of the Americas, se acordó manejar un capítulo de jóvenes en el IV encuentro Nacional de Voluntariado liderado por la Red 2021, además que a través de esta se haría un despliegue promocional sobre el evento a realizarse la primer semana de noviembre del presente año.</li> <li>♦ • Con el Consejo Departamental de Voluntariado de Quindío y la coordinadora de la Comisión coordinadora del Sistema Nacional de Voluntariado, se recibió propuesta de trabajo y se definieron partidas para el evento, de las cuales la Unidad aportará 25 millones y el CDV de Quindío la misma cuantía.</li> </ul>
Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - INCODER		Se realizará un proceso de asociatividad a 130 familias beneficiadas con la asignación de tierras en el Departamento de Caldas, en consolidación de empresas comunitarias que les permitan aprovechar de una forma sostenible las tierras otorgadas por el Estado Colombiano.
Departamento Administrativo para la Prosperidad Social	Unidad de Consolidación Territorial	Se acordó desarrollar una alianza con el propósito de trabajo que permitan el fomento y el fortalecimiento de organizaciones solidarias en 51 municipios priorizados. De éstos, hay 29 que ya se priorizó conformación de organizaciones y empresas solidarias. Adicional a esto, se trabajará en el fortalecimiento de las Juntas de Acción Comunal para aumentar la capacidad de la ciudadanía frente a la vigilancia de la gestión del gobierno.
	Unidad para la Superación de la Pobreza Extrema – Red Unidos	Se está trabajando en la realización de un convenio para que las familias beneficiadas por el programa Red Unidos de esta Unidad, sean asociadas en organizaciones solidarias o empresas comunitarias para la generación de ingresos que repercute en el mejoramiento de la calidad de vida de estas comunidades. Para ello se realizará un proyecto piloto en el Departamento del Amazonas, en el que se iniciará el proceso de capacitación con el SENA y luego se fomentarán empresas solidarias con cadenas productivas específicas y en la que sus productos a través de alianzas estratégicas sean comprados en un tiempo determinado que permita la perdurabilidad de estas empresas en el tiempo. Adicional a esto, con los cogestores del Programa Re Unidos, de cada una de las regiones se está trabajando para que dentro de la oferta institucional, puedan articular el tema asociativo y productivo asociativo en estas comunidades.
Colombia Humanitaria		Iniciar el estudio de convenio marco entre las partes con el firme propósito de fomentar y fortalecer las organizaciones solidarias dentro de los municipios afectados por la ola invernal que sufrió el país en el 2010 y 2011. Esto como parte del componente de rehabilitación de las actividades socioeconómicas necesarias para la normalización de las condiciones de vida de las comunidades afectadas que contiene el programa.
Ministerio de Trabajo	Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar y elaborar lineamientos técnicos Programa de Enganche Laboral - Trabajemos UNIDOS: en esta línea se busca fortalecer las asociaciones y cooperativas campesinas que estén involucradas en proceso de restitución de tierras para la generación de empleo.</li> <li>• Diseño y lineamientos técnicos Rutas de Intervención - Programa Ruta de Ingresos y Emprendimiento – RIE: en esta línea se busca fomentar el emprendimiento a través de la constitución de organizaciones solidarias entre la población objetivo de la Ley de Víctimas, a través de alianzas que permitan poner en marcha proyectos productivos en el sector agropecuario.</li> </ul>





ENTIDAD		OBJETO
	Sistema Nacional de Regalías	<p>Desarrollar un proyecto a través de la articulación de los entes territoriales y la financiación del sistema nacional de regalías para el desarrollo del sector de la economía solidaria, para lo cual se remitió la propuesta de proyecto que se encuentra en estudio en el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de planeación. La propuesta gira en torno a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de empresas de economía solidaria sostenibles a través de proyectos productivos en diversos sectores económicos en los 32 departamentos del país.</li> <li>2. Generación de empresa mediante la creación de 3048 organizaciones de economía solidaria con proyectos productivos sostenibles en 3 años.</li> <li>3. Generación de 96 empleos directos sostenidos en ejecución de las actividades operativas del proyecto en los tres años de operación e impacto sobre la ocupación de 20416 personas como resultado de la creación de las organizaciones y la implementación de los proyectos productivos.</li> </ol>
	Ministerio de Minas y Energía	<p>Promoción de la cultura asociativa, la empresarialidad solidaria de los mineros, la legalidad y la formalización de su actividad.</p> <p>Se propuso, además, fortalecer organizaciones solidarias empresariales con los grupos de población minera identificados por el Ministerio de Minas y Energía, con el fin de crear nuevas unidades productivas para el mejoramiento de la productividad y la competitividad.</p>
	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	<p>Gestionar la conectividad en las regiones donde hacen presencia las cooperativas de caficultores. Los resultados de las mesas de trabajo, fueron tratados durante el acuerdo para la prosperidad Nro. 66, cuyo eje central era el tema cafetero y se elevaron como uno de los compromisos del mismo, el cual será desarrollado por el Ministerio de Tecnologías y Comunicaciones y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y la Federación Nacional de Cafeteros.</p>
	Fondo Financiero Agropecuario – FINAGRO	<p>Fortalecer y ampliar los cupos de crédito y ahorro que el Fondo tiene destinado especialmente para las cooperativas que a nivel nacional tienen como actividad empresarial la producción de leche.</p>
	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	<p>Se trabajará en procesos asociativos con la población de madres comunitarias que beneficia el ICBF, para conformar una asociación de mujeres como empresa productiva en la fabricación de textiles en el Departamento de Santander. Esto a través de tres fases iniciales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuentro con madres comunitarias en el que se las capacitará en los tipos de organizaciones solidarias existentes, regímenes jurídicos y sostenibilidad en el tiempo.</li> <li>2. Capacitación en temas textiles puntuales y emprendimiento. Fase realizada con el acompañamiento del SENA.</li> <li>3. Conformación de la organización.</li> </ol>
	Programa Presidencial para las Comunidades Indígenas	<p>Promover y fomentar la empresarialidad asociativa y solidaria en las comunidades indígenas de los departamentos de Amazonas, Vaupés, Guanía, Guaviare, Caquetá y Putumayo, contribuyendo con el fortalecimiento de las organizaciones indígenas y el mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades.</p>
	Programa Presidencial para las Comunidades Afro Descendientes	<p>Articular esfuerzos para el fomento de la asociatividad solidaria en el departamento del Chocó, con el fin de fomentar la asociatividad y empresarialidad dentro de los grupos asociativos que tiene la cooperativa Afroamericana entre los cuales se destacan: mineros, madres cabeza de familia, vendedores ambulantes, tenderos, entre otros.</p>

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias





**Anexo No. 4**  
**Avance Proyectos del Plan Integral de Implementación Ampliado de COLPENSIONES a Mayo de 2012**

Nombre del proyecto	Porcentaje de cumplimiento de la meta	Logros
<b>Frente de Trabajo 001 Estructura Organizacional</b>		
Capacitar, mejorar y retener el talento humano	73,40%	Se cuenta con el material de capacitación definitivo de la Inducción Organizacional y el material para los proyectos de Entrenamiento en el cargo. Se cuenta con la matriz de entrenamiento en el cargo de Colpensiones para los funcionarios.
Implementar sistema integrado de gestión	100%	Estructuración del Sistema integrado de gestión –SIG de Colpensiones articulando los requisitos de los siguientes modelos: gestión de calidad, MECI, SISTEDA y Sistema de Seguridad de la Información. Organización del sitio del SIG en Google Docs para almacenar y socializar la información vigente de los procesos aprobados. Estructuración de requisitos de ISO 27000 y Gobierno de Datos. Lanzamiento del Comité del SIG con el equipo directivo.
Desarrollo comercial	100%	Generación de fechas de compromisos con el ISS para recibir bases de datos de convalidados y empresas VIP y recibir por parte del ISS la base de datos de convalidados y una primera versión de la base de empresas VIP. Se finalizó y documentó el trabajo de campo con el ISS para recopilar información de pre pensionados
Diseño e implementación de la secretaría general	100%	Se elaboró la matriz de reportes a entes externos que deben ser enviados por las dependencias de Colpensiones. Se incluyó la matriz de reportes a entes externos en el manual de la secretaría general.
Autorización de funcionamiento Colpensiones	103,20%	Documentación del 80% de los requerimientos a presentar a la Superfinanciera antes de lo planeado inicialmente en el proyecto.
Elaboración de decretos	100%	Se han aprobado 6 artículos del decreto de inicio de operación por los asesores de los ministros de Trabajo y Salud.
Diseño e implementación puntos Colpensiones y canales alternos	51.5%	Contratación del proveedor para el arrendamiento y remodelación de oficinas con fechas de entrega de oficinas que se ajustan a la meta de la salida de COLPENSIONES, De las 30 oficinas de la Ola 1, 22 de ellas iniciaron remodelación
Red de servicio y distribución	89,40%	Elaboración y aplicación del Manual MIVICO (Manual de Imagen Visual e identidad Corporativa para Oficinas y Regionales de Colpensiones), Finalización de pruebas de la intranet de oficinas de visualización y asignación de turnos. Se finalizaron las pruebas de la intranet de asignación de turnos revisando la integración con BPM y se entregó 22 diseños arquitectónicos. Integración del directorio activo en la Biblioteca RPM.
Diseño organizacional, selección de personal y vinculación de trabajadores	83,80%	Se han entrevistado 86 de 169 temas de la Fase 1 a nivel nacional. Se iniciaron por parte de Colpensiones las entrevistas para la selección del personal Fase 2 De las 39 oficinas/Supercades de la ola 1, 27 de ellas ya cuenta con personal seleccionado para iniciar el proceso de vinculación. Se inició la remisión de 207 candidatos a exámenes médicos de 957 seleccionados. (21,6%) Se inició el envío de las comunicaciones de oferta formal a 36 seleccionados del nivel Directivo y Asesor
Modelo operativo novedades de nómina	98,80%	Se cuenta con el sistema de nómina SARA
<b>Frente de Trabajo 002 Procesos de Negocio</b>		
Relatoría doctrinal	100%	Se ha avanzado en la implementación del sistema de información jurídica, actualmente se encuentra en ambiente de pruebas en la página Web







Nombre del proyecto	Porcentaje de cumplimiento de la meta	Logros
Identificar el inventario y el estado de los trámites	92,80%	<p>Protocolos y planes de acción de recepción de represa por parte de las áreas</p> <p>Se realizó el diagnóstico técnico en el ISS para escoger la estrategia de la represa</p>
Apoyo logístico	101,30%	<p>Se diseñó la hoja de vida de inmuebles, la tabla de control de inventarios y el manual de codificación de muebles.</p> <p>Se entregaron remodeladas las oficinas de la calle 72 y 73.</p>
Implantar detalladamente procesos en BPM	75,50%	<p>Entrega para pruebas de los procesos de: Servicio al ciudadano, Afiliaciones, Actualizaciones, Reconocimiento, Investigaciones Administrativas, Cierre de oficina, Mesa de Ayuda y Gestión Humana (Incapacidades y descuentos).</p> <p>Se realizaron las definiciones de Web Services de los siguientes procedimientos: Medicina laboral, Nómina de pensionados y Colombianos en el exterior.</p> <p>Se enviaron los procesos para construcción de Cobro Persuasivo, Rentabilidad, bonos por pagar, bonos por cobrar, Recaudo Pila, Recaudo No Pila.</p> <p>Entrega para pruebas internas de corrección de historia laboral, Reconocimiento, Mesa de Ayuda Funcional, Medicina Laboral, Investigación administrativa, Módulo de Servicio al ciudadano, Afiliaciones, Actualización, Cobro coactivo, cuotas partes por pagar, PQRS, correspondencia Manual, notificación personal, nómina de pensionados.</p> <p>Se finalizaron los modelos de comunicaciones (cartas) de los procesos definidos en BPM</p> <p>Se definió la arquitectura para la generación de los comunicados y se realizó la prueba de concepto con firma digital.</p> <p>Se cuenta con el servidor de Producción y Visión SW lo está configurándolo para iniciar las pruebas de carga.</p>
Estructuración del Plan de Recibo del Proceso de Reconocimiento del ISS	100%	<p>Se ajustaron los procesos de reconocimiento con los cuales se parametrizará el BPM y la firma Cromasoft inicio la parametrización de los primeros 42 tipos de pensiones.</p>
Reparametrización e Integración del Liquidador de Pensiones	98,80%	<p>Se inició el ambiente de pruebas con datos reales del ISS.</p> <p>Se iniciaron las pruebas en el ISS de la interfaz entre el liquidador de pensiones y el aplicativo de nómina.</p> <p>La presidencia de Colpensiones envió una carta solicitando al ISS el traspaso del liquidador de pensiones y el aplicativo de nómina.</p>
Gestión de defensa judicial y conciliación	101,10%	<p>Se creó el comité de defensa judicial y se elaboró el reglamento del comité de defensa judicial.</p> <p>Se aprobó la adición presupuestal para la contratación del servicio de Vigilancia Judicial.</p> <p>Conformación del Comité de conciliación y designación del secretario técnico para la defensa judicial de Colpensiones.</p>
Estructurar la gestión de trámites de afiliados	100%	<p>Se cuenta con las cartillas y memofichas requeridas para las capacitaciones programadas.</p>
Campañas de información y plan de comunicación a afiliados	100%	<p>Definición y aprobación del concepto y camino creativo para la Campaña de lanzamiento, salida al aire del comercial de televisión y cuñas radiales, puesta al aire del mini site Mipension.gov.co y comunicación personalizada enviada en los volantes de nómina de pensionados.</p> <p>Presentación de la Campaña de lanzamiento de Colpensiones (parte visual, plan de medios, logo propuesto para la biblioteca, estrategia digital, presentación ayuda ventas).</p> <p>Presentación del primer tracking de la Campaña Educativa el 19/04.</p> <p>Aprobación del plan de medios, códigos cívicos y ajustes del comercial para el mes de mayo.</p>







Nombre del proyecto	Porcentaje de cumplimiento de la meta	Logros
		<p>Se inició la ejecución de la agenda de relacionamiento con entidades gubernamentales, medios de comunicación regionales y líderes gremiales.</p> <p>Grabación de cuñas radiales y adaptación del guión del comercial para preparar el lanzamiento institucional de Colpensiones.</p> <p>Entrega e incorporación de videos educativos e informativos en la Biblioteca RPM.</p> <p>Aprobación por Presidencia y Ministerio de trabajo de la estrategia de comunicación para la fase de lanzamiento de la marca Colpensiones.</p>
Diseño e Implementación del Manual SAC	97,50%	Aprobación del Manual SAC por parte de la Junta Directiva.
Estrategia digital/internet	100%	<p>Recepción del Portal Web en sus componentes de información, interacción y transformación establecidas para la fase 1 y se formalizó el Comité de Estrategia Digital con reuniones semanales para revisar avances y alinear los proveedores del Portal Web, de la Biblioteca RPM y la agencia de publicidad.</p> <p>Se inició la puesta en producción del Portal Web y se entregaron los enlaces de los aplicativos de SYC para pruebas.</p> <p>Se culminaron las pruebas unitarias de funcionalidades y contenidos de las fases 1 y 2 del Portal Web del Colpensiones para dar inicio a las pruebas integrales.</p> <p>Presentación a Presidencia del Portal Web Colpensiones y del minisite Edupensión.</p>
Diseño y desarrollo de nuevos productos y servicios – BEPs	100%	Realización de la investigación de mercado BEPs con levantamiento de información acerca del mercado emergente.
Gobierno en línea	100%	Entrega del portal con los requerimientos establecidos en el manual GEL 3.0 de gobierno en línea.
Información y capacitación	100%	Validación de funcionalidades y alcance de la biblioteca RPM con Talento humano, tecnología y jurídica y se solicitaron los requerimientos técnicos para establecer el enlace con el Portal Web en ambiente de prueba y para adelantar los pasos necesarios de instalación en producción.
<b>Frete de Trabajo 003 Gestión Documental</b>		
Digitalización de expedientes de reconocimiento	85,00%	<p>Inició la digitalización de expedientes y se han completado 26.</p> <p>Se trasladaron a Bogotá los expedientes de 5 seccionales (Caldas 4.344, Cauca 1.917, Risaralda 8.270, Santander 5.073 y Valle 10.969).</p>
Definir e implementar el modelo de Gestión documental para Colpensiones	89,10%	<p>Se instaló la herramienta de Gestión Documental en ambiente de producción en TRIARA y se configuró el modelo documental y la capa de servicios.</p> <p>Se finalizaron exitosamente las pruebas de integración entre Gestión Documental, Bizagi y la capa de servicios.</p> <p>Se finalizó la instalación de la herramienta de migración de Gestión Documental.</p>
<b>Frete de Trabajo 004 Preparación del Traspaso</b>		
SW Base ISS para operar a Colpensiones	87,00%	<p>Se logró una priorización de desarrollos de software.</p> <p>Se recibieron las fuentes de los aplicativos del ISS.</p> <p>Se cuenta con el directorio activo inicial.</p> <p>Puesta en producción del directorio activo con los escritorios virtuales.</p> <p>Puesta en producción del Print Server (Servicio de Impresión de acuerdo a los perfiles).</p> <p>Se cuenta con 9 de 16 (56%) nuevos desarrollos, los cuales se están probando.</p>
Producir guías básicas de operación y seguridad	98%	Avance en la automatización de guías de operación y seguridad
Definir la cesión o renovación de los contratos, licencias y garantías	91,00%	<p>Se realizó un instructivo de los pasos a seguir para el traspaso de los contratos a Colpensiones</p> <p>Se realizó una matriz resumen de los contratos a ceder del ISS.</p>





Nombre del proyecto	Porcentaje de cumplimiento de la meta	Logros
		Se realizó la priorización de contratos del ISS con todas las Vicepresidencias de la empresa. Se acordó el protocolo de cesión de los contratos del Seguro Social. Se definieron los contratos de Colpensiones que necesitan ajustes. Se recibieron los documentos (contratos escaneados) de los contratos del ISS.
Desarrollo del plan de parametrización de SAP según las necesidades de COLPENSIONES	98,00%	Se levantó una matriz inicial de interfases entre el ERP SAP y otros sistemas en el ISS, y se definieron las interfases para el recaudo y la nómina de pensionados como las indispensables. Se finalizó el Upgrade de SAP a la versión 6.05 que permitió la instalación sobre la base de datos SYBASE. Se finalizó la configuración de los módulos del ERP SAP en Colpensiones. Se iniciaron las pruebas unitarias del ERP SAP en el ISS (Navegación, Datos Maestros). Se logró el ambiente de desarrollo de PI y se inició la configuración de las interfaces de Recaudo y Nómina. Se logró un canal dedicado entre Comware y Colpensiones, el cual incrementa el número de usuarios que se podrán conectar al ERP para la realización de pruebas y capacitaciones Transporte de la configuración del ERP de SAP al ambiente de desarrollo en Sybase. En ambiente Sybase, se finalizaron las pruebas unitarias de SAP, realizadas por el equipo de la consultoría, y se iniciaron las pruebas integrales.
Validación sobre la consistencia de los estados financieros del ISS	93,80%	Se finalizó el análisis de los Estados Financieros del ISS con corte a Noviembre y se recibió el informe con las brechas entre las cuentas y recomendaciones
Recepción y Optimización del Proceso de Nómina de Pensionados	93,90%	Finalización del levantamiento de las reglas de negocio de las 48 novedades de nómina. Se finalizó y envió el plan de capacitación del proceso de Nómina a la VP de Talento Humano.
Alojamiento y operación de software cuotas partes	100%	Formulado un cronograma para el desarrollo del software cuotas partes entre el ISS y COLPENSIONES. Establecida una metodología de seguimiento semanalmente con el ISS para revisar el avance del proyecto
<b>Frente de Trabajo 005 Mejoramiento de estructuras de datos y calidad de información</b>		
Depuración de bases de datos misionales	68,40%	Se recibieron las primeras reglas de negocio para la depuración de las bases de datos. Se logró la conexión a las bases de datos del ISS, se inició la carga de las primeras tablas a Trilium. (SABASS). Levantamiento de reglas de negocio al 100% de Devoluciones para un total de 5 de 9 (55%) BD con reglas de negocio.
<b>Frente de Trabajo 006 Proyectos de Transición</b>		
Infraestructura para operar Colpensiones	52,80%	Se cuenta con 10 aplicaciones virtualizadas y con dos máquinas virtualizadas en TRIARA (Datacap y Filenet) Traslado del Datacenter en TRIARA. Se logró la conectividad entre la infraestructura de los escritorios virtuales y Triara. Se activaron los comités de gestión de cambios tanto para Web Services como para desarrollos. Presentación del proyecto de Virtualización, comunicaciones unificadas-telefonía IP Mesa de Ayuda a los usuarios de Colpensiones. Traslado del ambiente de pruebas y almacenamiento a TRIARA para culminar la configuración.





Nombre del proyecto	Porcentaje de cumplimiento de la meta	Logros
		Implementación y puesta en marcha del DHCP en la arquitectura de Colpensiones. Salida a producción de la calle 73 y 72 con los servicios de virtualización, impresión, telefonía IP y mesa de ayuda. Entrega en producción de los servicios de Bizagi y Portal. Se realizó el particionamiento del servidor BL890. Se estabilizó la plataforma virtual a nivel de Ofimática, Bizagi y SAP. Estabilización del ambiente de pruebas. Se logró el licenciamiento con MTBase para los accesos a la BD y evitar bloqueos. Se asignaron más procesadores a los ambientes de pruebas para mejorar el desempeño.
Gobierno de datos	87,20%	Elaboración de formatos de requerimiento de cambios en datos del léxico (instructivo de diligenciamiento) y formato de asignación de roles y responsabilidades. Identificación de coordinadores del léxico de Colpensiones en las áreas claves (servicio al ciudadano, jurídica, comercial, financiamiento en inversiones) para la consolidación del léxico de Colpensiones. Consolidación y entrega del léxico de Colpensiones.
<b>Frete de Trabajo 007 Proyectos de Transición</b>		
Administración y Operación de Medicina Laboral e Incapacidades	100%	Se seleccionó el tercero que realizará la revisión de las incapacidades. Se realizó el modelo de auditoría del proveedor que prestará los servicios de medicina laboral y se definió la estrategia para realizar las pruebas entre BPM y SAMI (aplicativo que prestará el Servicio de Medicina Laboral). Se realizaron pruebas de funcionalidad del sistema SAMI con el proveedor del servicio de Medicina Laboral.
Gestión de riesgos	100%	Contratar la herramienta de riesgos operativos SARO/SARLAFT. Actualizar los mapas de riesgos por proceso conforme a la evolución de los procesos. Perfil de riesgos SARO de Colpensiones actualizado en la herramienta VIGIA. Se finalizó el formato de registro de evento de riesgos y se envió el instructivo a los responsables de procesos para su diligenciamiento. Se incluirán cláusulas de SARLAFT en los contratos para la vinculación de los funcionarios de Colpensiones. Inicio de registro de eventos de riesgos por las áreas tras la capacitación recibida y la puesta en producción de la herramienta VIGIA. Capacitación de los 40 responsables de procesos a la herramienta VIGIA para el registro de eventos de riesgos operativos. Se finalizaron todos los entregables (segmentación, marco legal, señales de alerta) de la fase pre-operativa de la consultoría SARLAFT y están listos para el arranque. Para lograr el cruce de listas de SARLAFT, se definieron los requerimientos para integrar VIGIA con otros aplicativos claves (SAP y afiliaciones de SyC).
Gestión de continuidad del negocio	100%	Capacitación a los VPs, cuestionarios BIA para VPs y Gerentes y propuesta de agenda para entrevistas. Elaboración y aprobación de una lista de chequeo para entrar a operaciones la cual estará diligenciada por las áreas bajo la coordinación de Control Interno. Entrega del análisis de riesgos BIA. Se finalizó la matriz de riesgos de continuidad del negocio y el plan de mitigación de riesgos de continuidad a corto plazo. Capacitación del equipo directivo al plan de continuidad para la preparación de los simulacros.





Nombre del proyecto	Porcentaje de cumplimiento de la meta	Logros
Gestión actuarial	100%	Se recibieron los aplicativos de actuaria de sentencia judicial y cálculos actuariales, los cuales se encontraban en el servidor del ISS
<b>Frente de Trabajo 008 Contratación software de gestión</b>		
Desarrollo de los enlaces a bases de datos, creación de bases de datos propias, y aspectos de seguridad tecnológica para el BPM	58,20%	Hay cinco (45%) web services de Servicio al Ciudadano que se encuentran en pruebas de Heinsohn. Se realizaron las definiciones de web services de los siguientes procedimientos: Medicina laboral, Nómina de pensionados y colombianos en el exterior. Se entregaron 10 Web Services para Pruebas integrales (8 Servicio al Ciudadano y 2 Actualizaciones). Entrega para pruebas de integración de la totalidad (27) de los WS de Prioridad 1 por parte de Heinsohn.
<b>Avance general del plan de Implementación Integral Ampliado</b>		<b>80,60%</b>

Fuente: COLPENSIONES

